

Welke plaats voor de beleidsondersteuner?

Wanneer een cao wordt afgesloten waarin vooral kwalitatieve maatregelen staan, zoals in cao XII het geval is, dan begint het echte werk pas na de ondertekening. Elke maatregel moet dan tegen het licht gehouden worden, mogelijke concretisering moeten tegen elkaar afgewogen worden. Wat kan er juridisch gezien? Wat is er nodig op de werkvloer? Hoe zien de verschillende onderwijspartners het? Dat vraagt vele uren van onderhandelen om uiteindelijk te komen tot een resultaat dat correct en haalbaar is en dat beantwoordt aan jullie noden.

Daarom wordt er op dit moment achter de schermen druk onderhandeld en doorgesproken over tal van maatregelen die in principe werden goedgekeurd maar in de realiteit nog moeten uitgewerkt worden. En dus duurde het wel even voor er duidelijk kon gecommuniceerd worden over bijvoorbeeld de bijkomende uren beleidsondersteuning. Dat zorgde voor frustratie. Begrijpelijk. Elke directeur, elk schoolteam snakt in deze coronatijden - maar ook in meer 'gewone' tijden - naar continuïteit. Als op 1 september de samenstelling van het team vastligt, is er al een groot werk gedaan. Dat was dit schooljaar gewoon niet mogelijk. De lestijden 'samen school maken' en 'ondersteuning van de kerntaak' waren nog niet gekend. De financiering van de beleidsondersteuner was ook nog niet duidelijk. Wel duidelijk was, en zo stond het ook in de cao, dat vanaf 1 januari 2022 een aanstelling in het ambt van een beleidsondersteuner moest mogelijk zijn. Langer konden we daar niet meer mee wachten. De maanden september-december konden overbrugd worden door iemand aan te stellen met bijkomende middelen in het werkingsbudget.

Wervings- of selectieambt?

Omwille van de tijdsdruk werd er afgesproken om de puntenveloppe voor administratieve ondersteuning te verhogen met de punten voor beleidsondersteuning. Het ambt "beleidsondersteuner" werd ingevoerd als een wervingsambt in de personeelscategorie 'beleids- en

ondersteunend personeel'. Net zoals de andere ambten in deze categorie, zoals de zorgcoördinator en de administratief medewerker. Ook het andere personeel in de basisschool, de directeur uitgezonderd, werkt in een wervingsambt. Personeelsleden die op 1 januari in dit ambt werden aangesteld als beleidsondersteuner, bouwen er dan ook TADD in op en volgen de reëffectatieregels van de andere collega's.

In de onderhandelingen bleek echter dat de schoolbesturen er een andere visie op na houden. Volgens hen zou een selectie-ambt meer aan de noden van de scholen beantwoorden. Zij dringen dan ook aan op verdere besprekingen die uiterlijk 1 september 2022 rond moeten zijn. In het basisonderwijs zijn er nu geen selectieambten. In het secundair onderwijs bestaan ze wel, denk bijvoorbeeld aan de adjunct-directeur. Als je wordt aangesteld in een selectie-ambt wil dat zeggen dat je als een "hiërarchisch hogere" wordt beschouwd, dus een trapje hoger staat dan bijvoorbeeld de klasleraren en daarom ook mee verantwoordelijk kan worden voor evaluatie- en functioneringsgesprekken. Je krijgt ook een loon dat wat hoger ligt, je bouwt geen TADD meer op maar volgt aanstellingsvoorwaarden die gelijkaardig zijn aan die van de directeur. Ook de reëffectatieregels zijn anders. Bovendien kan je alleen maar in een halftijdse of een voltijdse betrekking aangesteld worden.

Puzzel

Een aantal van die voorwaarden zullen de puzzel van de aanstelling niet eenvoudiger maken. Wat

als beleidsondersteuner inderdaad een selectieambt wordt, maar je krijgt als school maar middelen voor een aanstelling die minder of net iets meer is dan een halftijdse? Wat als je een halftijdse beleidsondersteuner kan aanstellen die dan halftijds ook nog voor de klas staat? Kan die dan toch nog functioneringsgesprekken voeren of zijn collega's evalueren? Hier moet grondig over doorgedacht worden over alle onderwijsniveaus (kleuter-, lager en secundair onderwijs) heen, rekening houdend met de specificiteit van elk van die niveaus.

Eerst uitsluitel over primaire en secundaire processen

Maar vooraleer de discussie over wervings- of selectieambt aangevangen wordt, moeten er voor het COV andere vragen beantwoord worden in functie van het geheel van de school. Welke soort beleidstaken zijn er? Is er nood aan een hiërarchie? Waar moeten de middelen vandaan komen? Want een selectieambt is duurder dan een wervingsambt. Het COV wil vooral helder krijgen welke opdrachten in de basisschool behoren tot het primaire proces, dat wil zeggen alles wat het leren op school mogelijk maakt en welke personeelsleden daarvoor worden ingezet. Naast de leraren denken we bijvoorbeeld aan de kinderverzorger, de paramedicus maar ook een aantal opdrachten die nu de zorgcoördinator uitoefent. Ook de secundaire processen, dat wil zeggen het versterken en ondersteunen van het leiderschap, het beheer en de organisatie van de school moet duidelijk bepaald worden. Welke

beleidsopdrachten en ondersteunende taken behoren tot dit proces? Wie zetten we daarvoor in en hoe krijgt een beleidsondersteuner daarin zijn plaats? Pas als dat duidelijk is, kan er verder geredeneerd worden en kunnen er oplossingen gezocht worden die de school als een geheel ten goede komen en niet in het leven geroepen worden om enkele pijnpunten die er nu zijn snel op te lossen.

In de cao werd afgesproken dat het onderscheid tussen de primaire en secundaire processen op de scholen grondig zal worden uitgediept en dat ze vastgelegd worden voor alle onderwijsniveaus. Het is immers zo dat er gericht en correct kan gefinancierd en georganiseerd worden. Dat is het werk dat nu moet aangevat worden. Daarna kan het ambt van beleidsondersteuner zijn definitieve plaats krijgen in die structuur. Dat is de enige juiste manier van werken.

Het COV wil vooral helder krijgen welke opdrachten in de basisschool behoren tot het primaire proces en welke personeelsleden daarvoor worden ingezet.