



**professionals**  
**verdienen waardering**  
**en respect**

**MEMORANDUM**  
**VOOR DE NIEUWE VLAAMSE REGERING, 2019**



# professionals verdienen waardering en respect

## MEMORANDUM VOOR DE NIEUWE VLAAMSE REGERING, 2019

Het GVF-Onderwijs stelt dit memorandum voor de Vlaamse Regering in het teken van “Waardering, Respect en Professionaliteit”. Als onderwijsvakbonden staan we als één front achter kwaliteitsvol onderwijs waarbij vorming centraal staat. Voor ons kan kwaliteitsvol onderwijs niet zonder uitstekende onderwijspersoneelsleden. Hiervoor moeten we onze personeelsleden:

- het vertrouwen, de tijd en de ruimte geven die essentieel zijn om kwaliteitsvol onderwijs te realiseren;
- ondersteunen en (her)waarderen in hun professionaliteit;
- respecteren in hun kernopdracht, nl. vormend onderwijs aanbieden als basisrecht van alle leerlingen;
- beschermen tegen onrealistische maatschappelijke verwachtingen;
- aantrekkelijk, werkbaar én leefbaar werk aanbieden.

Als onderwijsvakbonden trekken we aan de alarmbel! Anno 2019 komt het recht van elk kind op kwaliteitsvol onderwijs zwaar onder druk te staan in Vlaanderen. Aan de ene kant vindt dit zijn oorsprong in een nijpend lerarentekort (klassen overnemen, onbevoegd personeel, geen les krijgen ...). Aan de andere kant zien we een kernopdracht die niet meer gerespecteerd wordt. Onderwijs wordt vaak een instrument voor het realiseren van andere beleidsagenda's (werk, welzijn, gezinsbeleid ...).

Anno 2019 voelen onderwijspersoneelsleden zich ook steeds minder gewaardeerd. Zij worden hoe langer hoe meer gereduceerd tot uitvoerders van doelen die door andere beleidsdomeinen worden opgelegd. Dat heeft te maken met het huidige doemdenken in onderwijs dat onder meer aanstuurt op meer standaardisering, digitalisering en zelfs centrale examens. Dergelijke beleidsontwikkelingen viseren en ondermijnen in de eerste plaats de professionaliteit van onderwijspersoneelsleden, in plaats van hier sterker op in te zetten.

We willen de toekomstige Vlaamse Regering en vooral de toekomstige minister bevoegd voor het onderwijs erop wijzen dat onderwijsbeleid staat en valt met participatie en gedragen beleid. De onderwijsvakbonden en onderhandelaars zijn op elk niveau legitieme en volwaardige gesprekspartners. Ook tijdens de volgende legislatuur willen zij een actieve dialoog voeren over alle ontwikkelingen in het onderwijs.

## Wij vragen aandacht

Het is tijd om te kiezen voor wat echt effect heeft op de kwaliteit van onderwijs! De onderwijsvakbonden formuleren daarom volgende aandachtspunten die zij nodig achten om van kwaliteitsvol onderwijs een realiteit te maken:

1. kernopdracht van onderwijs;
2. meer, goed opgeleid, gemotiveerd personeel in onderwijs;
3. een sterk statuut;
4. werkbaar én leefbaar werk, de hele loopbaan lang;
5. professioneel schoolleiderschap;
6. correcte financiering;
7. volwaardige basisomkadering;
8. aangepaste onderwijsinfrastructuur en -capaciteit;
9. transparante en coherente regelgeving.

Deze aandachtspunten moeten gerealiseerd worden met onderwijsvakbonden als volwaardige onderwijspartners.

---

De term **onderwijspersoneel** of **personeelsleden** in onderwijs richt zich tot die brede groep die werkzaam is in onderwijs en rechtstreeks of onrechtstreeks bijdraagt tot het realiseren van onderwijs, onderzoek of maatschappelijke dienstverlening.

De term **leraar** wordt gebruikt om te verwijzen naar personeel met een lesopdracht, in alle onderwijsniveaus en -sectoren. In bepaalde gevallen kan die term vervangen worden door **lector** of **docent**.

De term **leerling** wordt gebruikt om te verwijzen naar de positie die (jonge) mensen innemen binnen alle onderwijsniveaus en -sectoren. In bepaalde gevallen is die term inwisselbaar met **kleuter**, **student** of **cursist**.

De term **school** wordt gebruikt om te verwijzen naar de concrete ruimte waarbinnen onderwijs aan leerlingen gestalte krijgt. In bepaalde gevallen kan die term vervangen worden door **instelling**, **centrum** of **academie**.

## 1. Kernopdracht van onderwijs

De kernopdracht van onderwijs is vorming, d.w.z. (jonge) mensen op een doelgerichte en zorgzame wijze in contact brengen met leerinhouden die hen toelaten om de wereld te begrijpen, zichzelf te vormen en op een zinvolle, verantwoordelijke en vernieuwende manier deel te nemen aan de samenleving. Daarin verschilt onderwijs van andere leervormen en leercontexten (informeel leren, werkpleklernen ...). Ook het buitengewoon onderwijs moet daarin blijvend erkend worden en vormt een essentiële schakel in het aanbieden van vormend onderwijs voor kinderen met specifieke noden. Voor sommige leerlingen garandeert het buitengewoon onderwijs, niet als laatste toevluchtsoord maar als specifieke organisatievorm voor krachtig samen leren, het recht op leren. Er zijn dan pedagogische gronden om deze leerlingen niet op te nemen in een 'gewone' school of groep en positief te kiezen voor het buitengewoon onderwijs. Daarom staat de toekomst van het buitengewoon onderwijs niet ter discussie.

Deze kernopdracht van onderwijs staat zwaar onder druk. Praktijken zoals lesgeven, voorbereiden, delibereren, overleg, vergaderen en professionalisering maken daar deel van uit. Het tijdsbestedingsonderzoek laat duidelijk zien dat er onvoldoende tijd is om die kernopdracht waar te maken. Een begrensde opdracht én een reductie van taken die de kernopdracht van leraren overstijgen, dringen zich op.

Steeds meer maatschappelijke problemen en uitdagingen worden voorgesteld als leerproblemen waar het onderwijs antwoorden op kan en moet geven: (kans)armoede, migratie, gezondheid en welzijn, verkeersveiligheid, milieu, drugs, werkloosheid ... Onder de noemer van samenwerking tussen beleidsdomeinen dreigt onderwijs meer en meer ingezet te worden als een instrument voor economisch, sociaal of welzijnsbeleid. Bovendien worden scholen en

onderwijsprofessionals afgerekend op zaken die ze in feite niet in de hand hebben. Problemen als spijbelgedrag, agressie, demotivatie en het verbeteren van tewerkstellingsmogelijkheden kunnen niet enkel op de schouders van de school terecht komen. Beleidsmakers, bevoegd voor het beleidsdomein onderwijs, moeten erop toezien dat samenwerking tussen beleidsdomeinen nooit ten koste gaat van de kernopdracht van onderwijs. Daarom vragen we aan de toekomstige minister van Onderwijs om niet langer toe te staan dat onderwijs het instrument is voor een economisch, sociaal, welzijns- of ander beleid. Durf verwachten dat deze beleidsdomeinen ook zelf hun verantwoordelijkheid opnemen voor een sociaal geïnspireerd beleid ter zake.

Outputcontrole, standaardisering, regeldruk en juridisering nemen systematisch toe. Steeds meer wordt onderwijs aangestuurd door metingen en bepalen derden hoe personeelsleden in onderwijs moeten handelen. Onderwijsvakbonden verzetten zich tegen de tendens om alle prestaties en processen via doorgedreven monitoring meetbaar te maken. Toetstoolkits kunnen scholen en leraren ondersteunen, maar het toetsen en beoordelen behoort tot de professionele verantwoordelijkheid van leraren en het lerarenteam. Daarnaast wordt ook steeds meer schriftelijke rapportering verwacht om zich in te dekken tegen doorlichtingen of ouders. Onderwijspersoneelsleden doen doelgerichte inspanningen opdat leerlingen de onderwijsdoelen realiseren. Verantwoording daarover is nodig, maar moet zinvol zijn en mag niet ten koste gaan van de professionele beslissingsruimte die onderwijspersoneelsleden nodig hebben om alle leerlingen maximale vormingskansen te kunnen bieden. Ze mag evenmin ten koste gaan van de tijd die leraren aan hun leerlingen willen besteden of die ze nodig hebben om samen een boeiend aanbod uit te werken en hun eigen professionaliteit te versterken.

### Toetsstenen voor doeltreffend onderwijsbeleid

- I Erken, ondersteun en bewaak te allen tijde de vormende opdracht van onderwijs, ook die van het buitengewoon onderwijs.
- I Kies voor een beleidsmodel dat de kwaliteit van onderwijs aanstuurt via duidelijke doelen, niet via gestandaardiseerde metingen.
- I Geef ruimte en tijd aan het leerproces en roep een halt toe aan de juridisering, de regeldruk en de zinloze schriftelijke rapporteringen.

## 2. Meer, goed opgeleid, gemotiveerd personeel in onderwijs

Zonder gemotiveerd en goed opgeleid onderwijspersoneel is er geen kwaliteitsvol onderwijs mogelijk. De overheid moet daarom blijven investeren in de opleiding en de professionalisering van het onderwijspersoneel en dit tijdens de volledige loopbaan. Dat draagt bij tot de (her)waardering en tot de aantrekkelijkheid van het werken in onderwijs.

Leraren moeten breed en zeer goed opgeleid zijn. Dit kan enkel door degelijke lerarenopleidingen die de kwaliteit van de uitstroom, in functie van de gestelde verwachtingen, garanderen. Daartoe werden duidelijke basiscompetenties bepaald. De opleidingen moeten zo georganiseerd zijn dat de band tussen de theorie en de praktijk van bij de start sterk uitgebouwd wordt. Toekomstige leraren moeten voor beide componenten kunnen rekenen op deskundige docenten en bekwame praktijkleraren die in staat zijn de studenten voor te bereiden op een complex maar uitdagend beroep. Samen met het veld moeten stagemogelijkheden en

praktijkervaringen in diverse contexten uitgebouwd worden die een win-winsituatie zijn voor de opleiding en het onderwijsveld.

Recente ontwikkelingen waarbij eindtermen losgekoppeld werden van vakken hebben ongekennde gevolgen voor lerarenopleidingen. Welke 'domeinkennis' zal onderdeel uitmaken van de toekomstige opleiding tot bachelor of master voor het secundair onderwijs? Bovendien zullen leraren vaker ingezet worden om leerstof te onderwijzen waar ze zelf inhoudelijk en vakdidactisch onvoldoende sterk in zijn. De overheid stuurt de kwaliteit van onderwijs aan via eindtermen, vakken en de daaraan gekoppelde bekwaamheidsbewijzen en moet daarom ook de (eventueel nieuwe) vakken vastleggen. We vragen aan de Vlaamse Regering een herziening van de recent genomen beslissingen zodat inhoudelijke kennis als basis voor gemotiveerd personeel behouden blijft.

De onderwijsvakbonden willen de loopbaan zien als een continuüm met ingroeibanen voor beginners, doorgroeibanen op basis van individuele deskundigheden of ambities en uitgroeibanen op het einde van de loopbaan. Voor elke fase in het continuüm moeten er mogelijkheden zijn om een loopbaan te creëren die inspeelt op hun ervaring, competenties, toekomstverwachtingen en gezinssituatie.

Voor beginners zijn sterke aanvangsbegeleiding en werkzekerheid belangrijke voorwaarden om gemotiveerd aan de slag te kunnen gaan en te blijven. Tijdens de volledige loopbaan moeten personeelsleden zich binnen hun opdracht adequaat kunnen professionaliseren. Dat vraagt investeringen in omkadering en bijkomende middelen voor professionalisering. Uitgroeibanen moeten gekenmerkt worden door het maximaal waarderen van de opgebouwde expertise. Het inzetten van die expertise moet op verschillende manieren mogelijk gemaakt worden. Dit betekent dat een uitgroeibaan niet per definitie gelijk moet staan aan bijv. het bieden van aanvangsbegeleiding.

Onderwijs kent een sterke gelijkheidscultuur. Dat is een cruciale voorwaarde om duurzame samenwerkingsverbanden mogelijk te maken. Daarnaast willen onderwijspersoneelsleden werken in een stabiele en niet-concurrentiële werkomgeving waarin ze de mogelijkheid krijgen om persoonlijke accenten te leggen, te reflecteren op hun opdracht en in vertrouwen langdurige projecten te kunnen uitwerken. Dergelijke loopbanen worden gekenmerkt door professionalisering en dragen bij tot een noodzakelijke arbeidstevredenheid van deze personeelsleden.

Bekwaam en gemotiveerd personeel aantrekken en behouden, vraagt ook om een doordacht loonbeleid. Wij verzetten ons tegen het meten van de prestaties van onderwijspersoneelsleden op basis van gerealiseerde leerwinst bij leerlingen en tegen allerlei beleidsvoorstellen inzake flexibele, prestatiegerichte verloning van onderwijspersoneelsleden. Dergelijke voorstellen gaan regelrecht in tegen onderwijsonderzoek dat de kwalijke gevolgen hiervan in kaart brengt en laat zien. Prestatiegerichte verloning werkt niet voor complex werk waar professionele autonomie en duurzame samenwerking van belang zijn. In de context van onderwijs hebben dergelijke initiatieven een pervers effect. De grote uitdaging vandaag bestaat in het aanpakken van de werkdruk en in het creëren van aantrekkelijker werkcondities.

Ook een gedifferentieerde verloning op basis van school- of leerlingenkenmerken of op basis van zogenaamde verschillen in taakbelasting binnen eenzelfde opdracht keuren wij af. Als personeelsleden in moeilijker omstandigheden werken, dan moet dat leiden tot een beleid dat voorziet in extra maatregelen en aangepaste omkadering. We zijn het wel eens met een bijkomend salaris voor personeelsleden die in het kader van hun professionele ontwikkeling specifieke diploma's behalen.

### Toetsstenen voor doeltreffend onderwijsbeleid

- Versterk de lerarenopleiding met het oog op professionele autonomie en samenwerking.
- Voorzie sterke aanvangsbegeleiding en werkzekerheid voor starters.
- Faciliteer en motiveer leraren om zich blijvend te professionaliseren, eventueel via een bijkomend diploma.
- Zet in op uitgroei banen die de opgebouwde expertise maximaal waarderen.
- Onderken het belang van een gelijkheidscultuur in onderwijs en zie af van prestatiegerichte verloning.
- Herzie genomen beslissingen die de kwaliteit van onderwijs uithollen.

## 3. Een sterk statuut

Personeelsleden in onderwijs hebben een cruciale maatschappelijke opdracht: vormend onderwijs realiseren. Het waarmaken van die opdracht vraagt een bepaalde mate van vrijheid of professionele autonomie. Onderwijspersoneelsleden hebben nood aan beslissings- en handelingsruimte om hun kennis en vaardigheden te vertalen naar een gepaste aanpak in concrete situaties. Zonder die beslissingsruimte is er geen sprake van professionaliteit. De vormende opdracht van onderwijs in vrijheid kunnen waarmaken, betekent ook dat men kan handelen zonder zich te moeten onderwerpen aan particuliere eisen, bijvoorbeeld van de arbeidsmarkt, de politiek of het gezin. De vrijheid om de nieuwe generatie te vormen moet daarom beschermd worden en vraagt om een structurele inbedding in het statuut. Om die reden mag er niet geraakt worden aan de vaste benoeming. Ze is een pedagogische voorwaarde voor kwaliteitsvol onderwijs.

Een degelijk personeelsstatuut bepaalt verder mee de aantrekkelijkheid van het beroep. Het waarborgt dat personeelsleden onderling en met leidinggevendens kritisch ideeën en opvattingen kunnen uitwisselen, verdedigen en aftoetsen aan de praktijk. Het creëert een werkomgeving waarin leraren en docenten met hun leerlingen, studenten en cursisten bezig kunnen zijn en niet met de eigen tewerkstelling of onderlinge concurrentie. Het is dan ook onderwijskundig cruciaal dat onderwijspersoneel zich engageert als een stabiel schoolteam, verbonden aan een bepaalde school. Ook om die reden is de vaste benoeming een pedagogische voorwaarde voor kwaliteitsvol onderwijs.

Voor de onderwijsvakbonden blijft de statutaire aanstelling de regel. Dit wil zeggen dat voor personeelsgroepen die momenteel op basis van een contractuele tewerkstelling in de onderwijssector werken, moet gestreefd worden naar een statutaire tewerkstelling.

De onderwijsvakbonden blijven te verregaande autonomie bij het bepalen van de personeelskaders afwijzen. De ervaringen in het hoger onderwijs leren dat dit nadelig is voor de rechtspositie van het personeel, het werkt de bureaucratie in de hand en in de praktijk worden minder middelen voorzien voor de kerntaken van het onderwijspersoneel. De personeelsleden van de hogescholen en de universiteiten moeten een zo uniform mogelijke rechtspositie krijgen zonder dat er afbreuk gedaan wordt aan de bestaande rechten. De rechtspositieregeling in het hoger onderwijs zou geïnspireerd moeten worden door die van het leerplichtonderwijs. Beperkte vormen van lokale autonomie kunnen interessant zijn voor zover ze overlegd en met een positief resultaat onderhandeld werden in de wettelijke inspraak- en medezeggenschapsorganen.

De onderwijsvakbonden vragen de nieuwe Vlaamse regering werk te maken van een positief personeelsbeleid. De huidige decreten rechtspositie bevatten hiervoor al handvatten. Die decreten, een te centrale

personeelsregelgeving, te weinig autonomie en te weinig flexibiliteit worden nogal eens aangehaald als oorzaken voor problemen in onderwijs. Die beweringen zijn echter niet wetenschappelijk onderbouwd en getuigen van weinig inzicht in onderwijs en personeelsbeleid in onderwijs. Ze versterken daarenboven ook het negatief imago van het onderwijs.

In de volgende legislatuur zal ook voldoende aandacht moeten worden geschonken aan de realisatie van nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten, op basis van eisencahiers die aan de nieuwe Vlaamse Regering zullen worden overhandigd.

#### Toetsstenen voor doeltreffend onderwijsbeleid

- I Behoud en versterk de vaste benoeming als pedagogische voorwaarde voor kwaliteitsvol onderwijs en stabiele schoolteams.
- I Bescherm de kwaliteit van onderwijs en de rechtspositie van het personeel via duidelijke centrale personeelsregelgeving.

## 4. Werkbaar werk én leefbaar werk, de hele loopbaan lang

Om het onderwijsberoep leefbaar te maken en meer mensen aan te trekken voor het onderwijs, is het belangrijk om komaf te maken met de buitensporige werkdruk en planlast voor leraren. Stress, burn-out en depressie zijn met ruime voorsprong de belangrijkste oorzaken van ziekte bij onderwijspersoneel. Dat blijkt jaar na jaar uit de ziekerapporten. Stressgerelateerde ziekten bij onderwijspersoneel zijn vaak het gevolg van te hoge werkdruk. Zowel het tijdsbestedingsonderzoek als de werkbaarheidsmonitor leggen die hoge werkdruk in onderwijs zwart op wit bloot. Daarom moet er

op elk niveau een plan uitgewerkt en overlegd worden om de werkdruk en de planlast te verminderen. Maatregelen die planlast en werkdruk kunnen beïnvloeden, moeten eerst worden goedgekeurd in het bevoegde comité.

Vernieuwingen en de implementatie ervan mogen niet ongeremd op scholen en personeelsleden afgevuurd worden. De overheid moet haar doelstellingen zorgvuldig kiezen en aftoetsen aan een gedragen visie en wetenschappelijke inzichten. Op basis daarvan moet ze een coherent beleid uitzetten op langere termijn. Vernieuwingen moeten relevant zijn, op een breed draagvlak kunnen rekenen en van bij aanvang de professionele autonomie van onderwijspersoneel en de grenzen van hun opdracht ernstig nemen. Alleen op basis van een brede consensus in het onderwijsveld en voldoende handelingsruimte voor de professionals die het concreet realiseren, hebben onderwijsvernieuwingen kans op slagen.

Om die handelingsruimte veilig te stellen, vragen de onderwijsvakbonden aan de overheid om de ondersteunende rol van de begeleidingsdiensten en de controlerende rol van de onderwijsinspectie te blijven onderscheiden en beter te bewaken. Voor nieuwe beleidsinitiatieven vragen de onderwijsvakbonden om zoveel mogelijk proactief de verwachte effecten, waaronder personeelseffecten, in kaart te brengen. Personeelsleden die met vernieuwingen worden geconfronteerd, hebben recht op daadwerkelijke ondersteuning. Het onderwijs moet de kans én de middelen krijgen om keuzes te maken, ingevoerde vernieuwingen duurzaam te verwerken en een aangepast professionaliseringsaanbod te voorzien.

Daarnaast moet er dringend werk gemaakt worden van een degelijk loopbaanbeleid dat zorgt voor aangepaste loopbanen voor wie start, voor wie het moeilijker heeft, voor wie werk en privé in balans wil houden, voor wie kampt met eindloopbaanproblematieken ... Een aantrekkelijk loopbaanbeleid laat toe om de passie en

zorg van leraren, zowel voor leerlingen als voor de inhoud die ze onderwijzen, gedurende de hele loopbaan levendig te houden en creëert structurele ruimte voor overleg met collega's.

Een menswaardig loopbaanbeleid zorgt ook voor leefbare en financieel haalbare oplossingen voor wie geconfronteerd wordt met fysieke of psychosociale situaties die een fulltime engagement in de weg staan. De recente pensioenmaatregelen (optrekken pensioenleeftijd en loopbaanvoorwaarden, afschaffen diplomabonificatie, afschaffen verlofstelsels of de aanneembaarheid ervan) hebben een zeer nefaste invloed op de aantrekkelijkheid, werkbaarheid en menswaardigheid van een beroep in onderwijs. Langer moeten werken voor minder geld duidt op een onderschatting en onderwaardering van het lerarenberoep. Indien federale maatregelen een negatieve impact hebben op de aantrekkelijkheid en haalbaarheid van een beroep in onderwijs, moet de Vlaamse overheid haar verantwoordelijkheid nemen en compenserende maatregelen invoeren.

### Toetsstenen voor doeltreffend onderwijsbeleid

- I Focus op de kernopdracht van leraren en beperk de buitensporige werkdruk en planlast.
- I Erken en versterk leraren in hun professionele expertise en autonomie.
- I Zorg ervoor dat vernieuwingen op een breed draagvlak bij onderwijspersoneelsleden kunnen rekenen.
- I Zorg voor een degelijk, aantrekkelijk, werkbaar en menswaardig loopbaanbeleid dat rekening houdt met collectieve en individuele behoeften en noden van personeel in onderwijs.

## 5. Professioneel (school)leiderschap

Directeurs vervullen een sleutelrol in de kwaliteit van de school of het centrum. Om die reden moeten hoge eisen aan hun professionalisering gesteld worden. Hun opdracht is buitengewoon complex en hun verantwoordelijkheden en opdrachten zijn de laatste decennia exponentieel gegroeid. Voor de onderwijsvakbonden is het belangrijk dat de directeur het onderwijs kent, m.a.w. dat hij zelf onderwijservaring heeft (minimum een aantal jaren dienstanciënniteit in onderwijs). De lerarenopleiding bereidt echter niet voor op de specifieke competenties waarover een directeur moet beschikken. Daarvoor moet een professionaliserings-traject voorzien worden voor (kandidaat-)directeurs op basis van een specifiek competentieprofiel. Wij zijn vragende partij om beroepsprofielen op te stellen voor alle ambten. Daarom moet de overheid dat samen met de belangrijkste onderwijsactoren (koepels en vakbonden) ook opstellen voor het ambt van directeur.

De vaste benoeming is een essentieel onderdeel van de rechtspositie, ook voor directeurs. De terughoudendheid over de aanvaarding van de vaste benoeming die we vooral bij directeurs van het basisonderwijs vaststellen, heeft momenteel vooral te maken met hun onhoudbare taakbelasting. Hieraan moet gewerkt worden zodat deze taakbelasting niet langer dé reden kan zijn om de vaste benoeming niet te aanvaarden.

Indien men van een directeur eist dat hij bij zijn indiensttreding voldoet aan een specifiek competentieprofiel, dan heeft hij logischerwijs recht op een verloning aangepast aan zijn functie en verantwoordelijkheden. Net zoals wij voor de leraren een gedifferentieerde verloning afwijzen, wijzen wij die ook af voor de directeurs.



## Toetssteen voor doeltreffend onderwijsbeleid

- I Realiseer een professionaliseringstraject voor (kandidaat-)directeurs op basis van een specifiek competentieprofiel.

## 6. Correcte financiering

Onderwijs is een sleutelsector in onze maatschappij die het recht van alle leerlingen op kosteloos leerplichtonderwijs, een voldoende brede basisvorming en een garantie op optimale kansen voor alle lerenden moet waarborgen. Een onderwijsbeleid dat de budgettaire voorwaarden schept voor die opdracht en initiatieven neemt om de kosteloosheid van het leerplichtonderwijs effectief te benaderen, geeft de samenleving een toekomst.

Om onderwijs in onafhankelijkheid haar maatschappelijke opdracht te laten opnemen en om de kosteloosheid van onderwijs beter dan vandaag te benaderen, moeten alle kernopdrachten op de verschillende onderwijsniveaus met publieke middelen gefinancierd worden en mag het onderwijs niet afhankelijk worden van particuliere sponsors of commerciële activiteiten. De Vlaamse overheid moet substantieel investeren in de toekomst van Vlaanderen. Minstens 7 % van het Bruto Regionaal Product moet aan onderwijs worden besteed.

De onderwijsvakbonden wijzen principieel elke vorm van gesloten enveloppefinanciering af. De ervaring leert dat deze manier van financieren te veel druk bij de instellingen zelf legt. Het zet besturen ertoe aan om sneller te besparen op personeel of om te zoeken naar externe financiering, wat dan weer leidt tot ongelijkheid van kansen, ongezonde concurrentie, ongewenste liberalisering en nefaste commercialisering. In diezelfde optiek wijzen de onderwijsvakbonden de outputfinanciering af. Dit heeft perverse neveneffecten en brengt de onderwijskwaliteit in gevaar.

De energiefactuur van vele scholen blijft een zware aanslag op de werkingsmiddelen. De regering moet ook hier haar verantwoordelijkheid nemen zodat de gewone

werking van deze scholen niet in gevaar komt vanwege financiële tekorten.

Om levenslang en levensbreed leren ook in de praktijk haalbaar te maken, is het nodig dat de overheid onder meer een significante verhoging van de basisfinanciering van het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs realiseert. Het volwassenenonderwijs blijft de plek bij uitstek voor levenslang en levensbreed leren. Voor het hoger onderwijs moet de financiering voldoende toereikend zijn om de doelgroep te kunnen blijven bedienen die vanaf 1 september 2019 uit het volwassenenonderwijs overkomt. In dit verband is het ook belangrijk dat het inschrijvingsgeld voor het deeltijds kunstonderwijs, het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs niet verhoogd mag worden.

Alle werkingsmiddelen moeten minstens worden geïndexeerd op basis van de gezondheidsindex. In de onderwijsniveaus of -sectoren waar de werkingsbudgetten ook dienen om de salarissen te betalen van de personeelsleden is de niet-correcte indexering nog schrijnender, omdat op deze manier het personeelsbestand jaar na jaar afneemt met negatieve gevolgen voor de werkdruk van het overblijvend personeel. Om dezelfde reden moet de financiering ook rekening houden met de evolutie van het aantal lerenden.

De nieuwe Vlaamse Regering moet de engagementen, afspraken en groeipaden die overeengekomen waren, aanhouden. Ze moet ook garanties bieden dat geslaagde vernieuwingen kunnen gecontinueerd worden en dat alle scholen financieel gelijk behandeld worden.

## Toetsstenen voor doeltreffend onderwijsbeleid

- I Financier alle kernopdrachten in elk onderwijsniveau met publieke middelen.
- I Schroef de outputfinanciering terug en werk met open enveloppes op basis van het aantal lerenden.

## 7. Volwaardige basisomkadering

Een volwaardige basisomkadering is de eerste stap naar een verlaging van de werkdruk en een versterking van het beleidsvoerend vermogen van de scholen en centra. Naast deze basisomkadering moet er bij het toekennen van de middelen rekening gehouden worden met de sociaal-economische achtergrond van de leerlingen (SES-kenmerken). Besparingen op de voorziene personeelsomkadering via aanwendingspercentages op de lestijden- en urenpakketten moeten teruggedraaid worden. Omkadering moet voor 100% toegekend worden. Terzelfdertijd moet onderzocht worden wat behoort tot de kernopdracht van de scholen en centra en het onderwijspersoneel. Voor deze kernopdracht moeten de bijhorende middelen worden toegekend. Bovendien moet ook in de toekomst worden gegarandeerd dat bijkomende taken en opdrachten steeds gepaard gaan met het investeren van nieuwe middelen. In die context moeten de middelen aangewend worden voor de opdrachten waarvoor ze worden toegekend. Taken en opdrachten die niet tot de kernopdracht van onderwijs behoren, moeten door de andere beleidsdomeinen worden opgenomen en gefinancierd.

Als scholen kwaliteitsvol onderwijs willen verzekeren, moeten ze beschikken over voldoende middelen voor een beleidskader. Vandaag worden zij hierin beperkt door het gebrek aan administratieve, pedagogische en beleidsomkadering. De onderwijsvakbonden vragen de nieuwe Vlaamse Regering om hier eindelijk werk van te maken, zonder dat dit leidt tot een vermindering van de middelen die rechtstreeks voor de lerenden bedoeld zijn. Dit kan door onderscheiden middelen toe te wijzen nodig voor de lerenden, voor de organisatie van de school en voor de organisatie van de nodige bovenlokale samenwerkingsverbanden. Daarnaast moet de omkadering van een school of centrum rechtstreeks gekoppeld zijn aan de groei van het aantal lerenden en dit binnen een open-end-financiering voor alle niveaus.

Voor het basisonderwijs moeten de principes en ambities van de sociale partners opgenomen in het plan 'Naar een sterk, duurzaam en veerkrachtig Basisonderwijs' gerealiseerd worden. Voor het secundair onderwijs moet er structureel extra omkadering voorzien worden voor opdrachten die decretaal verankerd werden zoals leerlingbegeleiding en trajectbegeleiding. Internaten hebben terecht hun plaats in het onderwijslandschap, zij moeten dus ook kunnen beschikken over een volwaardige basisomkadering. De Vlaamse Regering moet de oude regelgeving met inbegrip van de verouderde normen die nu van toepassing zijn, vervangen door een nieuwe, aangepaste en realistische regelgeving. Daarin moet ook voldoende aandacht gaan naar het zorgaspect en naar de taakbelasting van de personeelsleden. In ieder geval moeten internaten in gelijke omstandigheden kunnen beschikken over gelijke middelen.

De onderwijsvakbonden willen dat zoveel mogelijk leerlingen de kans krijgen om door te stromen naar kwaliteitsvol hoger onderwijs en ook een kwalificatie behalen. Kwaliteitsvol hoger onderwijs voor meer leerlingen kan echter niet bereikt worden met de huidige middelen en met de bestaande (al lang veel te krappe) omkadering van hogescholen en universiteiten. Een verhoging van de middelen moet ook resulteren in een evenredige verhoging van de omkadering.

### Toetsstenen voor doeltreffend onderwijsbeleid

- Maak werk van een volwaardige basisomkadering waarmee onderwijsinstellingen hun kernopdracht kunnen opnemen.
- Koppel de omkadering van een school of centrum rechtstreeks aan de groei van het aantal lerenden.
- Ken onderscheiden niet-overdraagbare middelen toe voor de lerenden, die een hanteerbare klas- en groepsgrootte verzekeren.
- Ken onderscheiden middelen toe voor de organisatie van de school en voor de organisatie van de nodige bovenlokale samenwerkingsverbanden.

## 8. Gepaste onderwijsinfrastructuur en -capaciteit

De toekomstige Vlaamse Regering moet een lange-termijnvisie hebben op onderwijsinfrastructuur. Het is een absolute plicht voor de Vlaamse Regering om ervoor te zorgen dat er meer dan voldoende capaciteit is, zodat ouders niet in de onzekerheid verkeren of hun kind al dan niet een plaats zal hebben in een school.

De onderwijsvakbonden vragen aandacht voor onderwijsinfrastructuur die schoolse leerprocessen in functie van breed vormend onderwijs ondersteunt en die aangepast is aan actuele (en toekomstige) noden zowel qua aantal leerlingen als qua onderwijskundige evoluties.

Ook decretaal merken we evoluties in het onderwijslandschap. Het deeltijds kunstonderwijs is benoemd tot volwaardig onderwijs maar de financiële ondersteuning voor de academies is niet gevolgd. Daarnaast kampen de centra voor VWO, het CLB, de internaten en het DKO met een tekort aan middelen voor huisvesting. De Vlaamse overheid moet ook hierin haar verantwoordelijkheid nemen.

Wat betreft veiligheid, hygiëne en gezondheidsmaatregelen is elke werkgever in België gebonden aan het ARAB en de codex welzijn op het werk. Ook binnen onderwijs moet men zich conformeren aan deze regelgeving. Wij vragen dan ook met aandrang dat de nodige middelen ter beschikking worden gesteld om de tekorten op dit vlak weg te werken.

Indien gekozen wordt voor het concept van de brede school moet de kernopdracht van de school gevrijwaard blijven via de toevoeging van omkadering en het maken van duidelijke afspraken over infrastructuur en financiële verantwoordelijkheden.

### Toetsstenen voor doeltreffend onderwijsbeleid

- I Zorg voor voldoende onderwijsinfrastructuur die positieve leer- en werkcondities creëert.
- I Werk op het vlak van preventie de tekorten in hygiëne, veiligheid en gezondheid weg.

## 9. Transparante en coherente regelgeving

Wetgeving moet transparant en sluitend zijn en moet rechtdoen aan de publieke opdracht van onderwijs. Dat realiseren is een basistaak van de overheid. Het groot aantal decreten, de daaropvolgende hersteldecreeën en de manier waarop ze tot stand komen, tonen aan dat de Vlaamse Regering veel te snel gaat in haar besluitvorming en dat zij dat zeer onzorgvuldig doet. Dit brengt de kwaliteitsvolle implementatie en de rechtszekerheid van de scholen, centra én hun personeelsleden in het gedrang.

Vooraleer de Vlaamse Regering nieuwe regelgeving uitschrijft, moet de bestaande op een coherente en performante manier worden samengebracht en moeten anomalieën worden weggewerkt. Ook het Vlaams onderwijs heeft nood aan 'goed bestuur'. Zulk bestuur moet in de eerste plaats leiden naar onderwijsregelgeving die beknopter, eenvoudiger en transparanter geformuleerd wordt. Snelheid mag niet primeren op kwaliteit.

### Toetsstenen voor doeltreffend onderwijsbeleid

- I Zorg voor duidelijke en coherente regelgeving.
- I Laat kwaliteit primeren op snelheid.

## Onderwijsvakbonden zijn volwaardige onderwijspartners



De onderwijsvakbonden zijn de enige legitieme vertegenwoordigers van het onderwijspersoneel. Het zijn democratische organisaties die het als hun opdracht zien om de stem van het onderwijspersoneel te versterken en in hun standpunten en acties mee vorm te geven aan de kernopdracht van onderwijs en aan vernieuwingen in het onderwijs.

Onderwijsvakbonden zijn georganiseerd tot in de kern van het onderwijsproces: de personeelsteams in de onderwijsinstellingen. Ook daarom én uit respect voor het onderwijspersoneel moeten onderwijsvakbonden versterkt bij het beleid betrokken worden. Ze moeten erkend worden als volwaardige gesprekspartners op alle onderwijsdomeinen en -niveaus.

Een innovatief onderwijsbeleid heeft maar kans op slagen als het gedragen wordt door het onderwijspersoneel. De versterking van de participatie van het personeel in het onderwijs is dus een voortdurende opdracht.

Instellingen die steunen op participatie en goed overleg met het personeel realiseren meer kwaliteit. Eventuele bestuurlijke schaalvergroting moet in dit licht bekeken worden.

Verschillende legislaturen na elkaar stond bestuurlijke optimalisatie en schaalvergroting op de agenda. Voor het Gemeenschappelijk Vakbondsfront Onderwijs is dit enkel bespreekbaar in functie van de versterking van de school en ten dienste van de versterking van de kernopdracht van de schoolteams. Bestuurlijke optimalisatie en schaalvergroting mag geen nadelige effecten hebben op de arbeidsomstandigheden van het personeel. Elke school moet autonoom kunnen blijven functioneren met een gedragen schooleigen visie. In een bestuurlijk geoptimaliseerd model moet de inspraak gegarandeerd zijn op elk niveau waar de beslissingen genomen worden.

Het werk aantrekkelijk en werkbaar houden, vraagt meer dan enkel goede arbeidsvoorwaarden. Vooral de arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud blijken bepalend te zijn voor de mate waarin het werk als werkbaar ervaren wordt. De onderwijsvakbonden zien het als hun plicht om op deze terreinen actief mee te denken. Zij investeren in de ontwikkeling van een visie op het onderwijs, de school en de leraar van de toekomst en mobiliseren diverse maatschappelijke actoren om daar concreet gestalte aan te geven. Vakbonden zijn dus vandaag en morgen volwaardige gesprekspartners.

De onderwijsvakbonden vragen dat het sociaal overleg wordt uitgebreid tot alle aspecten die een invloed kunnen hebben op de aantrekkelijkheid van het werk zoals de inhoud van de job, de omstandigheden waarin gewerkt wordt, de verhoudingen op de werkvloer, de onderwijsstructuren en het curriculum op macro-niveau. De vakbondsafvaardiging op lokaal niveau moet ook voldoende vrijgesteld worden in zijn opdracht om zijn taken in het sociaal overleg (verbeteren van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud ...) naar behoren en professioneel te kunnen vervullen.

### Toetsstenen voor doeltreffend onderwijsbeleid

- I Erken onderwijsvakbonden op verschillende niveaus als volwaardige partners in het uittekenen van kwaliteitsvol onderwijs, professioneel onderwijspersoneel en aantrekkelijke werkcondities.
- I Zorg voor de nodige bescherming van de vakbondsafgevaardigde.
- I Erken vakbondswerk als deel van de opdracht.