Activiteitenverslag

Deel 1

Op 23 en 24 november 2018 komen militanten, bestuursleden en professionele medewerkers samen voor het achtste algemeen COV-Congres: Vrij en krachtig onderwijzen. We zetten er de (kracht)lijnen uit voor het beleid van de volgende vijf jaar. Een blik én een stap vooruit kan niet zonder terug te kijken en het bilan op te maken van de laatste periode. Dit activiteitenverslag 2013-2018* kreeg dan ook invulling op basis van de krachtlijnen van het vorige congres. Welke stappen hebben we in die vijf jaar als organisatie gezet?

Vrij & krachtig ONDERWIJZEN
COV-CONGRES 23-24 NOVEMBER 2018

We presenteren jou dit activiteitenverslag in twee delen:

- Via tien kernwoorden nemen we je mee op de weg die het COV als organisatie heeft afgelegd tussen 1 mei 2013 en 30 april 2018. Dit lees je in Basis-8.
- In deze Basis houden we zeven keer halt en zoomen in op een dossier dat in de kijker stond (én staat!) op meerdere fronten van de inhoudelijke werking van het COV.

7 BELANGRIJKE ONDERWIJS-DOSSIERS (2013-2018)

* Periode van 1 mei 2013 tot 30 april 2018.

1 Pensioenen

Als er één dossier is waarin we onze voornemens – opgenomen in de actualiteitsresoluties van het COV-Congres in 2013[1] - niet hebben kunnen handhaven en doordrukken dan is het wel het pensioendossier. Het overzicht van alle pensioenmaatregelen die we moesten en moeten slikken spreekt voor zich. Ook de lange lijst van acties die we voerden om de afbraakpolitiek (Basis-6, blz. 8-9) van de federale regering te proberen stuiten of alleszins verzachten is markant. En het einde van dit verhaal lijkt nog niet in zicht ...

30-01-2012
Nationale stakingsdag

Wet van 13 december 2012
Wijziging leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Regering Michel 1 2014
De Zweedse coalitie

06-11-2014
Nationale betoging

26-11-2014
Infovergaderingen in scholen over regeringsmaatregelen

15-12-2014
Nationale stakingsdag

21-01-2015
Actie overheidsvakbonden

19-03-2015
Actie tegen pensioen- en besparingsmaatregelen

Wet van 28 april 2015
Vermindering diplomabonificatie voor pensioenrecht

15-06-2015
Actie "Op de bres voor onze pensioenen"

Wet van 10 augustus 2015
Verhoging wettelijke leeftijd en verstrenging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

07-10-2015
Nationale betoging
'Enkel kruimels voor de mensen'

15 oktober 2015
Opstart debat zware beroepen

13-04-2016
Actie gemeenschappelijk vakbondsfront openbare diensten bij Bacquelaine

Wet van 13 december 2012

Wijziging leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

In 2012 trekt Pensioenminister Van Quickenborne, in naam van regering-Di Rupo, de vervroegde pensioenleeftijd voor een eerste keer op van 60 naar 62 jaar. Hij realiseert dit door de '**loopbaanduurvoorwaarde**' te verhogen van 5 naar 40 jaar. Wie vroeger op pensioen wil, moet voortaan rekenen op zogenaamde verhogingscoëfficiënten die verbonden zijn aan 'de **tantièmes**'. Een tantième is de berekeningsnoemer om jouw loopbaanduur en het pensioenbedrag te bepalen. In de regel, is het tantième in de publieke sector 1/60e. Ambtenaren in kleuter- en lager onderwijs krijgen een preferentieel (= voordeliger) tantième: 1/55e. De verhogingscoefficiënten van een voordelig tantième zorgen ervoor dat je sneller aan de vereiste loopbaanduur kan voldoen. Een voordelige noemer resulteert ook in een hoger pensioenbedrag.

Daarnaast wordt de **referteperiode** opgetrokken van de laatste 5 naar de laatste 10 dienstjaren (voor wie geboren is vanaf 1/1/1962). Een referteperiode is de periode waarop men het gemiddelde salaris bepaalt om je pensioenbedrag te berekenen. Door de referteperiode te verlengen, zal bij een kortere loopbaan de gemiddelde bezoldiging lager uitvallen.

Tot slot worden ook de voorwaarden voor een **overlevingspensioen** verstrengd (= het pensioen van de langstlevende echtgeno(o)t(e)). Als je partner sterft, moet je voortaan voldoen aan een leeftijdsvoorwaarde om aanspraak te kunnen maken op het overlevingspensioen. Anders val je terug op een overgangsuitkering die beperkt is in de tijd.

Regering Michel 1

De Zweedse coalitie

Eind 2014 komt de regering-Michel aan het roer met MR-minister Daniel Bacquelaine als pensioenverantwoordelijke. Regering Michel volgt de ingeslagen weg van regering-Di Rupo en schakelt nog enkele versnellingen hoger. Het gesloten **regeerakkoord** tussen de zogenaamde 'Zweedse coalitie' wil de ambtenarenpensioenen immers verder uitholl en.

Wet van 28 april 2015

Vermindering van diplomabonificatie voor pensioenrecht

De diplomabonificatie (= totale vereiste studieduur voor de uitoefening van het ambt) was steeds automatisch verbonden aan de ambtenarenloopbaan. De verworven studiejaren kwamen ten goede aan het behalen van de loopbaanvoorwaarden en voor de berekening van het pensioenbedrag. Vanaf 1 januari 2016, bouwt de regering de bonificatie gefaseerd af en zullen pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2030 er geen aanspraak meer op kunnen maken.

Tevens wordt de **pensioenbonus** afgeschaft met ingang vanaf 1/1/2015 (met terugwerkende kracht). Hierdoor valt elke stimulans om verder te werken na het behalen van de vroegst mogelijke pensioendatum weg.

Wet van 10 augustus 2015

Verhoging wettelijke leeftijd en verstrenging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden
Tijdens de verkiezingscampagne en in het regeerakkoord van de Regering Michel wordt er met geen woord over gerept, toch wordt vanuit het niets de **wettelijke pensioenleeftijd** (65 jaar) verhoogd naar 66 jaar (in 2025) en 67 jaar tegen 2030. Bovendien wordt de **minimumleeftijd voor vervroegd pensioen** verhoogd en de **loopbaanvoorwaarden** verstrengd.
De regering Michel beloofde werkbaar werk, maar haar nieuwe leeftijdsverhogingen met zeer beperkte leeftijdsgebonden overgangsmaatregelen, amper 3 jaar na deze van Di Rupo, gaan daar lijnrecht tegenin.

15 oktober 2015

De regering besluit om via sociaal overleg in de Nationale Pensioencommissie een debat over zware beroepen op te starten. Op basis van gezamenlijke criteria voor de openbare sector, private sector en zelfstandigen moeten bijpassende maatregelen komen voor de zware beroepen zoals: een vervroegde uitstap, een bonusregeling of een combinatie van beide.

Wet van 2 oktober 2017

Regularisatie studiejaren voor pensioenbedrag
Nu de diplomabonificatie voor het pensioenrecht aangepakt is (zie Wet 28/04/2015), wordt ze ook voor de berekening van het pensioenbedrag afgeschaft (vanaf 1 januari 2019). In de plaats kan men studiejaren afkopen. Vaak echter is dit alleen mogelijk voor meerdere duizenden euro en zonder daarenboven zekerheid te hebben of je pensioenbedrag hier voordeel bij heeft. Voor ambtenaren wordt er (voorlopig) nog een gedeelte gratis bedongen.

30 maart 2018

De federale regering keurt het wetsvoorstel over zware beroepen goed en de vier criteria worden erin opgenomen: fysiek belastend werk, belastende werkorganisatie, verhoogde veiligheidsrisico's en mentale of emotionele belasting. Mentale en/of emotionele belasting wordt door de pensioencommissie geweigerd als volwaardige parameter. Dit ondanks een officieel schrijven van de Vlaamse regering en wetenschappelijk tegenbewijs van verhoogde cijfers van ziekte als gevolg van deze aandoening.

23 mei 2018

Sociaal overleg Comité A
Tijdens de onderhandelingen met minister van pensioenen Bacquelaine, krijgen de vakbonden geen bijkomende onderhandelingsruimte meer over overgangsmaatregelen of erkenning van personeelsgroepen die voorheen een voordelig tantième hadden. De betrokken regeringsleden, federale en Vlaamse parlementairen en werkgeversorganisaties wensen de zware beroepen lijst zo kort mogelijk te houden en opgebouwde pensioenrechten verder af te bouwen.

Wet van ...

Afschaffing preferentiële tantièmes en verlaging van het pensioenbedrag
De onderhandelde lijst van de zware beroepen voor de publieke sector is intussen gekend. Een deel van het onderwijspersoneel werd gepasseerd en de **afschaffing van de preferentiële tantièmes** ligt officieel op tafel.

Wat nog?

De regering Michel wil het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid afschaffen en vervangen door een weinig transparant stelsel van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Er wordt ook nagedacht over het invoeren van een puntensysteem voor de berekening van het pensioen. De waarde van een punt zal afhangen van de economische conjunctuur op het moment van pensioen.

20-04-2016
Manifestatie "De toekomst is van ons"

31-05-2016
Manifestatie #Genoeg

29-09-2016
Manifestatie "Regering Michel: geen gelukkige verjaardag!"

Wet van 2 oktober 2017
Regularisatie studiejaren voor pensioenbedrag

19-12-2017
In actie tegen het pensioengeknoei

14-03-2018
Nationale samenkomst onderwijsvakbonden: Onderwijs = zwaar beroep

30 maart 2018
Goedkeuring wetsvoorstel zware beroepen

16-05-2018
In actie voor ons pensioen

23 mei 2018
Sociaal overleg Comité A

Wet van ...
Afschaffing preferentiële tantièmes en verlaging van het pensioenbedrag

1. Voor elk COV-congres worden krachtlijnen geformuleerd, besproken, geamendeerd en dan voorgesteld aan de gemandateerde vertegenwoordigers op het congres zelf. Naast de krachtlijnen worden ook actualiteitsresoluties gestemd.

2 Werkbaar werk

Rapporten als graadmeter

Het COV buigt zich elk jaar over het rapport Ziekteverzuim van het Vlaamse onderwijspersoneel (Agentschap voor Onderwijsdiensten). De resultaten zijn voor ons een graadmeter hoe het gesteld is met de werkbaarheid in het onderwijs. We nemen de conclusies mee in onderhandelingen, bijvoorbeeld over re-integratie na ziekte of mogelijkheden voor zorgverlof. Ook voor het dossier schoolleiderschap en het plan basisonderwijs halen we er argumenten uit die onze eisen schragen. Enkele opvallende cijfers uit het laatste rapport:

- Het aantal opgenomen ziektedagen steeg voor het zesde jaar op rij. Vooral in het basisonderwijs groeit het ziekteverzuim en meer specifiek bij de directeurs in het basisonderwijs.
- Het ziekteverzuim voor een langere periode neemt toe.
- Psychosociale aandoeningen eisen veruit het hoogste aantal ziektedagen op, meer dan 36%. Bij de psychosociale aandoeningen is er een relatieve oververtegenwoordiging van directeurs.
- Ruim 40% van de onderwijspersoneelsleden was in 2016 geen enkele dag afwezig wegens ziekte. Meer dan 60% van de jonge leraren (jonger dan 26) is altijd op post, ziek of niet ziek.

De Vlaamse Werkbaarheidsmonitor brengt de kwaliteit van de jobs in kaart. Ook over dit rapport dat driejaarlijks verschijnt, brengen we verslag. Er wordt ingezoomd op motivatie en leerkansen, psychosociale belasting, werkstress en de combinatie werk-privé. Sinds 2007 daalt het aantal personeelsleden in onderwijs met werkbare jobs (zie grafiek p. 19).

Beide rapporten tonen aan dat de draagkracht van het onderwijspersoneel al enkele jaren ruimschoots wordt overschreden. Het COV blijft sterk aandringen om dringend werk te maken van een plan basisonderwijs met meer omkadering, ruimte voor professionalisering en overleg.

Doe de tarratoets

Het COV klaagt al lang aan dat de werkdruk en de planlast in het basisonderwijs te hoog zijn en nog steeds toenemen. In 2013 komt eindelijk de door de vakbonden gevraagde studie over planlast uit. Minister Crevits bouwt verder op de inzichten van dit onderzoek voor de operatie 'Tarra, van bruto naar netto: het onderwijzend personeel ruimte geven voor kerntaken'. Die gaat op dinsdag 24 maart 2015 van start.
Het COV wordt als vakorganisatie gevraagd om in enkele focusgroepen de mening van zijn leden naar voren te brengen. Het COV sprokkelt hiervoor ideeën via Basis

1. Ziekteverzuimpercentage per onderwijsniveau

	Basis	Secundair	DKO	VO	CLB
2014	4,10%	4,18%	2,96%	3,91%	3,61%
2015	4,64%	4,49%	3,35%	4,25%	3,98%
2016	5,46%	5,13%	3,64%	4,62%	4,69%

Bron: Rapport ziekteverzuim 2016

2. Gemiddeld aantal ziektedagen per onderwijscategorie

2014	Ond	Dir
Basis	15,09	14,73
Secundair	15,12	14,97
DKO	10,87	12,56
VO	13,91	11,00

2015	Ond	Dir
Basis	17,01	18,18
Secundair	16,21	16,47
DKO	12,41	10,97
VO	15,35	9,23

2016	Ond	Dir
Basis	19,95	21,77
Secundair	18,63	16,79
DKO	13,52	9,46
VO	16,85	8,04

Bron: Rapport ziekteverzuim 2016

en via mail. We nemen actief deel aan vier focusgroepen: niet-onderwijsgebonden regelgeving geclusterd met informatie en communicatie, kwaliteit en inspectie geclusterd met curriculum, ondersteuning en beleidsvoerend vermogen, informatisering in de scholen.
Het onderzoek mondt uit in januari 2016 uit in een eindrapport 'operatie Tarra'. Daarna duurt het nog een jaar om een actieplan op te maken. Het overleg met de sociale partners verloopt soms stroef en wordt doorkruist door andere hot items, zoals het loopbaanpact. In mei 2017 wordt het actieplan afgeklopt. Als vakorganisaties brengen we wel waardering op maar we waarschuwen tegelijk ook dat de hefboom voor een effectieve vermindering van de planlast voor de leraar op het lokale niveau ligt. Veel hangt immers af van het beleidsvoerend vermogen en de schoolleiding als spilfiguur en poortwachter. In deze context wordt ook het begrip "tarratoets" ingevoerd: nieuwe regelgeving mag geen bijkomende planlast veroorzaken.

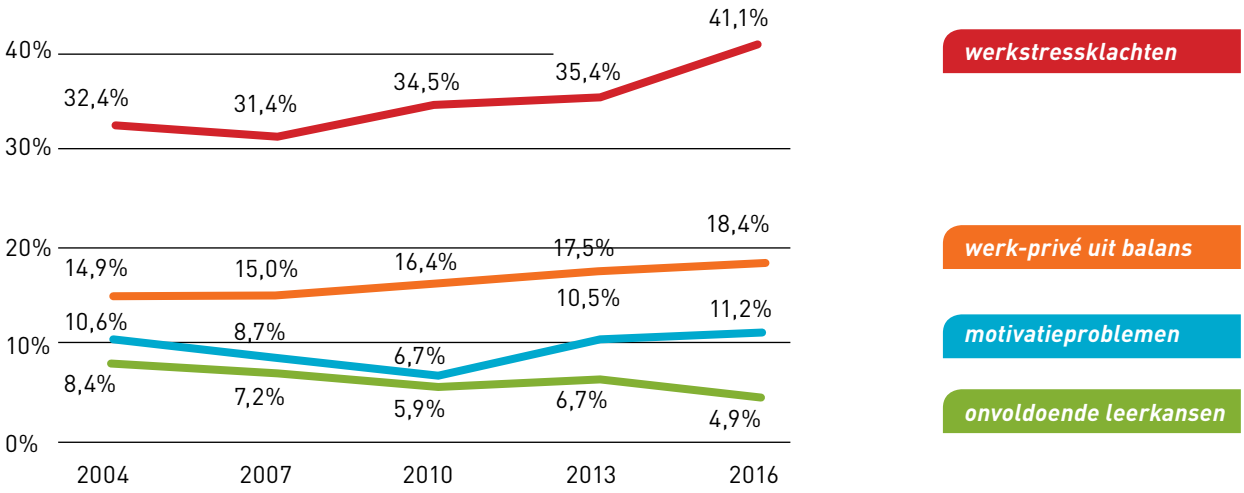
Verlofstelsels grondig hervormd

Al jaren duikt de vraag op om de verlofstelsels voor onderwijspersoneelsleden te harmoniseren. Er worden regelmatig aanpassingen gedaan. Zo wordt in 2015 een bijkomende regel voor loopbaanonderbreking voor medische bijstand (LBOMB) ingevoerd waarbij korte vakanties tussen of aanleunend aan twee periodes van verlof beschouwd worden als een periode zonder recht op salaris. Een globale aanpak blijft echter uit.
Daarin komt verandering als bij de zesde staatshervorming de bevoegdheid voor de uitkeringen bij loopbaanonderbreking van de federale naar de Vlaamse overheid verschuift. Bovendien bevat het regeerakkoord van de federale regering van oktober 2014 tal van maatregelen om het soort verloven en de voorwaarden in te perken. Een eerste (financiële) ingreep van de Vlaamse regering in loopbaanonderbreking is het afschaffen van de aanmoedigingspremie vanaf 1 februari 2016. Daarna volgen de afschaffing van de gewone loopbaanonderbreking (inclusief het eindeloopbaanstelsel LBO55+) en de invoering vanaf 2 september 2016 van het nieuwe verlofstelsel met een uitkering: 'zorgkrediet'. Het COV heeft daarbij stevig onderhandeld om zoveel mogelijk 'zorgredenen' te kunnen aangeven om dit verlof te genieten. De ingangsdatum is ook niet toevallig 2 september, hierdoor kunnen nog heel wat onderwijspersoneelsleden op 1 september instappen in een eindeloopbaanverlof.
De grondige hervorming van de verlofstelsels is aanleiding om de besprekingen in de 'werkgroep verloven' van het loopbaanpact te versnellen. Het gemeenschappelijk vakbondsfront doet een omvangrijk voorstel om de verlofstelsels zonder vergoedingen (verlof en afwezigheid verminderde prestaties en terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden) te hervormen zodat eindeloopbaanverlof voor het onderwijspersoneel mogelijk blijft. Hierover wordt met de sociale partners een akkoord bereikt dat vanaf 1 september 2017 van toepassing is. Een gedetailleerd overzicht lees je op www.cov.be (congrespagina).

Reaffectatie

Vanaf 1 september 2015 wordt de werking van de Vlaamse Reaffectatiecommissie opgeschort voor scholen die tot een scholengemeenschap behoren. Dit is een logische besparingsmaatregel aangezien er, zeker voor het basisonderwijs, amper nog toewijzingen moesten

Op zoek naar de knelpunten



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

uitgesproken worden door deze commissie. Ter beschikking gestelde personeelsleden die na de werking van de reaffectatiecommissie van de scholengemeenschap niet konden gereaffecteerd of weder tewerkgesteld worden, kunnen in hun scholengemeenschap blijven en krijgen een niet-organieke betrekking toegewezen. Door niet-organieke betrekking te definiëren, krijgen de personeelsleden die er in aangesteld zijn meer mogelijkheden om verlofstelsels te genieten.
Na drie jaar aandringen door het COV worden in 2018 maatregelen genomen voor personeelsleden uit het buitengewoon onderwijs die door het M-decreet hun job verliezen. Een daarvan is dat vanaf 1 september 2018 het schoolbestuur verplicht is om na de reaffectatieverplichtingen in de eigen scholen de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn in een school voor buitengewoon onderwijs in de eigen scholen voor gewoon onderwijs weder tewerk te stellen.

Welzijn en preventie

Samen met COC organiseert het COV CPBW-vormingen, over o.a.: het welzijnsbeleid, sociale voorzieningen op het werk, psychosociale aspecten, drinken op school, brandpreventie, het gezondheidstoezicht, privacy, re-integratie, de vertrouwenspersoon, asbest, ...
De eis van het COV voor een betere regeling om personeelsleden na een definitieve arbeidsongeschiktheid terug in te schakelen in het onderwijs wordt in 2014 door Onderwijsdecreet XXIV in regelgeving omgezet.
In de praktijk wordt deze re-integratieprocedure niet veel toegepast. De 12 maanden proeftijd vormen geen probleem. Deze personeelsleden nadien inzetten in organieke uren weerhoudt veel schoolbesturen om mee te gaan in deze regeling.
Vanaf 1 januari 2015 bestaat de mogelijkheid voor het opnemen van een verlofstelsel langdurig verlof verminderde prestaties wegens medische redenen. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan punt 3.1. van cao X en wordt een regeling van kracht waarbij onderwijspersoneelsleden die om medische redenen hun opdracht niet meer volledig kunnen opnemen, deeltijds kunnen werken met behoud van een redelijk inkomen.

3 M-decreet

De actualiteitsresolutie over leerzorg (Basis-1, 18 januari 2014) van het COV-congres 2013 is klaar en duidelijk. Ze zet de bakens uit voor de standpunten die het COV de afgelopen vijf jaar heeft aangehouden in dit dossier. Een overzicht van mijlpaal tot mijlpaal.

Het COV sluit de onderhandelingen over het M-decreet op **9 juli 2013** af met een standpuntenprotocol waarin de positieve en negatieve punten van het decreet kritisch worden geduid.

Op de hoorzitting van de commissie onderwijs in het Vlaams parlement op **donderdag 16 januari 2014** vraagt het COV om de voorziene inwerkingtreding van het decreet op 1 september 2014 uit te stellen. Er is nood aan antwoorden en oplossingen voor een aantal knelpunten.

- De oprichting van type 9 is onhaalbaar op het vlak van programmatie en organisatie.
- Ook de omkadering van het type 'Basisaanbod' moet opnieuw bekeken worden.
- In het protocol legt het COV de nadruk op de nood aan competentieontwikkeling, personeelsleden moeten bijkomende expertise verwerven en scholen moeten ondersteuning krijgen.
- Voor het COV is het essentieel dat werk gemaakt wordt van het oplossen van de problematische werkvoorwaarden van GON-begeleiders vooraleer er structureel sprake kan zijn van geïntegreerd onderwijs.

Ondanks onze zeer goed opgevolgde actie 'De emmer loopt over' en een protestbrief van het gemeenschappelijk vakbondsfront aan de parlementairen, keurt het Vlaams Parlement op **12 maart 2014** het M-decreet goed, zonder bijkomende middelen te voorzien. Via informatievergaderingen geven we onze leden correcte informatie en duiden we welke inspanningen het COV geleverd heeft tijdens de onderhandelingen. Dit neemt niet weg dat de ongerustheid over de invoering van het M-decreet groot is.

Wat aangekondigd wordt als een gefaseerde aanpak en geleidelijke invoering vanaf 1 september 2015, blijkt in de praktijk een ware ramp te zijn. De inschrijvingen in het buitengewoon basisonderwijs nemen tijdens het **schooljaar 2014-2015** een enorme duik. De regering kan niet anders dan de waarborgregeling een jaar sneller starten om 180 betrekkingen van personeelsleden in het buitengewoon onderwijs te vrijwaren en hun expertise niet verloren te laten gaan. We overtuigen de minister om in het project pre-waarborgregeling de personeelsleden verankerd te laten aan de scholen buitengewoon onderwijs. Het COV dwingt voor alle ambten een prestatieregeling van maximum 26 klokuren af. Daarin zit zowel de professionalisering als de verplaatsingstijd in. Het woon-werkverkeer en de dienstverplaatsingen worden vergoed. Dit in afwachting van een definitieve waarborgregeling waarvan GON/ION deel uitmaakt.

De problemen blijven zich echter opstapelen. Door de nieuwe criteria en procedure dreigen ontelbare GON-leerlingen én met hen een zeer grote groep GON-onderwijspersoneelsleden uren en lestijden te mislopen. Er heerst onzekerheid en chaos. Om de situatie te stabiliseren, wordt in juni 2015 beslist om de GON-middelen te bevriezen. Daarmee wordt voor het **schooljaar 2015-2016** in het buitengewoon onderwijs een effectieve daling van 565 leerlingen of 1.373 GON-eenheden vermeden. Dit is de tewerkstelling van bijna zestig personeelsleden. Een gedeeltelijke oplossing voor de nieuw aangemelde leerlingen is het inzetten van de afwijkingsuren en lestijden van het buitengewoon onderwijs. De solidariteit en samenwerking tussen scholen en teams is geweldig. Dit zorgt ervoor dat de GON-middelen ingezet worden waar de leerlingen nood hebben aan deze begeleiding. Deze hele operatie maakt pijnlijk duidelijk dat er snel een degelijke hervorming van GON en waarborgregeling moet komen want de leerlingendaling in het buitengewoon onderwijs zet zich ook in 2016 drastisch door. Tijdens een werktweedaagse in februari 2016, waaraan ook de verantwoordelijken van het COV deelnemen, worden pistes voor een stabiele toekomst verkend. Het COV vraagt om nog voor het einde van het schooljaar een conceptnota uit te werken waarop advies kan worden uitgebracht. Daarin moeten in elk geval de werkvoorwaarden voor het GON-personeel op punt worden gesteld. In tussentijd wordt schooljaar 2016-2017 opnieuw een overgangsjaar. De waarborgregeling loop verder en de GON-middelen blijven bevroren maar worden verdeeld aan de scholen door netgebonden paritaire commissies.

Op blijvend aandringen van het COV maken de sociale partners, de administratie en het kabinet onderwijs een consultatienota op met de krijtlijnen voor een nieuw on-

dersteuningsmodel. Hiervoor zijn vier thema's van belang: de focus van de ondersteuning, de ondersteuner en het ondersteuningsteam, de organisatie van de ondersteuning en de financiering. De hoofdvraag is hoe voor ons dit ondersteuningsmodel er op langere termijn moet uitzien. Het COV roept daarom onmiddellijk na de herfstvakantie 2016 al zijn vakbondsafgevaardigden en besturen bijeen en neemt op **30 november 2016** een standpunt in. De boodschappen van de leden zijn duidelijk:

- "Zorgafstemming wil zeggen zorg voor élk kind. Geen afbreuk aan de zorg voor kinderen in gewoon en buitengewoon onderwijs!"
- "Ik heb geen nood aan mensen die komen zeggen wat ik moet doen, wel aan hulp."
- "Zonder middelen en omkadering kan je niet akkoord gaan."
- "Als aan die voorwaarden niet kan voldaan worden, moet je hiermee niet verder gaan. We doen zoveel onrecht aan kinderen én personeel."
- "Geef een krachtig signaal. Het water staat ons aan de lippen."

Via de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor)[2] ontvangen we in **januari 2017** een nota van de minister met haar voorstel voor het ondersteuningsmodel. Het COV kon zijn stempel drukken op het Vlor-advies over de nota van minister Crevits voor een ondersteuningsmodel. Het COV wil:

- Meer omkadering om basiszorg en verhoogde zorg te realiseren voor elk kind.
- Mogelijkheden voor personeel buitengewoon onderwijs die hun job verliezen om in gewone scholen te werken.
- Een duidelijk statuut voor de ondersteuner, inclusief prestatieregeling en een regeling voor de verplaatsingskosten.
- Ondersteuning op de klasvloer voor leerlingen met specifieke onderwijsnoden.
- Aangepaste omkadering voor de scholen buitengewoon onderwijs.
- Duidelijkheid voor de ondersteuners. Toetreden tot een ondersteuningsteam gebeurt vrijwillig en moet een gemotiveerde keuze zijn van het personeelslid. De beschikbare expertise moet maximaal gevaloriseerd worden en teams moeten breed en multidisciplinair zijn. Dit vraagt een duidelijke keuze en afspraken over het 'statuut' van de ondersteuner.
- Uitstel van de invoering van het nieuwe model.

Deze boodschap zetten we kracht bij met de actie 'lege dozen' op **27 maart 2017** (foto) bij de start van de conferentie over het M-decreet.

Bij de begrotingscontrole in **april 2017** beslist de regering dat het nieuwe ondersteuningsmodel moet ingaan op 1 september 2017. Positief is dat ze bijkomende mid-

delen investeert om kleuters met het syndroom van Down en leerlingen met gedragsproblemen te ondersteunen. Intussen blijken de schoolbestuurorganisaties druk in de weer om ondersteuningsnetwerken te vormen, zonder echter het personeel te betrekken. Erger nog: over de toekomst van het personeel in het buitengewoon onderwijs, de waarborgregeling en de GON-begeleiding in die ondersteuningsnetwerken is er alleen onduidelijkheid en onzekerheid.

Op **24 april 2017** komt het COV met het gemeenschappelijk vakbondsfront opnieuw op straat en maakt met een maagdelijk wit blad duidelijk dat het hoog tijd is om een positief verhaal te schrijven voor het personeel van het buitengewoon onderwijs. Met het sociaal overleg dat we daardoor afdwingen, kunnen we een positief resultaat neerzetten voor het personeel buitengewoon onderwijs:

- Er komt een overgangsperiode van drie jaar voor de invoering van het nieuw ondersteuningsmodel.
- Er komt geen verlies van tewerkstelling in het huidige GON-kader. Het mogelijk verlies aan tewerkstelling personeel buitengewoon onderwijs door de verdere daling van het leerlingenaantal wordt maximaal opgevangen.
- Al wie als ondersteuner aan de slag gaat, krijgt hetzelfde statuut en dezelfde werkvoorwaarden. Opbouw en het behoud van expertise wordt gewaarborgd.

- Er zijn duidelijke afspraken over de onderhandelingen van een definitief en transparant statuut voor de ondersteuner.

Dat dit alles nog op het einde van het schooljaar moet geregeld worden, is niet goed. De start van de ondersteuningsnetwerken op **1 september 2017** verloopt dan ook chaotisch, ondanks de onnoemelijke inspanningen van vele mensen. Het rapport over die opstart liegt er niet om. Het COV legt samen met de andere onderwijsvakbonden de bevindingen samen van onze leden en brengt ze in voor het rapport. Onze conclusies zijn dat:

- De overheid de plicht heeft om de principes van het ondersteuningsmodel te verduidelijken aan iedereen betrokken in onderwijs zodat onduidelijkheid wordt weggenomen.
- Alle personeelsleden moeten betrokken worden om de nood aan ondersteuning en het antwoord daarop op elkaar af te stemmen. Het COV blijft van de overheid bijkomende middelen eisen om degelijke basiszorg en verhoogde zorg in de gewone school te kunnen waarmaken.
- Goede communicatie, zowel binnen het netwerk als naar ouders toe cruciaal is.
- De scholen voor buitengewoon onderwijs zo vlug mogelijk moeten weten over welke omkadering ze voor hun ondersteuningsteam kunnen beschikken volgend schooljaar zodat de huidige ondersteuners weten of ze verder aan de slag kunnen.
- De werkingsmiddelen voor het ondersteuningsmodel moeten garanderen dat verplaatsings- en andere kosten vergoed worden.

De stuurgroep ondersteuningsmodel werkt aan een actieplan en concrete maatregelen om bij te sturen. Nog voor dit klaar is, lanceert de Vlaamse regering op **20 april 2018** een nieuwe conceptnota met bijkomende bijsturingen die samen in een wijzigingsdecreet gegoten worden. De praktische uitvoering van de bijsturingen is niet evident. Daardoor moet de voorbereiding van de grondige evaluatie van het ondersteuningsmodel noodgedwongen vooruitgeschoven worden.
Er blijft dus ook de komende jaren nog veel werk om tot een stabiel model te komen met garanties voor het personeel.

n

2. De Vlor is de strategische adviesraad voor het beleidsdomein Onderwijs en Vorming. Vertegenwoordigers uit het hele onderwijslandschap en van de sociaal-economische en sociaal-culturele organisaties overleggen in de Vlor over het onderwijs- en vormingsbeleid. Op basis daarvan geeft de Vlor adviezen aan de Vlaamse minister bevoegd voor Onderwijs en Vorming en aan het Vlaams Parlement.

4 Cao

Een cao gaat essentieel over loon- en loopbaanvoorwaarden. Net als de werknemers in andere sectoren heeft het personeel in onderwijs recht op goede arbeidsvoorwaarden, ongeacht de andere zorgen waar onderwijs mee kampt. Bij het begin van de mandaatperiode van de huidige regering wordt cao X ondertekend, die al onderhandeld was in het voorjaar van 2013. Door de aanhoudende besparingsmodus waarin de regering Bourgeois start, wordt pas in 2017 een eisencahier ingediend die tot een vierjarige cao (2014-2019) zal leiden.

Cao X

Na cao IX, die vooral kwalitatieve maatregelen bevat, wordt tussen de onderwijsvakbonden afgesproken voor cao X vooral financiële eisen te stellen:

- verhoging van de eindejaarstoelage.
- de uitbetaling van het salaris van de maand december in december in plaats van januari
- de uitbetaling en de berekening van het vakantiegeld
- de bezoldiging van prestaties die het minimum dat vereist is voor een volledige opdracht, overschrijden.

Verder wordt in het eisencahier nadrukkelijk gewezen op een aantal noodzakelijke investeringen in de omkadering van de scholen. De nieuwe taken en nieuwe verplichtingen die de afgelopen twintig jaar aan het onderwijs werden toegewezen, gingen zelden gepaard met het toekennen van bijkomende middelen. Onze eisen worden opgedeeld in vier grote thema's: bezoldigings- en prestatieregeling, omkadering, werkdruk, inspraak. De crisis en de besparingen leggen een zware hypotheek op de onderhandelingen voor cao X. Zo kost de zorg voor goede overgangsmaatregelen voor de 'terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen' 8,5 miljoen euro, die in mindering gebracht wordt van het cao-budget. Ook de zorg voor het behoud van de koopkracht bij de besparingsmaatregelen in 2012 neemt een zeer grote hap uit het budget. Vanuit het standpunt dat de besparing op de lonen met 1% niet mag raken aan de koopkracht van het onderwijspersoneel, wordt beslist om het verlies aan vakantiegeld te compenseren via een verhoging van de eindejaarstoelage. Nog voor het zomerreces 2013 wordt een ontwerptekst onderhandeld. Na consultatie van de achterban en na goedkeuring van de besturen uit de verschillende vakbonden wordt cao X ondertekend op 13 december 2013.

Wat realiseert het COV, samen met de andere onderwijsvakbonden?

Geldelijk statuut

- Koopkrachtverhoging via een verhoging van de eindejaarstoelage.
- Het salaris van de maand december wordt uitbetaald in de maand december.
- Het vakantiegeld wordt uitbetaald in de maand mei.

Loopbaan

- Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.
- Re-integratie.

Inspraak

De extra verplaatsingskosten van het eigen personeel in de lokale inspraakorganen (LOC, BC, OCSG, TC, consortia, ...) om aan deze inspraakorganen deel te nemen, worden als werkingskosten van deze comités beschouwd. Ze moeten betaald worden door de werkgevers volgens de regeling die geldt voor dienstverplaatsingen.

Werkdruk

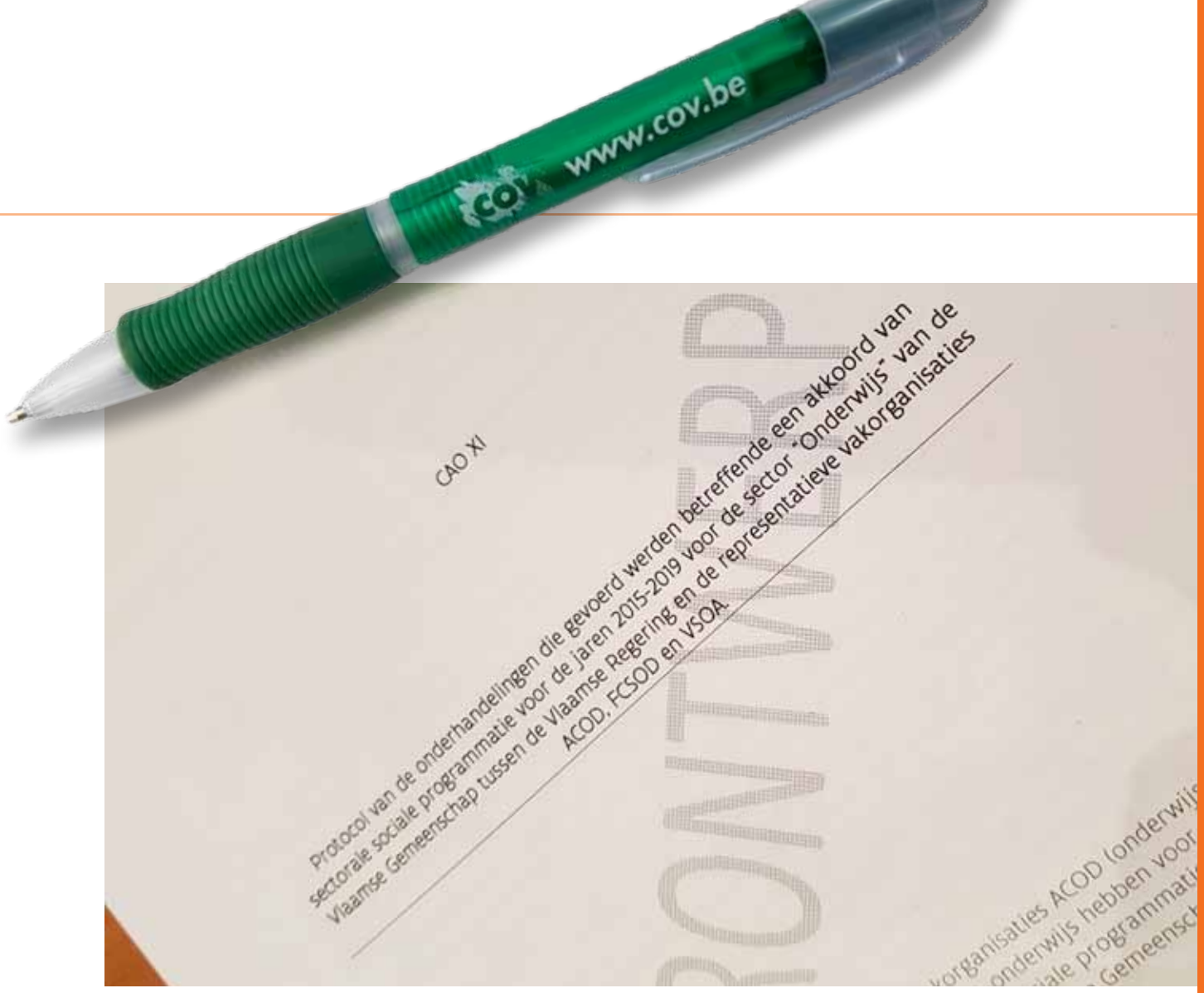
- Het departement Werk en Sociale Economie (WSE) heeft een studie uitgevoerd naar de wenselijkheid en haalbaarheid van de ontwikkeling van een Vlaams beleidsinstrument dat toelaat om het werkvermogen en werkbaarheid binnen een organisatie te meten. Dit zou ook bruikbaar zijn voor onderwijsinstellingen. Helaas wordt dit voorstel afgevoerd, wegens besparingen.
- Beperking "uren die geen lesuren zijn". Maximum 3% van het toegekende lestijden- en urenpakket op schoolniveau kan gereserveerd worden voor bijzondere pedagogische taken. Het maximum van 3% kan worden overschreden bij akkoord van het lokaal comité, bevoegd voor arbeidsvoorwaarden en personeelsaangelegenheden.

Contractueel MVD-personeel, onderhoudspersoneel en busbegeleiding

- Optrekken van de eindejaarstoelage voor het contractueel onderhoudspersoneel en de contractuele busbegeleiding van het gesubsidieerd vrij onderwijs en het GO.
- Er wordt aan het Sociaal en Waarborgfonds van het PC 152 voor het gesubsidieerd vrij onderwijs een vormingsbudget van 100.000 euro toegekend voor vorming van het onderhoudspersoneel en de busbegeleiding.
- Een werkgroep met mensen van de overheid en de sociale partners werkt tegen eind 2014 twee thema's over de busbegeleiding uit. Dit resulteert in het verhogen van de bestaanszekerheidsvergoeding.

Anomalieën oplossen

Salarisschaal "andere" voor kleuteronderwijzers 151 wordt verhoogd naar salarisschaal 143.



Cao XI

De start van de huidige legislatuur wordt gekenmerkt door aanhoudende besparingen in de onderwijssector en dus geen budgettaire ruimte voor een nieuwe cao. Na enkele jaren stelt de Vlaamse regering toch een beperkt budget beschikbaar: 108 miljoen euro vanaf 2020, met een opstap van 10 miljoen euro in 2018 en 30 miljoen euro in 2019.
Op 4 juli 2017 overhandigen de onderwijsvakbonden het eisencahier voor een nieuwe Vlaamse onderwijs-cao aan minister van Onderwijs, Hilde Crevits. Voor de onderwijsvakbonden moet de Vlaamse overheid ook financieel een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven. De onderwijssector moet daarbij minstens gelijke tred houden met de private sector. De vorige lineaire loonsverhoging in onderwijs dateert echter al van 2003. Dit zijn dan ook de vanzelfsprekende eisen van de onderwijsvakbonden:

- Een verhoogde koopkracht van 2,4% voor alle personeelsleden: een lineaire loonsverhoging, een verhoging van de eindejaarstoelage, herstel van het vakantiegeld.
- Specifieke looneisen: schrappen van de baremieke minimumleeftijd voor startende personeelsleden, extra baremieke verhoging voor de oudere personeelsleden.

De onderwijsvakbonden zijn van mening dat er voor het basis- en secundair onderwijs best geen vermenging is met het loopbaandebat. Dit betekent echter niet dat er geen nood is aan bijkomende omkadering in de verschillende niveaus. Door de creativiteit van de onderwijsvakbonden wordt een bijkomende meerwaarde gecreëerd voor tijdelijke en startende leraren. Zo kan het COV 39 miljoen euro aan middelen realiseren voor het basisonderwijs. Op vrijdag 23 maart 2018 wordt dan cao XI ondertekend. De onderhandelingen verlopen in een constructieve sfeer.

Wat realiseert het COV, samen met de andere onderwijsvakbonden?

Koopkracht

- Lineaire loonsverhoging: Het maatschappelijk aanzien van het onderwijsberoep moet versterkt worden. Daarom worden de salarissen (aan 100%) verhoogd: op 1 september 2018 met 0,3%; op 1 januari 2021 met 1,1% (t.o.v. augustus 2018).
- Herstel van het vakantiegeld: Vanaf 2021 wordt het vakantiegeld opnieuw naar 92% gebracht. Door het eindigen van het raamakkoord van 23 december 2012 zal ook de eindejaarstoelage van de personeelsleden niet meer gevat zijn door de compensatie die in dit akkoord was vervat.

- Bijkomende baremieke verhoging: Momenteel bereiken personeelsleden hun maximumsalaris rond de leeftijd van 50 jaar. Het verhogen van de pensioenleeftijd maakt dat er geen loonevolutie meer is voor een periode van 15 jaar. Er wordt een bijkomende loontrap ingevoerd op 36 jaar geldelijke anciënniteit.

Tijdelijke leraren

- Elke leraar heeft tijdens zijn tijdelijke aanstelling van bepaalde duur (TABD) het recht op een kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding. Zo vermindert de praktijkschok.
- Aanvangsbegeleiding vormt een onderdeel van het professionaliseringsplan van de school. Op het niveau van het schoolbestuur, en waar van toepassing de scholengemeenschap, worden afspraken gemaakt over de verdere invulling van aanvangsbegeleiding (net zoals nu al afspraken over aanwerving, functiebeschrijving en evaluatie worden gemaakt). Hiervoor beschikt een schoolbestuur over bijkomende middelen om in zijn school of scholen een kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding aan te bieden.
- Tijdelijke personeelsleden verdienen een beter loopbaanperspectief:
  - Tijdens het schooljaar 2018-2019 wordt een 'pilootproject lerarenplatform' gelanceerd om meer tijdelijke leraren een schooljaar werkzekerheid te bieden. Op basis van een vooropgestelde inzetbaarheidsgraad van 85% kunnen in het basisonderwijs (maximum) 2.500 personeelsleden (omgezet naar VTE) worden opgenomen in het lerarenplatform.
  - Niet-ingevulde vervangingen in het basis- en secundair onderwijs worden omgezet in vervangingseenheden die later op het schooljaar geclusterd kunnen aangewend worden om personeelsleden aan te stellen in lesopdrachten. Dit verhoogt de tewerkstellingsmogelijkheden.
  - Het recht op een aanstelling van doorlopende duur (TADD) na kwaliteitsvolle begeleiding zal na twee schooljaren bereikt worden.
  - De procedure van vaste benoeming vereenvoudigt en er komen meer betrekkingen beschikbaar voor vaste benoeming waardoor de werkonzekerheid van de personeelsleden in vervangingsopdrachten verkleint.

Evaluatieprocedure

We engageren ons om met de sociale partners te overleggen over de evaluatieprocedure, op basis van knelpunten en het auditrapport van het Rekenhof. Doel is meer nadruk leggen op coaching, vermindering van planlast, mét behoud van de rechtszekerheid voor de personeelsleden.

5 Plan basisonderwijs

Het basisonderwijs hapt naar adem. Aan de basis van de erbarmelijke werkomstandigheden ligt de aanslepende historische onderfinanciering van het basisonderwijs. Studies van de OESO, het Rekenhof, de Universiteit Leuven (over de werkingsmiddelen) en de Universiteit Gent (over de puntenenveloppes) wijzen dit uit.[1] Al jaren wordt er onvoldoende geïnvesteerd in omkadering en werkingsmiddelen. Dat is nefast. Een krachtig basisonderwijs versterkt de latere leeruitkomsten en de persoonlijke ontwikkeling van kinderen en dus van de hele samenleving. Het basisonderwijs heeft nood aan zuurstof. Daarom vraagt het COV van de Vlaamse regering een degelijk investeringsplan over de legislaturen heen. "Waar blijft de échte investering in basisonderwijs?", schrijven we in een persmededeling op 30 mei 2016.

In de beleidsplannen voor de hervorming (of modernisering) van het secundair onderwijs wordt het basisonderwijs ook meegenomen. Beleidsmakers willen er onder meer voor zorgen dat leerlingen vlotter doorstromen van het basis- naar het secundair onderwijs. Niemand stelt deze doelstelling in vraag. Tenzij de concrete maatregelen ertoe leiden dat er minder ruimte is voor de eigen doelen en de eigen aanpak van het basisonderwijs. Deze spanning zet de Vlor ertoe aan om via een 'strategische verkenning' na te denken over de eigenheid van het basisonderwijs.
Deze verkenning resulteert in september 2015 tot een krachtig advies over de krachtlijnen voor een sterk basisonderwijs. Het COV werkte hier heel actief aan mee. Naast de heldere visie over een sterk basisonderwijs, is het belang van dit advies dat het gedragen wordt door alle onderwijspartners!
De minister engageert zich in een brief aan de Vlor om de krachtlijnen voor een sterk basisonderwijs zo veel mogelijk te respecteren bij toekomstige beleidsinitiatieven.

Basisonderwijs in de lift!

Op 10 maart 2017 publiceert de Vlor zijn advies over het Toekomstplan Basisonderwijs. Het advies kwam er op vraag van minister van Onderwijs Crevits die een strategisch plan basisonderwijs wil schrijven. Het COV is tevreden over de vraag van de minister en over het advies van de Vlor. Het COV lanceert de actie 'Basisonderwijs in de lift!'. Het basisonderwijs is het fundament van de hele schoolloopbaan. Het Vlaams basisonderwijs behoort tot de top in Europa en wil ook tot die top blijven behoren. Het COV geeft negen redenen waarom investeren in basisonderwijs broodnodig is:

1. Meer omkadering voor het kleuteronderwijs
2. Kleuteronderwijs verdient meer middelen: kinderverzorging
3. M-decreet: geen geMorrel in de Marge
4. Leraar: toezichthouder?
5. Professionaliseren? Ja graag!
6. Tijd voor overleg
7. Directeurs bezwijken
8. Educatieve master basisonderwijs
9. Gratis basisonderwijs

Met het actieplan stappen we naar onze leden. Op tien debatavonden worden heel wat thema's besproken. Iedereen kan zijn bedenkingen kwijt en deelt belangrijke bezorgdheden. Deze grieven vanuit de basis neemt het COV mee naar de onderhandelingen.

Kleine stappen op weg naar een langetermijnvisie?

In haar beleidsbrief voor de periode 2016-2017 schrijft Minister Crevits: "Voor het basisonderwijs werk ik een toekomstgericht en legislatuuroverschrijdend actieplan uit ... Dat toekomstgericht plan voor een sterk kleuter- en lager onderwijs zal de nodige krijtlijnen trekken en het benodigde budgettair kader schetsen." Ondanks hooggespannen verwachtingen moeten we het hele jaar door de Vlaamse regering op haar beloftes wijzen. Concrete plannen blijven uit.
De beleidsbrief 2017-2018 stelt ons niet gerust: "Ik finaliseer het toekomstplan voor het basisonderwijs. Dit plan gaat uit van de kindnabije basisschool die veran-

kerd is in de buurt. De acties grijpen in op alle aspecten van het basisonderwijs."
Het COV reageert dat het niet bij woorden mag blijven maar vraagt een bindend politiek engagement voor het plan basisonderwijs over de legislaturen heen. Dit is nodig om de werkomstandigheden van het personeel basisonderwijs te verbeteren. In het plan moet via degelijk sociaal overleg versterking van de omkadering en de nodige werkingsmiddelen afgesproken worden met inbegrip van een timing en een financieringstraject.
Het sociaal overleg over het plan basisonderwijs laat op zich wachten maar intussen neemt de minister wel al kleine stappen om de situatie van het basisonderwijs te verbeteren. De werkingsmiddelen van het kleuteronderwijs worden met 10 miljoen euro verhoogd, de lesopdracht van directeurs in kleine scholen wordt verminderd en het salaris voor alle directeurs basisonderwijs gelijkgetrokken. Via een tijdelijk project wordt 9 miljoen euro voorzien om de leraar in de klas te ondersteunen. Uiteraard is het COV niet ontevreden over deze maatregelen maar een echt plan basisonderwijs kan dit niet genoemd worden.
Het COV verhoogt de druk op de minister en kondigt stakingen aan als er niet snel werk van gemaakt wordt. Het resultaat is een uitnodiging voor Rondetafelgesprekken over een plan basisonderwijs. Deze gesprekken gaan van start op 15 mei 2018. Voor het COV moeten die ten laatste met de septemberverklaring concrete resultaten opleveren, anders wordt het alsnog een hete herfst.

3 OECD Reviews of School Resources: Flemish Community of Belgium 2015.
Verslag van het Rekenhof over werkingsbudgetten voor het gewoon basis- en secundair onderwijs van het Rekenhof, Parl. St., Vl. Parl. 37-F (2014-2015) nr. 1, 25 juni 2015.
Groenez, S., Juchtmans, G., Smet, M. & Stevens, C. (2015). Analyse van het nieuwe financieringsmechanisme voor de werkingsmiddelen van scholen. Evaluatie van het Financieringsdecreet van 2008, Eindrapport en beleidssamenvatting. Leuven: KULeuven.
Devos, G. & Tuyttens, M. (2012). Bestedingspatroon van personeelsmiddelen in basis- en secundaire scholen voor de invulling van hun administratieve, beleids- en pedagogisch ondersteunende taken. Gent: Universiteit Gent.

Loopbaandebat

Het loopbaandebat dat in 2010 opgestart is met als doel "excellente leraren aantrekken en behouden voor en in het onderwijs in Vlaanderen" leidt onder de legislatuur met minister van onderwijs Pascal Smet niet tot een overeenkomst of pact met de sociale partners. Enkele thema's waren er intussen al uitgelicht en beslecht, bijvoorbeeld de eindeloopbaanregeling.
Het regeerakkoord van de regering Bourgeois kondigt opnieuw een loopbaanpact aan. In de beleidsnota voor de periode 2014-2019 schrijft de nieuwe minister van onderwijs Hilde Crevits: "Ik zal samen met de onderwijsverstrekkers en de vakorganisaties een omvattende loopbaanvisie ontwikkelen en deze gefaseerd uitwerken, rekening houdende met de flexibiliteit en autonomie van de onderwijsinstellingen om een echt personeelsbeleid te kunnen voeren. Het creëren van een aantrekkelijk loopbaankader volstaat echter niet. Het succesvol implementeren en uitwerken van dit kader in de scholen vergt een sterk personeelsbeleid en dus professioneel schoolleiderschap gesteund door een sterk schoolbestuur. Ook hierover wil ik afspraken maken met de onderwijsverstrekkers en vakorganisaties."

De startnota voor onderhandelingen over een loopbaanpact lanceert de regering in september 2015. Daarin stelt ze een pact voorop tussen de overheid, de onderwijsverstrekkers en de vakbonden over de lerarenloopbaan. Dat moet ertoe leiden dat de loopbaan van de leraar, maar ook van het hele onderwijsteam, aantrekkelijker wordt en dat we meer mensen in het beroep aantrekken en behouden. De bouwstenen zijn de opdracht van de leraar; een gedifferentieerde, meer flexibele loopbaan, voor verschillende doeleinden; een loopbaantraject of –continuüm en verlofstelsels.

In een eerste algemene reactie stelt het COV dat:

- binnen het budgettair kader er grote vraagtekens zijn bij de kans op fundamentele verandering
- we moeten opletten voor overvraging van het personeel
- er nood is aan investeren in tijdelijke leraren en hun vervolmaking
- we inzetten op: arbeidsomstandigheden verbeteren, taakbelasting verminderen (kerntaak), werkbaarheid bevorderen

- het waardevolle voorstellen zijn maar er voldoende middelen voor moeten komen
- het goed is dat de focus op het personeelslid ligt
- elk thema apart maar ook het geheel een verbetering moet zijn
- de negatieve beeldvorming moet gecounterd worden en iedereen zich loyaal en positief moet opstellen. Een mentaliteitsverandering is nodig
- we niet willen inleveren op pedagogisch comfort, dus extra middelen moeten voorzien worden
- een geïntegreerd beleid en gefaseerde aanpak belangrijk is. We mogen ons niet verliezen in complexiteit
- professioneel schoolleiderschap en sterk schoolbestuur belangrijk zijn
- we gaan werken op lange termijn maar mensen willen nu antwoorden, goed communiceren is de boodschap
- er een beperkt aantal duidelijke prioriteiten moeten bepaald worden.

Het is aan verschillende werkgroepen om de thema's uit te werken. Door het afschaffen van de eindeloopbaanonderbreking en het invoeren van zorgverlof wordt de werkgroep verloven sterk geactiveerd wat leidt tot een akkoord over de volledige vernieuwing van een aantal verlofstelsels. (zie 'werkbaar werk')

Na heel wat algemene en bilaterale gesprekken met de sociale partners stelt de minister op 24 januari 2017 een 'samenhangend geheel van maatregelen' voor dat de loopbaan van de leraar aantrekkelijker moet maken. In reactie daarop stelt het gemeenschappelijk vakbondsfront onderwijs dat er maar inhoudelijke besprekingen kunnen gevoerd worden als er financiële middelen zijn. Het vakbondsfront stelt 10 maart 2017 als ultimatum. Het kan immers niet dat een deel van de leraren zelf de maatregelen moeten financieren door meer lesuren te werken.
In de werkgroep 'opdracht' komen ze intussen tot de conclusie dat er nood is aan objectieve gegevens over de opdracht van het personeel. Er wordt een tijdsbestedingsonderzoek aanbesteed en gestart. De resultaten worden verwacht in september 2018. Pas daarna zal de minister de besprekingen over de opdracht terug opstarten.
Bij de bespreking van ons eisencahier voor cao XI dringt de minister aan om er ook een luik over mogelijke maatregelen voor startende leraren aan te koppelen. Voor de vakbonden moet ook de eindeloopbaan hier deel van uitmaken. Bovendien kan dit maar mits er bijkomende middelen gevonden worden. Het resultaat hiervan kan je lezen in het dossier over de onderwijs-cao's (blz. 24-26).

Bestuurlijke optimalisatie en schaalvergroting (BOS)

Het thema bestuurlijke optimalisatie en schaalvergroting is sinds het COV-congres in 2013 niet weg te denken uit onze werking, soms meer latent, dan weer actief. Begin 2013 beslist het COV-bestuur om zijn standpunten over de scholengemeenschappen basisonderwijs, die dateerden van 2008, te actualiseren en te toetsen aan nieuwe inzichten, nu die nieuwe figuur van scholengemeenschappen ingeburgerd is.
Een greep uit de standpunten die de COV-Raad goedkeurt:

- Een scholengemeenschap kan een meerwaarde bieden maar de eigenheid van de individuele school moet bewaard blijven;
- Het COV is niet afkerig tegen het stimuleren van grotere scholengemeenschappen mits voldoende bijkomende middelen en omkadering. Tegelijkertijd moeten dan ook beschermende maatregelen voor de mobiliteit van het personeel worden genomen;
- Puntenenveloppes moeten gekleurd blijven en er moet benoeming mogelijk zijn in alle betrekkingen;
- De scholengemeenschap moet kunnen beschikken over een eigen, aparte en gepaste omkadering, om alle opdrachten te kunnen waarmaken; niet enkel administratieve taken;
- Over de principes, voorwaarden, concretisering van de inzetbaarheid van de verschillende ambten en de gevolgen ervan moeten vooraf in het bevoegd inspraakorgaan bijkomende afspraken worden gemaakt. Hiervoor geldt instemmingsbevoegdheid. De regelgeving moet duidelijk zijn over verplaatsingsvergoedingen en -tijden;
- De loopbaanontwikkeling behoort tot het syndicaal overleg. De regels en mogelijkheden dienen in een protocol van akkoord te worden vastgelegd;
- De inspraak op het niveau van de scholengemeenschap moet versterkt worden maar kan de lokale inspraak niet vervangen.

Van conceptnota naar ontwerpdecreet

Minister Pascal Smet heeft als eerste bedoeling de versterking van de scholengemeenschappen te koppelen aan de hervorming van het secundair onderwijs om zo een schaalvergroting te realiseren. Intussen zijn de geesten gerijpt en keurt de Vlaamse regering eerst een conceptnota 'Besturen in het leerplichtonderwijs: de scholengroepen' goed en later ook een ontwerpdecreet houdende 'Bestuurlijke schaalvergroting in het leerplichtonderwijs'. Daarin is sprake van schoolbesturen

met bijzondere kenmerken (SBK) die stimuli ontvangen. De minimumnorm voor een SBK is 2000 leerlingen en het aantal SBK's per net wordt beperkt. Vanaf 1 september 2017 kunnen scholengemeenschappen ophouden te bestaan als ze opgaan in een SBK. Doelstelling van minister Smet is de professionaliteit van de schoolbesturen te versterken en grotere werkzekerheid voor beginnende leraren te realiseren. Hierover wordt geen akkoord bereikt met de sociale partners en via een amendement in onderwijsdecreet 24 krijgt de volgende regering carte blanche om de voorwaarden en voordelen van een schaalvergroting te bepalen.

Dit standpunt neemt het COV in:

- Echte samenwerking tussen scholen kan maar gerealiseerd worden als er vertrouwen is en er een voldoende lange stabiele periode in het vooruitzicht is.
- Deze maatregel legt een zware hypotheek op de werking van de scholengemeenschappen.
- Scholen zullen op 1 september 2014 in een samenwerkingsverband stappen zonder met zekerheid te weten of in de loop van de zesjarige periode scholen de scholengemeenschap zullen verlaten.
- De keuze van de overheid tegen de scholengemeenschappen en voor grote schoolbesturen werpt een schaduw op de toekomstige besprekingen over schaalvergroting.

Minister Crevits kondigt in de beleidsnota 2014-2019 aan dat ze verder werk zal maken van een structurele samenwerking tussen schoolbesturen en een optimalisatie van het bestuurlijke onderwijslandschap.

Er blijven grote zorgen

In mei 2015 stelt onze algemeen secretaris Marianne Coopman een uitgebreide presentatie samen met een stand van zaken, overwegingen en aandachtspunten. Hiermee gaan we in dialoog met andere onderwijspartners over het BOS-dossier. We nodigen op 9 oktober 2015 professor emeritus doctor Rogier de Corte uit naar het COV om voor een ruim publiek zijn licht te werpen op een aantal juridische en andere aspecten van bestuurlijke optimalisatie en schaalvergroting. Dit geeft ons een stevige bagage om de conceptnota van de Vlaamse regering van 3 mei 2016 over bestuurlijke optimalisatie kritisch te benaderen en ons standpunt te bepalen voor het advies dat we met de Vlor hierover uitbrengen. Het concept kent drie bestuursvormen: het individueel schoolbestuur, de vereniging van schoolbesturen (VVS) en het schoolbestuur met bijzondere kenmerken (SBK). Het Vlor-advies van 15 september 2016 wijst op het belang van het onderscheid tussen optimalisatie en schaalvergroting en beleidsvoerend vermogen van de school. De Vlor ziet kansen maar ook bedreigingen in het concept. Voor het personeel kan de optimalisatie zorgen voor een meer coherent personeelsbeleid met mogelijkheden voor aanvangsbegeleiding en werkzekerheid voor starters. Een groter bestuur kan bedreigend zijn voor de tewerkstellingskansen als het beleid niet constructief verloopt. Ook op schoolniveau moet er in functie van het primair proces een samenhang blijven tussen het pedagogische beleid en een aantal beheers- en beleidsmatige aspecten.

Voor het COV blijven er grote zorgen over dit concept omdat:

- de incentives een herverdeling van de middelen basisonderwijs betekenen.
- de doelstelling van BOS lijkt in te gaan tegen de doelstellingen van het basisonderwijs en het bestaande landschap.
- er vraag is naar ontkleuring van de werkingsmiddelen.
- de schoolbesturen mogelijkheden vragen inzake personeel die verregaand zijn.
- alle basisscholen bestaanszekerheid moeten hebben ongeacht hun toetreding of de bestuursvorm die gekozen wordt.
- we signalen krijgen via onze eigen kanalen dat men het plaatselijk niet eens is met het beleid dat Katholiek Onderwijs Vlaanderen voor BOS uitzet.
- het onduidelijk is wat met professionalisering van bestuurskracht wordt bedoeld en de positie van de professionele leidinggevende daarin.
- er onvoldoende meerwaarde wordt gecreëerd om werkelijk te geloven in het dossier.

Een voorontwerp met een andere invalshoek

In mei 2017 houdt de Commissie Onderwijs van het Vlaams Parlement hoorzittingen over het BOS-concept om een beter zicht te krijgen op de standpunten van vakbonden en onderwijsverstrekkers over de plannen van minister Crevits. De onderwijsvakbonden zetten gezamenlijk een sterk standpunt neer maar dit blijkt niet in lijn met de visie en de verwachtingen van de schoolbesturen. De hoorzittingen leveren geen conclusies op … Daarna blijft het geruime tijd stil rond dit dossier. Tot we in juni 2018 uitgenodigd worden door minister Crevits voor een overleg over een 'voorontwerp van decreet bestuurlijke optimalisatie in het basis- en secundair onderwijs'. Het voorontwerp neemt een andere invalshoek door in eerste instantie uit te gaan van het versterken van de scholengemeenschappen. In een eerste reactie tijdens dat gesprek stelt het COV dat de tijd te beperkt

was om zich hierop te kunnen voorbereiden of onze besturen te raadplegen. We focussen op een aantal hoofdlijnen.

Positieve punten

- Er wordt duidelijkheid gegeven dat de scholengemeenschappen blijven bestaan. Een grote ongerustheid wordt op die manier wegnomen. De scholengemeenschappen kunnen ook hun termijn uitdoen.
- De sterktes van de scholengemeenschappen blijven behouden.
- In principe is de voorziene structuur van schoolgemeenschappen mogelijk voor alle netten. Een werkpunt is echter dat sommige netten moeilijk tot een SGBK zullen kunnen komen.
- De voorziene stabiliteit van periodes van 6 jaar, waar de scholengemeenschappen voor gevormd worden, en die verlengbaar zijn is belangrijk.
- De mogelijkheid om personeel op een ander niveau dan de school te benoemen in de instelling ter ondersteuning van de scholengemeenschap is positief.
- Dat de middelen van het basisonderwijs in het eigen niveau blijven is heel belangrijk en essentieel.
- Dat de rechtspositieregels in grote lijnen van kracht blijven is positief. Er is echter bezorgdheid over het terrein van de tewerkstelling van het personeel. Als de geografische ruimte van de scholengemeenschap uitgebreid wordt, neemt ook de geografische ruimte voor de inzetbaarheid van het personeel toe.
- Het is goed dat er een minimale inhoud komt voor een code van goed bestuur.

Knelpunten

- Een inhoudelijke versterking en herkenbaarheid van de individuele basisschool zit hier niet in. Daarom wijzen we opnieuw naar de nood aan een toekomstplan basisonderwijs. Er is een historische achterstand t.o.v. het secundair onderwijs op vlak van omkadering en mogelijkheden om structuren aan te passen (programmatie en rationalisatie). Dit heeft ook zijn effect bij de garanties die ingebouwd zijn bij de fusies van scholen.
- Onze bezorgdheid over het landschap Basisonderwijs blijft groot. Aanmoedigen van schaalvergroting kan niet zonder gedragen toekomstgericht plan basisonderwijs.
- Zoals gezegd zullen bepaalde structuren (SGBK) de facto moeilijk te realiseren zijn in sommige netten.
- De norm van 2000 leerlingen is te hoog ondanks de overgangsmaatregelen.
- De code van goed bestuur geldt enkel voor een SGBK. Elk schoolbestuur zou een code van goed bestuur moeten hebben.
- Er zijn geen andere garanties voor de professionalisering van schoolbesturen.
- Er is geen versterking op school- of scholengemeenschapsniveau van de inspraakstructuren die er zijn. Dit zal echter nodig zijn.
- Het is niet duidelijk wat de breedte is van de incentives van de SGBK. De vrijheidsmarges in de aanwending kunnen stijgen. Het is problematisch dat niet duidelijk is hoe ver dit zal en kan gaan.

Een akkoord binnen de Vlaamse regering bleek alvast niet mogelijk in juli 2018. In elk geval zullen we via de onderhandelingen met de sociale partners zorgen dat de stem van het personeel van het basisonderwijs gehoord wordt en dat de knelpunten weggewerkt worden.