



### **Personeelsformatie = onderhandelingsmaterie**

*1 februari is een spannende dag voor het onderwijs, want dan worden de koppen geteld. Deze telling is bepalend voor de schoolorganisatie van het volgende schooljaar. Over hoeveel lestijden, uren en punten zal jouw school beschikken? En hoe worden deze ingezet om de schoolorganisatie uit te tekenen? Voer voor de onderhandelingen in het lokaal comité.*

Niet alle scholen tellen op de eerste schooldag van februari. Bij de oprichting van een nieuwe school geldt de eerste schooldag van oktober als teldag voor het jaar van oprichting en de vijf daaropvolgende schooljaren. In een geval van een herstructurering geldt enkel de eerste schooldag van oktober van het lopende schooljaar als officiële teldag. Dit geldt ook bij een fusie met herstructurering.

#### **Personeelsomkadering berekenen**

Het aantal leerlingen, al dan niet gewogen, vormt de basis voor het berekenen van de personeelsbezetting voor het volgende schooljaar. Vanwege de complexiteit is een exacte berekening bijna onmogelijk. De dienstbrieven met de bevestiging van het aantal uren, lestijden en punten zijn pas beschikbaar voor de school tijdens de paasvakantie via 'Mijn Onderwijs'. De puntenenvelopes op niveau scholengemeenschap worden nog later officieel gemaakt. De laatste jaren zien we dat de documenten later arriveren of dat er nog aanpassingen of aanvullingen volgen. Maar je gaat als directeur natuurlijk al sneller aan het rekenen om prognoses voor volgend schooljaar te kunnen maken.

#### **Op de agenda van het onderhandelingscomité**

Het COV hecht groot belang aan het syndicaal overleg op niveau van de school en de scholengemeenschap. Bij elke cao-onderhandeling doen we voorstellen om de kwaliteit van de inspraak op het niveau van de school en scholengemeenschap te verbeteren. In cao IX bereikten onze onderhandelars een akkoord. De te onderhandelen maatregelen met personeelseffecten moeten schriftelijk en vooraf worden meegedeeld aan de leden van het lokaal comité. Daarom staan op het onderhandelingscomité van februari - maart, zowel in de school als in de scholengemeenschap, deze twee punten zeker op de agenda: aantal kleuters/leerlingen op de eerste schooldag van februari én te verwachten personeelseffecten op niveau van de school en de scholengemeenschap.

Zelfs zonder een definitieve berekening van de personeelsomkadering, kan voor elke school al begonnen worden met de organisatie van het komende schooljaar op basis van de leerlingenaantallen. Het ontbreken van de definitieve dienstbrieven is geen reden om dit niet te agenderen. De telling biedt voldoende informatie om een antwoord te geven op heel wat vragen. Het is belangrijk om de syndicale delegatie in het onderhandelingscomité te informeren en samen met het schoolbestuur na te denken wat de mogelijke gevolgen van deze cijfers zijn:

- Hoeveel kleuters zijn er geteld? Hoeveel leerlingen zitten er in de lagere school?
- Is het aantal ten opzichte van de vorige telling gestegen, gedaald of gelijk gebleven?
- Zijn er prognoses gemaakt voor het aantal in te richten uren/lestijden?
- Dalen de lestijden/uren? Kunnen alle personeelsleden aan het werk in de eigen school? In de andere scholen van het schoolbestuur binnen dezelfde scholengemeenschap?
- Hoe gaan we om met een eventuele toename van het aantal leerlingen?

## **Een visie op de schoolorganisatie ontwikkelen**

Op basis van de prognoses kan men in het onderhandelingscomité al beginnen met het ontwikkelen van een gedragen visie over de schoolorganisatie voor het volgende schooljaar. Neem hiervoor voldoende tijd om te overleggen, terug te koppelen naar het personeel, ieders inbreng te vragen, ... Hoe de school georganiseerd wordt is gebaseerd op een aantal keuzes en een visie. Een visie uitbouwen is een werk op langere termijn. Gaan we voor kleinere klassen en minder ondersteuning, of juist andersom? Naast schoolvisie spelen ook andere factoren een rol. Een school waar alle lokalen al bezet zijn, zal waarschijnlijk enkel kunnen dromen van kleinere klasgroepen. De manier waarop de omkadering ingezet wordt, heeft consequenties voor de werking van de school en dus ook voor het personeel. Naast de omvang van de omkadering is de aanwending ervan ook een agendapunt voor het onderhandelingscomité:

- Hebben we voldoende lokalen ter beschikking?
- Voorziet het schoolbestuur investeringen op kort termijn? Wat zijn de prioriteiten?
- Welke andere behoeften hebben we als school?
- Willen we de huidige werking behouden of gooien we het over een andere boeg? Welke positieve punten nemen we mee? Welke aandachtspunten kaarten we aan?
- Hoe kunnen we ons anders organiseren zodat we meer overlegtijd creëren? Investeren we hiervoor in extra lestijden lichamelijke opvoeding? Zoeken we andere creatieve oplossingen?
- Vakbondsafgevaardigde(n) kan je geen plagelestijden opleggen! Hoe organiseren we dat in onze school?

Ook binnen de scholengemeenschap worden afspraken gemaakt nog voor de definitieve dienstbrieven en puntenenveloppes gekend zijn:

- Zijn er minder leerlingen in de scholengemeenschap?
- Welke prognoses worden gemaakt over de TADD'ers?
- Maken we afspraken over de volgorde van aanstellen bij de TADD'ers?
- Verwachten we reffectaties of wedertewerkstellingen?
- Wat gebeurt er met de stimuluspunten? Hoe worden deze ingezet?
- De puntenenveloppe zorg wordt toegekend aan de scholengemeenschap:
  - Wie is verantwoordelijk voor de kleuterparticipatie? Welke specifieke taken krijgt dat personeelslid? Wordt deze opdracht geëvalueerd en zo ja, wanneer?
  - Is er een coördinerend zorgcoördinator? Hoeveel middelen van de eigen school worden hiervoor ingezet?
  - Welke verdeelsleutel wordt toegepast bij de verdeling van de zorgenvolpoe?