

Acht basisstellingen voor een duurzaam loopbaanplan

Uit de consultaties met leden en bestuursleden over het rapport van de Commissie van Wijzen distilleerden we acht basisstellingen die samen met het kompas van onze organisatie¹ de basis moeten vormen van verdere gesprekken over een hedendaags en toekomstbestendig personeelsbeleid in het basisonderwijs.

1. Waardeer het onderwijspersoneel

Een expliciete appreciatie voor het werk van het onderwijspersoneel is een basiswaarde om samen constructief een kwaliteitsvolle onderwijs toekomst te garanderen. Personeelsleden verdienen vertrouwen en waardering voor hun professionaliteit en inzet, dag in dag uit.

2. Professionele verantwoordelijkheid als cultuur

Het diploma van de lerarenopleiding moet garant staan voor de startbekwaamheid in het beroep. Voor het COV is en blijft dit diploma een noodzakelijke en voldoende voorwaarde voor de toegang tot het beroep. Het COV wijst bijkomende toegangseisen zoals een 'licence to teach' af. Tijdens de loopbaan moet er met de nodige middelen en voldoende tijd, en niet met individuele beklemmende of zelfs bestraffende maatregelen, een vanzelfsprekende cultuur gecreëerd worden van continue formele en informele professionalisering. Momenteel zit het basisonderwijs in een overlevingsmodus door het lerarentekort en dit heeft in de teams de prioriteit.

3. Objectieve loonvoorwaarden

Het COV wil voor alle personeelsleden in onderwijs dezelfde aanstellingsvoorwaarden, ongeacht het schoolbestuur waarvoor ze werken. Het toekennen van supplementen op het loon kan enkel op basis van objectieve criteria die voor alle schoolbesturen gelijk zijn. Verloning kan niet gebruikt worden als een

manier om personeelsleden te bestraffen of te waarderen. Een schoolteam heeft geen baat bij het stimuleren van competitiviteit op het vlak van loon en werkvoorwaarden.

4. De juiste middelen zijn nodig

Het COV beklemtoont dat het basisonderwijs al decennia lang ondergefinancierd is. Het is voor het COV onaanvaardbaar dat er middelen voor bovenschools beleid of middelen voor de schoolbesturen zouden gehaald worden uit het al schaarse budget en de beperkte omkering van het basisonderwijs.

Het COV wil niet langer dat scholen zelf acties moeten organiseren om noodzakelijke middelen binnen te halen of dat personeelsleden in weekends en vakanties worden opgevorderd om te klussen. Werken in onderwijs is geen liefdadigheidswerk. Het is de verantwoordelijkheid van de overheid om voldoende middelen te voorzien voor digitalisering, navorming, materiaal, ... die op een juiste manier worden aangewend. In de cao werden afspraken gemaakt over de middelen voor primaire en secundaire processen. Die afspraak is voor ons de vertrekbasis van verdere gesprekken. Daarbij eist het COV een garantie op het toewijzen van het aantal leraren per aantal leerlingen. Dit leidt tot haalbare groepsgroottes en bewaakt de kwaliteit van het leren.

5. Sterke schoolleiders en een sterk lokaal sociaal overleg

We willen concrete maatregelen om het beleidsvoerend vermogen van scholen te bevoor-

deren en schoolleiders te versterken. Het kernprofiel van schoolleiders moet formeel erkend en bekrachtigd worden.

Te veel directeurs geven aan dat ze niet kunnen steunen op hun schoolbestuur. Het is duidelijk: er is in alle netten nog een stevige weg naar sterkere schoolbesturen. Het COV vraagt systemische garanties tegen slecht functionerende schoolbesturen. Het COV pleit al lang voor een code van goed bestuur met de nodige checks and balances. Het COV is er bovendien vast van overtuigd dat een sterk lokaal sociaal overleg moet ingebed zijn in elke school. Dat overleg, met het schoolbestuur, moet afdwingbaar zijn, de resultaten moeten bindend zijn en de personeelsvertegenwoordigers moeten voldoende tijd, middelen en vorming hebben om als waardige en gelijkwaardige partners in gesprek te kunnen gaan over de lokale noden en visie.

6. Basisscholen als nabije kwaliteitsvolle organisaties

Het rapport pleit voor een schaalvergroting op het niveau van de schoolbesturen maar wekt de indruk dat het dat vooral doet om een verschuiving van de personeelsmiddelen mogelijk te maken.

Voor ons staat de kwaliteit van bestuur voorop. Het COV wil geen bestuurlijke schaalvergroting die leidt tot een inperking van lokale autonomie van de school en die de relationele band tussen schoolteam en schoolbestuur onder druk zet.

In sommige scholengemeenschappen is, ondanks de beperkte middelen, een goede samenwerking gegroeid. Deze mag niet zomaar overboord gegooid worden.

7. Duurzame loopbaankwaliteit

Werkbaarheid moet centraal staan. Een loopbaanpact moet aandacht hebben voor alle werkende generaties, vandaag en in de toekomst. We willen mogelijkheden voor de oudere werknemer om het werk werkbaar te houden.

In tegenstelling tot de commissie, wil het COV de verantwoordelijkheid voor de werkbaarheid van het beroep niet eenzijdig bij de schoolbesturen leggen. Er is nood aan een algemeen kader met verankerde principes. Dit voorkomt ook dat arbeidsvoorwaarden te verschillend zullen zijn tussen schoolbesturen. Bij het kader horen afdwingbare regels voor het lokaal sociaal overleg.

8. Een goed sociaal contract als basis voor een duurzaam loopbaanpact

Ons onderwijs heeft recht op een nieuw, goed sociaal contract gesloten tussen de sociale partners en de overheid, gebaseerd op principes, evenwichten en een duidelijk tijdspad. Dit moet het kader zijn waarbinnen via sociale dialoog een duurzaam loopbaanpact gerealiseerd wordt met garanties voor een goed personeels- human resources- professionaliserings- en schoolorganisatiebeleid.

Het rapport is voor het COV geen blauwdruk. Er is nog een weg af te leggen op het vlak van evenwichten, concretisering van maatregelen en wegwerken van blinde vlekken om te komen tot een startnota voor de loopbaangesprekken.

In de uitwerking moet transparante regelgeving voor wie werkt in onderwijs garanties bieden voor degelijk sociaal overleg op elk niveau waar beslissingen genomen worden en moet afdwingbare resultaten opleveren.



1. Lees 'Basisonderwijs in balans!' in Basis-1-2024