

Cao 8: het verdedigen waard



Foto: L. Zanders

Officieel werden de onderhandelingen voor cao 8 gestart op 30 januari van dit jaar. Daaraan waren heel wat voorbereidende gesprekken voorafgegaan. De discussies over het vakantiegeld (65 % of 92 %) en de te krappe budgettaire enveloppe namen maanden in beslag. Op zaterdag 8 juli werden de finale onderhandelingen voor de nieuwe cao voor het leerplichtonderwijs afgerond met een 'Proeve van ontwerp van cao 8'. De onderhandelingen waren gestart met een te beperkte enveloppe van 213 miljoen. Uiteindelijk werd de budgettaire ruimte opgetrokken tot meer dan 313 miljoen euro. Langdurig onderhandelen leverde duidelijk positieve resultaten op.

Een behoorlijk resultaat

Bij de start van de besprekingen over cao 8 stelde de Vlaamse regering 213 miljoen euro ter beschikking voor tewerkstelling en omkadering, voor kwaliteit en loopbaan en voor koopkracht. De hogescholen zouden een financiële injectie krijgen van 25 miljoen euro. Wij waren daarmee niet tevreden en vroegen meer financiële armslag. Na lange palavers werd de enveloppe uitgebreid tot ruim 313 miljoen euro. Daarin zijn de verhoging van de werkingsmiddelen voor het basisonderwijs én de in het vooruitzicht gestelde betere omkadering van het kleuteronderwijs niet begrepen. Ondanks de geleverde inspanningen blijft de budgettaire ruimte te krap om in deze cao alle problemen van het (basis)onderwijs op te lossen. Toch is onmiskenbaar op verschillende aspecten grote vooruitgang geboekt: het vakantiegeld wordt opgetrokken tot 92 % van een maandwedde, er komt meer tewerkstelling

in het basisonderwijs, de wedden van verschillende personeelscategorieën worden verhoogd (onder meer die van directeurs), de houders van een getuigschrift zorg krijgen een bijwedde. De beroepsprocedure inzake evaluaties biedt ruime garanties. Ook komt er een controle op de uitvoering van cao's. Een bemiddelingsdienst zal de klachten met betrekking tot het syndicaal overleg behandelen...

Zelden geeft een cao aanleiding tot jubelen. Ook deze niet. Wat echter met moeizaam onderhandelen werd bereikt, is geen peulenschil. Daarom willen we het voorstel van cao 8 verdedigen. Ook de onderhandelaars van de COC en het VSOA zullen het voorliggend ontwerp verdedigen bij hun leden en besturen. ACOD-onderwijs beperkt zich tot het voorleggen van het ontwerp aan haar achterban. Wij geven hierna aspecten uit de cao die betrekking hebben op het basisonderwijs in extenso weer en geven er desgevallend commentaar op. De volgende weken zullen

consultaties georganiseerd worden. De COV-Raad zal uiteindelijk beslissen of wij namens onze organisatie de achtste cao voor het onderwijs zullen ondertekenen.

Vakantiegeld stapsgewijs tot 92 %

De verhoging van het vakantiegeld gebeurt stapsgewijs en start nog in 2006. Uiterlijk in 2009 bedraagt het vakantiegeld van alle personeelsleden ten minste 65 % van het geïndexeerde referentiemaandsalaris. In 2009 wordt het vakantiegeld verder opgetrokken tot 92 % van het referentiemaandsalaris. De evolutie naar 92 % van het maandsalaris gebeurt als volgt:

■ **Vakantiegeld 2006:** het vakantiegeld wordt berekend op de gewone wijze. Indien het brutobedrag groter is dan of gelijk is aan 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2006, ontvangt het personeelslid dat bedrag aan vakantiegeld. Indien dat niet het geval is, wordt een brutoverhoging van 287 euro toegekend, zonder 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2006 te overschrijden.

■ **2007 tot en met 2009:** ieder jaar wordt het vakantiegeld berekend op de gewone wijze en wordt dat bedrag vergeleken met 65 % van het geïndexeerde maandsalaris van de maand maart van het betreffende jaar. Als het berekende bedrag lager is dan 65 %, wordt ieder jaar 1/3 van het verschil tussen het initieel berekende bedrag en de 65 % bijgegeven. Daarna wordt telkens 287 euro bijgeteld, zonder echter 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart van het betreffende jaar te overschrijden.

■ **2010:** de berekening is identiek aan die van 2009. Als het bedrag lager is dan 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van

maart 2010, wordt 48 % van het verschil tussen het berekende bedrag en 92 % bijgegeven. Is dat bedrag hoger dan 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2010, dan zal beperkt worden tot 92 %.

■ **2011:** vanaf 2011 bedraagt het vakantiegeld 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart van het betreffende jaar. In geen geval kan het vakantiegeld hoger zijn dan deze 92 %.

In de tabel onderaan geven we enkele voorbeelden

Klerk-typist en opsteller: forse verhoging salarissen!

De salarisschalen kerk-typist (200) en klerk-typist met principalaatsvergoeding (201) worden gelijkgeschakeld met de nieuwe salarisschaal 202. Deze salarisschaal 202 wordt zo verhoogd dat zij in elke trap vanaf de geldelijke anciënniteit van 25 jaar, 10 % meer bedraagt dan de huidige salarisschaal 201.

De salarisschalen van opsteller (202) en van opsteller met principalaatsvergoeding (203) worden gelijkgeschakeld met de salarisschaal 122. De salarisschaal 122 wordt verhoogd, zodat zij tijdens de eerste trappen van de salarisschaal niet minder bedraagt dan de salarisschaal 202. Door deze loonsverhoging wordt de weddenschaal 122 terug ingevoerd. Het administratief personeel in het secundair onderwijs had daar recht op voor de invoering van de schoolgemeenschappen secundair onderwijs. Deze verhogingen gaan in op 1 september 2006.

Verplicht getuigschrift Frans: discriminatie weggewerkt!

Vanaf 1 september 2007 wordt de bijwedde Frans ook toegekend aan de houders van het getuigschrift grondige kennis verplichte tweede taal Frans die werken in de rand- en taalgrensgemeenten (Drogenbos, Kraainem, Linkebeek, Sint-Genesius-Rode, Wemmel, Wezemaal-Oppem, Bever, Herstappe, Mesen, Ronse, Spiere-Helkijn, Voeren).

Bijwedde zorg

Wie in het bezit is van een diploma van voortgezette lerarenopleiding zorgverbreding en remediërend leren of gediplomeerd is in de voortgezette studie van zorgverbreding en remediërend leren of bachelor is in het onderwijs zorgverbreding en remediërend leren, ontvangt een vergoeding zoals toegekend aan de houders van een Getuigschrift Hoger Opvoedkundige Studiën. Deze maatregel gaat in op 1 september 2007.

Onderhoudspersoneel: positieve maatregelen

■ De scholen krijgen de middelen die nodig zijn om via een lineaire verhoging van de werkmiddelen, het resterend verschil met betrekking tot de brutolonen (zonder patronale bijdragen), zoals vastgesteld op basis van de gegevens van 2004, weg te werken tussen het contractuele MVD-personeel van het gemeenschapsonderwijs en dat van het gesubsidieerd vrij onderwijs. Die middelen zullen aan de inrichtende machten worden

overgemaakt, zodra daarover een akkoord wordt bereikt in Paritair Comité 152.

■ Vanaf 2008 wordt de inhaalbeweging vervolledigd. De inrichtende machten van het gesubsidieerd vrij onderwijs zullen over bijkomende middelen kunnen beschikken. Wel moet daarvoor vooraf een akkoord worden bereikt in Paritair Comité 152.

■ Om contracten van een volledig schooljaar of contracten van onbepaalde duur mogelijk te maken voor het contractueel MVD-personeel in het gemeenschapsonderwijs en het onderhoudspersoneel in het gesubsidieerd vrij onderwijs, worden vanaf 2007 de werkmiddelen verhoogd. Aan de busbegeleiders die niet ressorteren onder het zonaal leerlingenvervoer, wordt tijdens de maanden juli en augustus (vanaf 2007) een bestaanszekerheidsvergoeding van 5 euro per dag toegekend. Wel moet voor het gesubsidieerd vrij onderwijs in Paritair Comité 152 daarvoor een akkoord worden bereikt. Voor het gemeenschapsonderwijs moet daarvoor een akkoord worden bereikt dat voor alle scholengroepen dezelfde inhoud heeft.

■ Er wordt een vormingsfonds gecreëerd dat moet voorzien in de opleiding van MVD-personeel en busbegeleiders in het gemeenschapsonderwijs. Het budget bedraagt 200.000 euro vanaf 2007.

Directeurs: leiderschap erkennen en versterken

Het COV verdedigde het optrekken van de salarissen van alle directeurs basisonderwijs tot het niveau van directeur middenschool. Dat is niet gerealiseerd. De directeurs van de kleinere scholen beklagden er zich al lang over dat hun werkdruk werd verzaamd omdat ze nog een lesopdracht moeten vervullen. Daaraan wordt grotendeels verholpen. De directeurs van scholen met minder dan 180 leerlingen zien hun lesopdracht verminderen met vier lessen per week. De weddenschaal 348 (directeurs middenschool) wordt toegekend aan alle andere directeurs, zij het dat het huidige verschil tussen de categorieën minder dan 350 leerlingen of vanaf 350 leerlingen van 750 euro gehandhaafd blijft. De salarisverhoging voor alle directeurs van scholen met meer dan 180 leerlingen bedraagt 7 tot 11 %, afhankelijk van de anciënniteit. Een pluspunt is ongetwijfeld de impuls die wordt gegeven om de opleiding en de nascholing van directeurs op de sporen te zetten. Met het oog op de toekomstige ontwikkelingen van de scholengemeenschappen in het basisonderwijs is er nood aan een duidelijke visie over de leefbare school van morgen.

Het bereikte resultaat komt dus niet helemaal tegemoet aan onze uitgangspunten. De inspanning die werd geleverd, kan evenwel niet van de tafel worden gevergd.

Enkele voorbeelden

In 2009 bereikt de brutoverhoging van het vakantiegeld 65 %. Dat geeft de volgende cijfers (bedragen in euro):

Anciënniteit	0 jaar	15 jaar	27 jaar
Opsteller	287,00	610,17	1 049,03
Onderwijzer	334,28	765,88	1 069,64
Directeur (<180 ln)	675,75	1 089,35	1 420,12
Directeur (< 350 ln)	839,41	1 271,06	1 601,78
Directeur (> 350 ln)	908,71	1 348,30	1 685,09

In 2011 wordt 92 % bereikt. Dat geeft de volgende brutoverhogingen:

Anciënniteit	0 jaar	15 jaar	27 jaar
Opsteller	338,17	977,44	1 612,53
Onderwijzer	583,10	1 239,67	1 742,84
Directeur (<180 ln)	1 075,18	1 731,75	2 234,92
Directeur (< 350 ln)	1332,94	1988,94	2492,04
Directeur (> 350 ln)	1420,07	2084,65	2593,83

Bij de berekening van het vakantiegeld werd rekening gehouden met de in het vooruitzichtgestelde salarisverhoging.

Met de verhoging van het vakantiegeld is het onderwijspersoneel de eerstvolgende jaren verzekerd van een stijging van de koopkracht die schommelt tussen vier en vijf procent. Dat komt bovenop de jaarlijkse en tweejaarlijkse verhoging en de indexaanpassingen.



Onderstaande maatregelen gaan in op 1 september 2007.

■ **Verhoging salarisschalen directeurs basisonderwijs.** De salarisschalen 879 of 898 van de directeurs van scholen van het basisonderwijs die op basis van de geldende reglementering/normen recht hebben op een directeur zonder lesopdracht, worden gelijkgeschakeld met de salarisschaal 348 die wordt toegekend aan de directeur van een middenschool in het secundair onderwijs. De salarisschalen 779 of 798 van de directeurs van scholen van het basisonderwijs die op basis van de geldende reglementering/normen recht hebben op een directeur zonder lesopdracht, worden gelijkgeschakeld met de salarisschaal 348, echter verminderd met het bedrag van het verschil tussen de salarisschaal 879 en 779 (situatie juni 2007).

■ **Directeurs kleine scholen (-180): extra ondersteuning.** De scholen van het basisonderwijs en secundair onderwijs die op basis van de geldende reglementering of normen geen recht hebben op een voltijds directeursambt, ontvangen een extra omkadering, zodat de lesopdracht van de directeur kan worden verminderd a rato van 4 uren per week. (Met deze maatregel wordt de werkdruk naar beneden gebracht.)

■ **Versoepeling bekwaamheidsbewijzen.** Naast de bestaande vereiste bekwaamheidsbewijzen voor het ambt van directeur basisonderwijs worden de bekwaamheidsbewijzen ten minste HOKT + BPB en ten minste HOLT+BPB als vereiste bekwaamheidsbewijzen opgenomen.

■ **Opleiding en nascholing van directeurs.** Om de professionalisering van de directeurs te bevorderen, zullen directeurs beroep kunnen doen op een opleidingsfonds. Opleidingen die voor erkenning door het fonds in aanmerking willen komen, zijn gericht op het versterken van de professionele competenties voor het schoolleiderschap. Deze opleidingen leiden tot een certificaat of diploma. Elke directeur kan gedurende zijn loopbaan ten bedrage van 1.500 euro beroep doen op het opleidingsfonds om kosten verbonden aan het volgen van de opleiding te dekken. Er wordt een voorrangregeling voor het fonds uitgewerkt waarbij er éénmaal per jaar een aanvraag kan worden ingediend en nieuw aangestelde directeurs voorrang krijgen. Directeurs kunnen ook een beroep doen op de nascholingsmiddelen om hun professionele competenties te updaten en verder bij te schaven. Daartoe worden de nascholingsmiddelen met 300.000 euro verhoogd.

Directeurs buitengewoon basisonderwijs

In een aantal BO scholen is de 'GON-populatie' die men begeleidt, groter dan de popula-

tie in de school zelf. In een aantal scholen is de schoolpopulatie zodanig gedaald dat een lesopdracht voor de directeur dreigt, terwijl de betrokken directeur meer en meer werk heeft met de organisatie van GON en de ondersteuning en begeleiding van de GON-begeleiders. Daarom wordt er een regeling uitgewerkt waarbij voor de lesopdracht van de directeur van de begeleidende BO-school de GON-leerlingen bij de leerlingen van de school zelf geteld worden. Dat mechanisme begint pas te spelen als de BO-school minimaal 10 GON-leerlingen begeleidt. Het volume GON-leerlingen en de bijhorende inspanning van de directeur en het gehele schoolteam moeten substantieel en permanent genoeg zijn.

Vervanging van langdurig afwezige directeurs

De langdurige afwezigheid van een directeur op school omdat hij gebruik maakt van verlofstelsels, kan een hypotheek leggen op een stabiele schoolorganisatie. In overleg met de inrichtende machten, de vakorganisaties en de overheid zal tegen het einde van schooljaar 2006-2007 worden nagegaan in welke gevallen en op welke wijze daarvoor een oplossing kan worden gezocht.

Inspecteur en pedagogisch adviseurs

De salarisschaal 167 die wordt toegekend aan de inspecteur en pedagogisch adviseur basisonderwijs, wordt verhoogd. Het verschil met de salarisschaal 779, die wordt toegekend aan de directeurs van scholen van het basisonderwijs die op basis van de geldende reglementering of normen geen recht hebben op een directeur zonder lesopdracht, bedraagt 1.372,8 euro (index juni 2006) in de trappen van de schaal tot en met een geldelijke anciënniteit van 15 jaar. De salarisschaal mag evenwel nooit minder bedragen dan schaal 167 vóór deze verhoging. Vanaf een geldelijke anciënniteit van 16 jaar bedraagt het verschil met de nieuwe weddenschaal 348 (index juni 2006) 2.197,80 euro in de verschillende stapen van de salarisschaal. Schaal 166 wordt vanaf een geldelijke anciënniteit van 16 jaar gelijkgeschakeld met schaal 338.

Loopbaanontwikkeling

Functiebeschrijvingen en evaluaties

Functiebeschrijvingen en evaluaties moeten, net zoals in het secundair onderwijs, gezien worden als een constructief en positief personeelsbeleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

In het basisonderwijs worden de functiebeschrijvingen ingevoerd vanaf 1 september

2007. Met de evaluaties zal worden gestart op 1 september 2009.

Personeelslid en evaluator leggen in de geïndividualiseerde functiebeschrijving de taken en de instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vast én de wijze waarop het personeelslid deze taken en opdrachten moet uitvoeren.

Bij het verdelen van de instellings- en beleidsondersteunende taken tussen alle personeelsleden houdt de inrichtende macht onder meer rekening met de (aard van de) hoofdoopdracht van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en met de tijd die eraan besteed wordt, met het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn en met de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden.

De inrichtende macht houdt ook rekening met de tijd die sommige personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen en dat zowel op het niveau van de school als op het niveau van de scholengemeenschap en/of de scholengroep.

Worden personeelslid en evaluator het niet eens over de functiebeschrijving, dan geldt de bepaling van het statuut gesubsidieerd onderwijs.

De algemene afspraken betreffende functiebeschrijving moeten worden onderhandeld in het voor de instelling bevoegde lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met bovenvermelde principes.

Het functioneringsgesprek, waarbij de evaluator en het personeelslid op gelijke voet worden geplaatst, kadert in de individuele personeelsbegeleiding. De evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in zijn functioneren.

Tijdens het evaluatiegesprek wordt het functioneren van het personeelslid besproken op basis van de overeengekomen functiebeschrijving. Toch is het evaluatiegesprek niet louter op het verleden gericht. De eerste doelstelling van een evaluatiegesprek is immers het functioneren van het personeelslid te verbeteren waar nodig en het personeelslid te ondersteunen. Na het gesprek moeten dus niet enkel de goede en sterke punten, maar ook de te verbeteren punten duidelijk zijn. Het evaluatiegesprek zal bijgevolg aanleiding geven tot bijsturen en kan leiden tot nieuwe, duidelijke afspraken.

College van beroep

Naast de beroepsinstanties voor tuchtzaken wordt een college van beroep betreffende evaluaties opgericht. Dat college bestaat uit drie kamers: één voor het gemeenschapsonderwijs, één voor het gesubsidieerd vrij onderwijs en één voor het gesubsidieerd officieel onderwijs. Het college wordt voorgezeten door een magistrat. Dat biedt de morele garantie voor objectiviteit. Het college doet in een met redenen

omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' door na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd en door de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

Het college van beroep is bevoegd om na te gaan of de procedureregels op schoolniveau zijn nageleefd. Dat betekent dat aan de hand van elementen uit het dossier zal worden nagegaan of zowel de procedure betreffende evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijving werden nageleefd en of de rechten van verdediging niet werden geschonden. Dat betekent dat zal worden nagegaan of het personeelslid is gehoord of het zich heeft kunnen verdedigen, de mogelijkheid heeft gekregen zijn functioneren aan te passen aan de tijdens het functioneringsgesprek gegeven richtlijnen,... Het college heeft ook de bevoegdheid na te gaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie. Het kan oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie 'onvoldoende' steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie 'onvoldoende' in rechte en in feite aanvaardbaar maken. Het kan oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie 'onvoldoende'. Het kan de beslissing van een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' vernietigen. De vernietiging van de eindconclusie 'onvoldoende' houdt niet in dat de eindconclusie 'voldoende' wordt.

Een beroep bij het college van beroep werkt opschortend.

Voor een vastbenoemd personeelslid dat definitief ontslagen wordt na een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' wordt een sociaal vangnet gecreëerd. Een vastbenoemd personeelslid wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld naargelang het aantal

werkdagen dat nodig is om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens de opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld, kan het door het schoolbestuur met een andere opdracht worden belast en, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen. Het ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vastbenoemd was.

Om tegemoet te komen aan het verschil in bevoegdheid tussen de Arbeidsrechtbanken en de Raad van State, wordt binnen het gesubsidieerd vrij onderwijs bij een (onterecht) ontslag de inrichtende macht financieel gesanctioneerd. Zij verliest de salaristoelage voor het personeelslid dat in de plaats komt van het ten onrechte ontslagen personeelslid. Het ten onrechte ontslagen personeelslid blijft verder zijn salaris ontvangen.

Om de functionerings- en evaluatiegesprekken op een professionele manier te laten verlopen, is het aangewezen dat de evaluatoren een passende opleiding gevolgd hebben. De Vlaamse regering trekt daarvoor vanaf 2007 een bedrag van 500.000 euro uit.

Na twee jaar: systeem evalueren

Twee jaar na de ingang van de decreetale vertaling van deze cao, wordt een brede evaluatie gemaakt die onder meer slaat op de omschrijving van hoofdtaken en instellingsgebonden taken, de kwaliteit van de functiebeschrijvingen en de evaluaties (onder meer de competentieontwikkeling van de evaluatoren) en het gebruik van de ondersteunende omkaderingselementen (BPT-uren, uren beleidsondersteuning, mentoren,...).

Deze evaluatie wordt uitgevoerd door de vakorganisaties, de inrichtende machten en de overheid.

Mentorschap

Om de begeleiding van stagiairs, startende leerkrachten en leraren in opleiding verder uit te bouwen, worden de middelen voor het mentorschap verhoogd van 5.975.000 euro in 2006 tot 12.909.000 euro op kruissnelheid in het schooljaar 2008-2009.

De GOK-begeleiding

De extra begeleiding die de Vlaamse Regering heeft toegekend om het gelijkerekenbeleid in de scholen te ondersteunen (decreet van 28 juni 2002), wordt vanaf 1 september 2008 toegevoegd aan het totaal aantal betrekkingen dat met een verlof wegens bijzondere opdracht kan worden ingevuld voor begeleidingsopdrachten in de respectieve begeleidingsdiensten.

Regularisatie geco's schoolsport

De Stichting Vlaamse Schoolsport heeft voor een groot deel personeelsleden die in het statuut van geco werken. Omdat het merendeel van die personeelsleden al jaren werkzaam is in deze organisatie, wordt ervoor geopteerd om ze vanaf 1 januari 2007 in statutair verband te brengen en hun rechtszekerheid te geven.

Loopbaanonderbreking

Voor de specifieke stelsels van loopbaanonderbreking worden vanaf 1 september 2007 nieuwe mogelijkheden gecreëerd. Het stelsel loopbaanonderbreking voor medische bijstand in de vorm van 12 maanden voltijdse loopbaanonderbreking of 24 maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking wordt ingevoerd. Ook het deeltijds ouderschapsverlof in de vorm van 6 maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking wordt mogelijk gemaakt.

Loopbaanonderbreking wordt mogelijk voor de pedagogisch adviseurs en de leden van de inspectie.

Personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking, krijgen eveneens de mogelijkheid om loopbaanonderbreking te nemen.

Meer middelen voor zorgcoördinatie

De afgelopen jaren hebben de basisscholen veel inspanningen geleverd om een zorgbeleid uit te stippelen. Dat gebeurde in de eerste plaats op schoolniveau. Op het niveau van de scholengemeenschap werden punten samengelegd.

Ondersteuning klaspraktijk

Een sterk zorgbeleid is essentieel voor het ondersteunen van schoolteams, zowel voor de ondersteuning van elke leerkracht als voor



Foto: L. Zanders

de ondersteuning van de directeur in zijn zorgbeleid.

Elke school heeft immers leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Om ook deze kinderen maximale ontwikkelingskansen te kunnen bieden, is het noodzakelijk de zorgmiddelen uit te breiden om een krachtiger zorgbeleid te kunnen voeren.

De middelen die vandaag voor zorgcoördinatie voorzien zijn, worden door de scholen als zeer doeltreffend, maar ontoereikend bevonden. Om tegelijk mogelijk te maken dat kinderen met speciale onderwijsbehoeften maximale kansen krijgen én dat de individuele leerkrachten ondersteund worden in hun klaspraktijk, is het noodzakelijk de zorgmiddelen uit te breiden.

Niveau scholengemeenschap

Om de zorg in elke school nog efficiënter te kunnen aanpakken, zullen de zorgmiddelen op het niveau van de scholengemeenschap substantieel uitgebreid worden. Deze maatregel staat los van de discussie over de structuren in het gewoon en het buitengewoon onderwijs die in het kader van leerzorg wordt gevoerd.

De bijkomende middelen zorg worden toegekend vanaf 1 september 2008 en zullen op kruissnelheid 21 miljoen euro bedragen. In tegenstelling tot de eerste pijler zorg zullen deze middelen naar het niveau scholengemeenschap gaan. De realiteit is immers dat leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften weliswaar ad random verdeeld zijn over Vlaanderen, maar niet ad random verdeeld zijn over de scholen. Sommige scholen hebben een 'expertise' op het gebied van bepaalde problemen en trekken daardoor meer dan het gemiddelde van 10 % zorgleerlingen aan. Binnen een scholengemeenschap moet men daarmee kunnen rekening houden. De scholengemeenschap fungeert als draaischijf voor de verdeling van de middelen.

Op het niveau van de scholengemeenschappen wordt een normenstelsel uitgewerkt bestaande uit twee componenten: een sokkel per school in de scholengemeenschap en een aanvulling met punten lineair toegekend op basis van de leerlingenaantallen.

De verdere concretisering van het normenstelsel zal zijn uitgewerkt tegen einde 2007.

Onderhandelingsmaterie

Hoewel de punten zorg toegekend worden aan de scholengemeenschap, moeten ze maximaal naar het niveau van de scholen doorvloeien. Maximaal 15 % van die tweede pijler kan besteed worden op het niveau van de scholengemeenschap. De decreetgever legt dat percentage vast, waardoor de individuele scholen een garantie hebben, dat er geen 'hofhouding' ontstaat op het niveau van de scholengemeenschap. Van dat percentage kan afgeweken worden **na akkoord** in het OCSG.

De verdeling van de punten zorg tussen de individuele scholen is een bevoegdheid van de scholengemeenschap, maar is voorwerp van onderhandelingen in het OCSG. Dat betekent dat zowel over de criteria van verdeling, als over de verdeling zelf onderhandeld wordt.

Net zoals een directeur jaarlijks in het BOC of LOC moet onderhandelen over de besteding van het lestijdenpakket, moet dat ook gebeuren voor de besteding van de puntenenveloppe. De puntenenveloppe zorg die rechtstreeks naar de scholen gaat (eerste pijler), is niet meer vatbaar voor overdracht naar het niveau scholengemeenschap.

Werkdrukverlaging

Een veel ruimer en krachtiger zorgbeleid, waarbij vooral de leerkrachten zich beter ondersteund voelen, zal leiden tot werkdrukverlaging. Werkdruk en werklast worden door leerkrachten immers het zwaarste bevonden, wanneer ze ontstaan door handelingsverlegenheid. De gedachte geen effectief antwoord te kunnen geven op een onderwijsbehoefte van een kind, is zelfs voor de meest enthousiaste leerkracht nefast. De werkdruk ontstaat door een gevoel van 'handen tekort' en omwille van het niet kennen van bepaalde methodieken of strategieën om de leerlingen te helpen. (We verwijzen hier naar de *doctoraatsthesis van Katrijn Ballet, zie Basis nr. 9 van 6 mei 2006, blz. 21-23*). Extra hulp in de klas is daarop een antwoord. Ook de mogelijkheid bepaalde kinderen tijdelijk uit de klas te halen, zal de spanning doen verminderen. Als de leerkracht in zijn klas ondersteuning krijgt van iemand die deskundig is, zal hij zijn vaak zware opdracht gemakkelijker aankunnen.

Inspraak

Bijkomende middelen voor de ondersteuning van de vakbondswerking

De overheid trekt vanaf 1 september 2008 middelen uit voor de ondersteuning van de syndicale werkzaamheden van de vakbondsafgevaardigden en voor het bekostigen van de bemiddeling collectief overleg.

In de scholengemeenschappen van alle onderwijsnetten wordt een OCSG opgericht.

De overheid zal de besluitvorming verder afwerken, zodat in alle netten en ook in het basisonderwijs vanaf 1 januari 2007 een onderhandelingscomité op het niveau van de scholengemeenschappen kan worden opgericht.

Toezicht bij klachten

Bij klachten over de toepassing van afgesloten cao's, zal de overheid een onderzoek instellen met het oog op de correcte naleving van gemaakte afspraken.

Bemiddeling collectief overleg

In het kader van het collectief overleg worden vanaf 1 september 2007 bemiddelaars voorzien. Vakorganisaties, inrichtende machten of hun koepels, en de overheid kunnen bij de bemiddelaars problemen aanhangig maken betreffende de toepassing van het syndicaal statuut, de rechten en plichten van de sociale partners en de toepassing van de regels betreffende functiebeschrijving en evaluatie. Deze bemiddeling wordt gedurende een proefperiode van twee jaar georganiseerd (1 september 2007-31 augustus 2008) en vervolgens door de betrokken partners geëvalueerd.

Aanwending resterend budget

Over de besteding van de resterende budgetten zullen verdere onderhandelingen worden gevoerd. Het gaat om 1.866.000 euro voor 2006, 276.000 euro voor 2007, 164.000 euro voor 2008 en 3.551.000 euro voor 2011.

Het verdedigen waard

Een minpunt blijft dat we er niet in geslaagd zijn de minister ervan te overtuigen het aantal uren lichamelijke opvoeding voor het lager onderwijs te verhogen en buiten het urenpakket te organiseren. Meer uren lichamelijke opvoeding heeft het voordeel dat de fysieke conditie van de leerlingen verbetert en dat de werkdruk van de leraren vermindert. Méér uren lichamelijke opvoeding blijft voor ons een prioriteit. Ook buiten de cao kan daarvoor een inspanning worden geleverd. Met meer zorguren kan de werkdruk ook verminderen. Daartoe kan het syndicaal overleg een positieve bijdrage leveren. In elk geval bieden meer uren voor zorg in de klas het antwoord op de hulpvraag die veel leerkrachten stellen.

Dit voorstel van cao biedt onmiskenbaar veel positieve elementen die niet zomaar kunnen of mogen weggewuifd worden. Het resultaat dat voorligt, werd bereikt met onderhandelen. Dat resultaat willen we verdedigen.

Romain Maes ■
algemeen secretaris

