

10 maart 2022

Een oplossing voor het lerarentekort? Niet in één vingerknip!

Het grootste deel van het schooljaar ligt al achter ons. Als we op onze tippen staan en over de paasvakantie kijken, lonkt de grote vakantie. Een mooi vooruitzicht! Of krijg jij ook klamme handjes? Want er moet nog zoveel gebeuren. Ook aan de onderhandelingstafel is het druk. Enkele knopen zijn doorgehakt. Een overzicht.

Het lerarentekort nu aanpakken

Het lerarentekort moet aangepakt worden en liefst zo snel mogelijk. Akkoord, de acute tekorten vragen onmiddellijke actie. Maar we moeten er ook voor zorgen dat weer meer jongeren voluit kiezen voor het mooiste beroep van de wereld. Het COV heeft dit debat regeerperiode na regeerperiode op tafel gelegd en concrete voorstellen gedaan. Maar dat vraagt grote investeringen en een langetermijnvisie. Helaas kiezen politici liever voor quick wins en moeten er nu snel snel noodoplossingen komen die niet altijd even goed zijn voor ons onderwijs.

➤ Omzetten van lestijden in punten voor beleids- en ondersteunend personeel.

Wanneer een school geen of onvoldoende leraren vindt om haar vacatures in te vullen, kan ze vanaf 1 oktober tot maximum 20% van haar omkadering voor onderwijzend personeel omzetten in punten voor beleids- en ondersteunend personeel. Via deze punten kan de school dan andere personeelsleden aanwerven voor de ondersteuning van de leraar in de klas. We hebben duidelijk laten opnemen dat de punten maximaal ter ondersteuning van de leraar moeten ingezet worden zodat die zich kan focussen op zijn kerntaak: lesgeven. Toch vrezen we dat de ondersteuning niet altijd terecht zal komen waar het moet.

Het COV is niet onverdeeld gelukkig met deze maatregel want het houdt enkele reële gevaren in. Lestijden omzetten in punten voor beleids- en ondersteunend personeel trekt deze lestijden weg uit de klas. Deze maatregel zorgt er in een crisisperiode zoals deze wel voor dat niet ingevulde lestijden niet verloren gaan en dit kan de ploeg tijdelijk versterken maar het is geen oplossing voor het lerarentekort. Het kan ook niet de bedoeling zijn dat personeelsleden aangesteld in deze punten alleen voor de klas staan. Lesgeven vraagt een bekwaamheid. Voor ons blijft het heel belangrijk dat les gegeven wordt door personeelsleden met het juiste diploma.

De omzetting van vacante lestijden gebeurt al op 1 oktober en kan in de loop van het schooljaar niet teruggeschakeld worden op het moment dat er toch een leraar op de arbeidsmarkt beschikbaar is. We begrijpen dat er ook voor de personeelsleden aangesteld in de omgezette punten garanties moeten zijn. Maar dit is geen goede zaak voor startende leraren. Wanneer zij in de loop van het schooljaar op zoek zijn naar werk zullen zij enkel beroep kunnen doen op kortlopende interim's. Dat is niet aantrekkelijk en gezien het grote tekort op de algemene arbeidsmarkt is de stap naar een andere sector snel gezet.

Het omzetten van lestijden naar punten bij een lerarentekort moet onderhandeld worden in het bevoegd comité. Het is belangrijk dat de concrete situatie in de school daarbij goed voor ogen wordt gehouden en alle consequenties op een rij gezet worden voor de beslissing tot omzetting genomen wordt.

Het COV blijft aandringen op bijkomende maatregelen om het lerarentekort te verminderen. Zo moet voor ons het opsparen van niet-ingevulde vervangingen, zoals we dat enkele jaren geleden kenden, terug ingevoerd worden!

➤ Uitbreiding anciënniteit voor zijinstromers

Voor de ambten van onderwijzer, directeur en ICT-coördinator kunnen mensen met de juiste bekwaamheidsbewijzen aangetrokken worden uit de privésector. Deze zijinstromers konden tot nu toe tot 8 jaar anciënniteit meenemen. Dit wordt uitgebreid naar 10 jaar. Hopelijk kan deze maatregel toch enkele mensen overtuigen om de overstap te wagen.

Personeelsleden die voor 1 september 2020 voor maximum 105 dagen waren aangesteld in het onderwijs, worden ook beschouwd als nieuwe personeelsleden wanneer ze terug de overstap maken naar het onderwijs. Daarbij moet geen rekening gehouden worden met de baremieke leeftijd (leeftijd vanaf wanneer diensten kunnen in aanmerking genomen worden). Zelfs diensten gepresteerd als bijvoorbeeld uitzendkracht tijdens de studies komen in aanmerking voor anciënniteit als zijinstromer.

Het COV betreurt dat door deze maatregelen nog bijkomende ongelijke behandelingen van personeelsleden in het leven geroepen worden tussen collega's die na het behalen van hun diploma onmiddellijk in onderwijs stappen en zij die eerst enkele jaren in een andere sector aan het werk gaan.

➤ Diploma van master is een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor onderwijzend personeel in het basisonderwijs

Tot nu toe waren een educatieve bachelor kleuter-, lager of secundair onderwijs de vereiste of voldoende geacht diploma's voor de ambten van (kleuter)onderwijzer. Voortaan zullen schoolbesturen ook personeelsleden met een masterdiploma, gecombineerd met een pedagogisch bekwaamheidsbewijs kunnen aanstellen. Daarmee hoopt men meer kandidaten voor deze ambten aan te trekken. Dit gebeurt wel budgetneutraal, de masters ontvangen hetzelfde loon als de bachelors. Hoewel het COV voorstander is van de invoering van masters specifiek opgeleid voor het basisonderwijs kunnen we met deze maatregel niet akkoord gaan. Door eender welk masterdiploma, gecombineerd met een bewijs van pedagogische bekwaamheid, als een 'voldoende geacht bekwaamheidsbewijs' te beschouwen voor de ambten van het onderwijzend personeel gaat men in tegen het geïntegreerd karakter van het basisonderwijs. Het COV pleit ervoor dat personeelsleden die als master opgeleid zijn, ook als master bezoldigd worden. Dit is nu mogelijk in de tweede graad van het secundair onderwijs, waarom dan niet in het basisonderwijs?

➤ Opschorten zorgkrediet en loopbaanonderbreking 55+

Wie zorgkrediet opneemt of geniet van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking 55+ kan deze voor een kortere periode opschorten om zijn lesopdracht opnieuw op te nemen in het kader van het lerarentekort. Op die manier kan snel gereageerd worden wanneer een personeelslid uitvalt en een collega de leegte wil opvullen voor de periode van afwezigheid. Nadien kan het personeelslid terug in zijn verlofstelsel stappen zonder verlies van enige onderbrekingsuitkering. Als collega's niet onder druk gezet worden om hier op in te gaan, is dit een goede maatregel.

Loonsverhoging voor directeurs, ook voor jou?

Er is niet enkel een lerarentekort. Ook directeurs zijn moeilijk te vinden. Om het ambt iets aantrekkelijker te maken werd in cao XII overeengekomen om te groeien naar een minimale loonspanning van 35% over de hele carrière van de schoolleider. In januari 2022 zou een eerste aanzet gegeven worden om te komen tot een loonspanning van 28%. In januari 2023 wil men een tweede stap nemen om tot een loonspanning van 31% te komen. Dit werd de week voor de krokusvakantie bekrachtigd in een besluit zodat er ook effectief uitvoering kan gegeven worden.

Wat betekent dit concreet? Het loon van de directeur basisonderwijs (barema 879) wordt vergeleken met het loon van een onderwijzer (barema 148) met dezelfde geldelijke anciënniteit. In het basisonderwijs is er reeds een loonspanning van minstens 28% voor directeurs met een geldelijke anciënniteit tot en met 35 jaar. Enkel directeurs met een geldelijke anciënniteit van 36 jaar ontvangen een verhoging. Het administratief programma van AgODi wordt momenteel aangepast. Waarschijnlijk met de betaling van

het salaris van maart 2022 zullen directeurs met een geldelijke anciënniteit van 36 jaar of meer een aanpassing krijgen van het salaris met terugwerkende kracht vanaf januari 2022.

Januari 2023 wordt de volgende stap genomen en groeit de loonspanning tot 31%.

Directeurs met een geldelijke anciënniteit tot en met 22 jaar hebben al een loonspanning van minstens 31%. Dus directeurs met een geldelijke anciënniteit van 22 jaar of meer krijgen een aanpassing van hun loon vanaf januari 2023.

Vanaf dan moet de voorziene loonsverhoging uit de cao die loonspanning van 31% garanderen voor de rest van de loopbaan. Doorgroeien tot de loonspanning van 35% zal in de volgende legislatuur vorm krijgen.

Nieuws uit de coronahoek

➤ Cumulatie pensioenen

Gepensioneerde leraren helpen graag scholen uit de nood wanneer interim's niet meer ingevuld kunnen worden. Zij moeten steeds de cumulatiegrenzen in het oog houden als ze geen pensioenverlies willen lijden. Op vraag van de vakbonden komt Minister van pensioenen Lalieux toch wat tegemoet aan de grote nood. Een vernieuwde tijdelijke afwijking op de cumulatieregeling pensioenen komt er aan. Een gepensioneerde die in de periode van 1-1-2022 tot en met 30-6-2022 prestaties levert in het kader van het extra budget voor de bijspijng in de strijd tegen Covid moet het bruto-inkomen voor deze uren niet in rekening brengen voor de cumulatie.

Let op! De cumulatievrijstelling is niet van toepassing voor het gedeelte van de opdracht dat los van deze bijspijng opgenomen wordt.

➤ Code DO46 (heirkracht) verlengd tot en met 1 april 2022

De cijfers gaan de goede kant uit, vandaag schakelen we naar code geel. Maar zelfs in de staart van de pandemie kan het virus toeslaan. Daarom werd de mogelijkheid om gebruik te maken van de afwezigheid wegens heirkracht verlengd tot en met 1 april 2022. Deze afwezigheid kan enkel ingeroepen worden door een risicopatiënt of personeelslid die om medische redenen niet gevaccineerd kan worden of een personeelslid dat verplicht in quarantaine moet na een hoogrisicocontact.

➤ Uitbreiding verlof wegens overmacht alvast verlengd tot 31 maart 2022

Analoog met de federale beslissing van het verlengen van tijdelijke werkloosheid corona werd ook de uitbreiding van het verlof wegens overmacht voor de opvang van je eigen kinderen bij sluiting van hun school, klas of crèche verlengd tot 31 maart 2022.