



Krachtlijnen, prioriteiten en accenten voor het onderwijsbeleid

I. GROEIKRACHT VOOR DE TOEKOMST

Het onderwijs in Vlaanderen is sterk en scoort internationaal hoog. Tegelijkertijd stijgt de druk omwille van het groeiend aantal maatschappelijke opdrachten dat aan het onderwijs wordt opgedrongen. De kwaliteit komt daardoor in het gedrang. Bijkomend is het economisch, sociaal en politiek klimaat niet gunstig. Daarom werken onderwijsvakbonden in moeilijke omstandigheden. De beschikbare middelen moeten zo optimaal mogelijk worden ingezet.

De komende jaren staan we voor grote uitdagingen:

- het toenemende individualisme moet worden gekeerd tot solidariteit;
- het toenemend lerarentekort moet worden aangepakt;
- de nog steeds stijgende werkdruk en planlast moeten worden aangepakt;
- de sociale ongelijkheid moet worden bestreden;
- de zorg om elke leerling de beste kansen te geven, moet worden geoptimaliseerd;
- de overheidspensioenen moeten van alle negatieve ingrepen worden gevrijwaard;
- het behoud van de koopkracht moet worden verzekerd.

Om aan alle uitdagingen het hoofd te kunnen bieden, moeten we ons syndicaal draagvlak vergroten en onze syndicale actie verder uitbouwen, zodat het vakbondsbeleid zo nauw mogelijk aansluit bij de verwachting van de leden.

Wij moeten onze organisatie en werking aanpassen en versterken om te kunnen blijven spreken namens onze leden en om ons programma te kunnen doorzetten voor al het onderwijspersoneel.

1. Het COV is democratisch, representatief en actief.

Het COV ziet het als zijn opdracht om op elk beleidsniveau, in zijn standpunten en acties mee vorm te geven aan vernieuwingen in het onderwijs en de maatschappij zonder de kwaliteit en de stabiliteit van ons onderwijsstelsel in het gedrang te brengen. Het COV vertrekt daarbij vanuit zijn syndicale, christelijke en pedagogische waarden.

2. Het COV ziet het als zijn opdracht om op elk beleidsniveau, in zijn standpunten en acties:

- democratische bestuursvormen te hanteren;
- bestuursleden actief te betrekken bij de problemen van alle personeelcategorieën;
- de verschillende mandaten representatief in te vullen met zoveel mogelijk verschillende bestuursleden;
- alle verkozen mandaatdragers stem te geven bij het nemen van beslissingen;
- een constructieve samenwerking tussen professionelen en vrijwilligers tot stand te brengen;

■ de statuten van de organisatie aan te passen aan de evoluties en deze consequent toe te passen.

3. Het COV is een onderwijsorganisatie met oog voor de verscheidenheid van de personeelscategorieën. Het COV ziet het als zijn opdracht om op elk beleidsniveau, in zijn standpunten en acties de specificiteit van elke personeelsgroep te respecteren, de volwaardige participatie van alle personeelscategorieën te garanderen en actief te handelen vanuit de meerwaarde van die verscheidenheid.

4. Het COV ziet het als zijn opdracht om voor alle leden het dienstbetoon professioneel en klantvriendelijk te organiseren binnen een redelijke afstand van hun woon- of werkplaats. Het dienstbetoon moet tevens adequaat zijn, zodat alle leden snel en correct antwoorden krijgen op hun vragen.

Vakbondsafgevaardigden en bestuursleden, als eerste aanspreekpunt voor de leden, moeten over voldoende informatie kunnen beschikken om eenvoudige vragen van leden te kunnen beantwoorden.

5.1. Het COV beschouwt inspraak als een basisrecht voor alle werknemers en ziet het daarom als zijn opdracht om in zijn standpunten en acties:

- democratische, syndicale en sociale verkiezingen in scholen en scholengemeenschappen te garanderen;
- actief leden te motiveren en te engageren om hun collega's te vertegenwoordigen en het mandaat van vakbondsafgevaardigde en/of bestuurslid op te nemen;
- de verkozen personeelsvertegenwoordigers de nodige informatie en vorming te geven om de individuele en collectieve belangen van collega's te kunnen behartigen en hen in hun mandaat van personeelsvertegenwoordiger te ondersteunen;
- samenwerking tussen personeelsvertegenwoordigers in de scholengemeenschappen te realiseren;
- voor de vakbondsafgevaardigden ruimte te realiseren om hun vakbondsopdrachten binnen hun schoolprestaties te kunnen uitvoeren en eist daarom de nodige bijkomende lestijden;
- meer werkruimte voor de professionele medewerkers van het COV te creëren om de personeelsvertegenwoordigers en de inspraak op het niveau van school en scholengemeenschap te ondersteunen.

5.2. Syndicaal verlot en syndicale bescherming

De erkende personeelsafgevaardigden moeten de mogelijkheid krijgen om zich voor een deel van hun opdracht te engageren in de lokale en regio-

nale inspraakstructuren. Dat moet ondersteund worden door bezoldigde vrijstellingen. Een systeem van aanvullende lestijden moet daarvoor voorzien worden.

Alle afgevaardigden moeten hun opdracht kunnen uitvoeren tijdens de schooltijd.

De tijd besteed aan hun opdracht moet als arbeidstijd (= lestijden) worden beschouwd. Aan de betrokken scholen en/of scholengemeenschappen moeten daartoe extra lestijden worden toegekend, zodat het schoolteam niet belast wordt.

Syndicale vorming:

- voor elke nieuw verkozen militant moet bijkomend syndicaal verlot toegekend worden voor algemene syndicale basisvorming;
- elke militant moet het recht krijgen op een voortgezette vorming om adequaat te functioneren in lokale en regionale syndicale netwerken en de diverse onderhandelings- en overlegstructuren zoals onder meer LOC, ABC, CPBW, OCSG, ondernemingsraad,...
- militanten en kaders moeten het recht krijgen om opleidingen te volgen bij externe vormingsinstanties of instellingen in het kader van de permanente vorming;
- elke vorming moet kunnen doorgaan tijdens de schooluren, zonder loonverlies.

Er moet een bezoldigde vervanging van het personeelslid komen, zodat het schoolteam niet belast wordt.

6. Het COV vertrekt vanuit een geïntegreerd beleid waarin diversiteit positief en zonder vooroordelen wordt benaderd.

Het COV ziet het daarom als zijn opdracht om op elk beleidsniveau in zijn standpunten en acties

- te werken aan gelijke kansen voor iedereen;
- mee te bouwen aan regelgeving die leidt tot een samenhangend economisch en sociaal beleid waarin de verschillende culturen samenleven binnen een sterk maatschappelijk kader.

7. 1. Het COV is internationaal actief.

Het onderwijs ontsnapt niet aan de krachten van internationale organisaties. Ook voor het onderwijs moet de wereldsystematiek of de globalisering achter de werking van de grote internationale organisaties nauwgezet opgevolgd worden. Het onderwijs analyseren en interpreteren vanuit een mondiaal perspectief mag niet leiden tot een soort internationale standaardisering van het onderwijs, noch tot commercialisering, liberalisering of privatisering.

Het COV ziet het als zijn opdracht om:

- de internationale ontwikkelingen en tendensen op het vlak van onderwijs nauwgezet te volgen, te duiden en te communiceren;
- de actuele dossiers te toetsen aan de internationale ontwikkelingen;



- de internationale tendensen en richtlijnen te toetsen aan het Vlaams onderwijsbeleid;
- in het Vlaams onderwijsbeleid prioriteit te trekken vanuit zijn eigen kracht en bestaande kwaliteiten en dus niet vanuit de internationale standaarden.

7.2. Het COV blijft een vakbond van waarden.

Het COV ziet het als zijn opdracht om op elk beleidsniveau:

- open, objectief, transparant en eerlijk informatie te verstrekken over alle aspecten van zijn werking, in zijn standpunten en acties;
- elke vorm van oprukkende commercialisering, liberalisering of privatisering te weren.

8. Het COV bouwt mee aan kwaliteitsvolle onderwijsvernieuwingen.

Het COV ziet het als zijn opdracht om tijdens de volledige beleidsontwikkeling en uitvoering van onderwijsvernieuwingen, in zijn standpunten en acties de beleidsmakers te dwingen tot:

- het realiseren van enkel de nodige kwaliteitsvolle vernieuwingen;
- het voorzien van voldoende tijd en ruimte om een degelijke standpuntbepaling mogelijk te maken;
- een degelijke wisselwerking tussen de beleidsmakers en de beleidsuitvoerders;
- het voorzien van middelen, tijd en ruimte om gedragen vernieuwingen realistisch te kunnen implementeren. Elke evaluatie van vernieuwingen moet leiden tot prioriteiten in bijstellingen en verbeteringen.

9. Het COV is voorstander van een betekenisvolle en verantwoorde autonomie voor scholen en scholengemeenschappen.

Het COV ziet het als zijn opdracht om bij onderwijsvernieuwingen in zijn standpunten en acties:

- middelen te eisen voor de organisatiemodellen die de overheid aan het onderwijs oplegt;
- autonomie die ontstaat omwille van het afschrijven van overheidstaken zo nodig tegen te gaan;
- in de scholen en scholengemeenschappen te bouwen aan een optimale relatie tussen regelgeving en plaatselijk beleidsvoerend vermogen waarbij de regelgeving correct wordt toegepast;
- te vermijden dat er te grote verschillen in beleid kunnen ontstaan tussen de scholen onderling en de scholengemeenschap;
- een efficiënte vakbondsvetegenwoordiging uit te bouwen.

10. Het COV is een maatschappelijke en solidaire organisatie.

Het COV ziet het als zijn opdracht om op elk beleidsniveau in zijn standpunten en acties het ACV-beleid met betrekking tot gelijke kansen en maatschappelijke integratie actief mee vorm te geven. Dat kan onder meer door via de kwaliteit van onderwijs een tegengewicht te bieden aan de toenemende maatschappelijke uitsluiting op basis van onder meer laaggeschooldheid, ontbrekende maatschappelijke en sociale competenties, allerlei vormen van ongeletterdheid,...

11. Het COV vecht tegen een te sterke individualisering.

Het COV ziet het als zijn opdracht om op elk beleidsniveau, in zijn standpunten en acties:

- in het onderwijs de doorgedreven commercialisering tegen te gaan, zodat initieel en voortgezet

onderwijs bereikbaar blijven voor elk;

- in het spanningsveld tussen de leerlingen als klant met 'alle persoonlijke rechten' en de collectieve benadering van de leerlingen als groep steeds te kiezen vanuit het meest kwaliteitsvolle belang.

12. Het COV streeft naar 'werkbaar werk' voor alle personeelsleden.

Het COV ziet het als zijn opdracht in zijn standpunten en acties:

- oog te hebben voor de verloning die welvaartsvast is voor alle personeelsleden, met bijzondere aandacht voor de laagste looncategorieën;
- voltijdse tewerkstelling voor alle personeelscategorieën mogelijk te maken;
- ruime mogelijkheden tot individueel loopbaanbeleid en professionele ontwikkelingen te doen realiseren, rekening houdend met de persoonlijke levensomstandigheden;
- mogelijkheden te creëren om in de schoolteams kwaliteitsvolle collegiale en professionele relaties tot stand te brengen.

13. Het COV staat voor professionaliteit.

Het COV ziet het als zijn opdracht in zijn standpunten en acties:

- oog te hebben voor de verloning die welvaartsvast is voor alle personeelsleden, met bijzondere aandacht voor de laagste looncategorieën;
- voltijdse tewerkstelling voor alle personeelscategorieën mogelijk te maken;
- ruime mogelijkheden tot individueel loopbaanbeleid en professionele ontwikkelingen te doen realiseren, rekening houdend met de persoonlijke levensomstandigheden;
- mogelijkheden te creëren om in de schoolteams kwaliteitsvolle collegiale en professionele relaties tot stand te brengen.

II. PRIORITEITEN EN ACCENTEN VOOR HET ONDERWIJSBELEID

FINANCIERING ONDERWIJS

14.1. Opdat het onderwijs zou kunnen voldoen aan alle maatschappelijke verwachtingen, eist het COV dat de Vlaamse overheid ten minste 7 % van het BRP (bruto regionaal product) aan onderwijs zou besteden.

14.2. Er moet meer geïnvesteerd worden in schoolinfrastructuur. Zowel leerlingen als leerkrachten hebben recht op aangepaste schoolgebouwen met moderne infrastructuur.

LOOPBAANONTWIKKELING

15. Aanvangsbegeleiding

Een aanvangsbegeleiding maakt wezenlijk deel uit van de loopbaaninvulling voor alle personeelscategorieën. De band tussen de initiële opleiding en de eerste instap in de praktijk moet verstevigd worden.

Specifiek voor beginnende personeelsleden moet het mentorschap structureel beter worden uitgebouwd.

De middelen daarvoor dienen gevoelig te worden uitgebreid.

Beginnende personeelsleden dienen de mogelijkheid te krijgen een aantal uren per week navorming te kunnen volgen, te reflecteren over hun opdracht en zonodig terug te koppelen naar hun initiële lerarenopleiding. Daarvoor dient een specifieke organieke vervangingsregeling te worden voorzien.

16. Soepele loopbaanmogelijkheden

Het COV wil dat de overheid initiatieven neemt om soepele loopbaanmogelijkheden uit te bouwen met onder meer:

- 'ingroeibanen' waarin een nieuw personeelslid op basis van zijn of haar startcompeten-

ties in een gedeelde verantwoordelijkheid samenwerkt met een begeleider;

- 'doorgroeibanen' waarin, op basis van een toegenomen individuele deskundigheid, kansen op loopbaanmobiliteit worden aangeboden;

- 'sabbatverloven' in functie van de persoonlijke permanente vorming ter verhoging van de algemene professionaliteit, de motivatie en het welbevinden van personeelsleden in functie. Een personeelslid met sabbatverlof mag geen loonverlies lijden;

- 'uitgroeibanen': een goede eindloopbaanregeling houdt rekening met de zwaarte van de opdracht.

17. Personeelsbeleid

De overheid moet een personeelsbeleid voeren, waarbij de taakinfilling van het personeel in overeenstemming wordt gebracht met de mogelijkheden van de betrokkenen.



18. Combinatie werk en gezinsleven

Tijdens de loopbaan moeten ruime mogelijkheden geboden worden, onder meer via het deeltijds werken, de verlofstelsels en andere faciliteiten, om gezinsleven en werken volgens individuele behoeften goed te kunnen combineren.

19. Vastheid van betrekking

De vastheid van betrekking blijft een onaantastbaar gegeven. Een degelijk personeelsstatuut is de beste garantie voor kwaliteit en continuïteit. Voor alle ambten in het basisonderwijs, ook op het niveau van de scholengemeenschap, moet statutaire zekerheid gegarandeerd zijn. De statutaire zekerheid moet onderdeel blijven van de aantrekkelijkheid van een loopbaan in het onderwijs.

20. Naar een goede definitieve uitstapregeling

Een goede uitstapregeling is een essentieel onderdeel van het loopbaanverloop. De uitstapregeling op 55 bracht een oplossing die in grote mate tegemoetkwam aan de noodzaak om vervroegd te kunnen uittreden. De vraag naar een degelijke organieke uitstapregeling die rekening houdt met de noden van het personeel van het basisonderwijs, moet ernstig worden genomen.

Een goede uitstapregeling houdt minstens rekening met de aard van de opdracht en met de duur van de tewerkstelling in het onderwijs.

De leerkrachten van het gewoon en buitengewoon lager onderwijs moeten ten minste dezelfde uitstapregeling krijgen als deze die nu van toepassing is voor de kleuteronderwijzers.

Voor het hele basisonderwijs moet een zelfde uitstapregeling komen die nauw aansluit op de leeftijd van 55 jaar en waarbij de hoogte van de uitkering geen rem betekent om uit te treden. Beperkingen op het wachtgeld zijn onaanvaardbaar.

Om personeelsleden aan te moedigen langer in dienst te blijven, zijn er stimulansen voor het personeelslid nodig. Niemand mag echter tegen zijn zin verplicht worden langer te werken dan de leeftijd van 55 jaar.

Progressieve uitgroeimogelijkheden met behoud van wedde waarbij de vrijgekomen lestijden worden opgenomen door tijdelijk personeel, kunnen ertoe bijdragen dat leerkrachten langer aan het werk willen blijven.

21. Taak- en functiedifferentiatie

Taakdifferentiatie en functiedifferentiatie maken een echt loopbaanbeleid mogelijk en kunnen het vlakke karakter van de loopbaan bij personeelsleden doorbreken.

De school moet over voldoende mogelijkheden en middelen beschikken om taak- en functiedifferentiatie uit te bouwen. Dat kan door:

- het bieden van meer afwisseling in taken en opdrachten (meer interne mobiliteit);
- een grotere uitwisselbaarheid van opdrachten;

- het bieden van organisatorische faciliteiten;
- het bieden van meer werkcomfort.

LERARENTEKORT

Het lerarentekort zal zich de komende jaren sterker laten voelen. Ook in het basisonderwijs zal het moeilijker worden om vacatures in te vullen, zeker als die zich in de loop van het schooljaar voordoen.

22. Een brede aanpak

Het COV pleit voor een brede aanpak van het lerarentekort met oog voor een voldoende en evenwichtige instroom van mannelijke en vrouwelijke leraren.

Dat mag echter nooit afbreuk doen aan de kwaliteit van de leerkrachten. Er dienen maatregelen genomen te worden op diverse terreinen. Het COV vraagt dat de Vlaamse regering spoedig een debat daarover op gang trekt, teneinde er op korte termijn een begrotingspad voor uit te tekenen.

23. Respect voor kwaliteit

Het COV heeft steeds een sterke bekommernis gehad voor een kwaliteitsvolle rekrutering van aspiranten en een zinvolle begeleiding van beginnende leerkrachten. Bij het nemen van maatregelen om het leerkrachtentekort op te lossen, moet steeds dezelfde bezorgdheid voor het blijvend beveiligen van de hoge kwaliteit van het onderwijs voorop staan. De kwaliteit van het onderwijs hangt immers nauw samen met de kwaliteit van de opleiding en rekrutering. Bij elke maatregel dienen onder meer specifieke voorwaarden, financiële middelen en ondersteuning voor de scholen voorzien te worden.

24. Jonge leerkrachten behouden in het onderwijs

Het arbeidsmarktrapport 2008 geeft aan dat in het basisonderwijs 26,5 % van de jonge leerkrachten binnen de vijf jaar na hun indiensttreding het onderwijs weer verlaten.

Het COV is dan ook van oordeel dat maatregelen moeten gerealiseerd worden opdat:

- pasafgestudeerden maximaal de keuze zouden maken voor een beroep in het onderwijs;
- jonge leerkrachten in het onderwijs aan het werk zouden willen gaan om er te blijven en niet naar de privésector zouden overstappen.



Beginnende leerkrachten moeten kunnen rekenen op meer zekerheid van tewerkstelling, een aantrekkelijke verloning, voldoende ontplooiingskansen en een degelijke aanvangsbegeleiding. Personeelsleden die de overstap maken van een andere sector naar het onderwijs, moeten voor de berekening van hun geldelijke en dienstanciënniteit hun diensten in andere sectoren in rekening kunnen brengen.

OMKADERING BASISONDERWIJS EN WERKGELEGENHEID

25. Werkgelegenheid

Het COV stelt dat in het onderwijs alleen statutaire tewerkstelling volwaardige tewerkstelling is.

De overheid moet meer tewerkstellingskansen creëren in het onderwijs en mag daarbij de risicogroepen niet uit het oog verliezen.

In het basisonderwijs moeten jobs worden gecreëerd voor onder meer leerlingtoezicht, onderhoud van gebouwen en materialen.

In elke basisschool moet ondersteunend personeel komen voor leerlingtoezicht en moet het aantal uren kinderverzorger gevoelig uitgebreid worden naar minstens één voltijds ambt per school en toenemend naargelang het aantal kleuters en het aantal vestigingsplaatsen.

26. Een volwaardige basisomkadering

Het COV vraagt de uitbouw van een volwaardige omkadering in het basisonderwijs. Dat betekent voor alle vestigingsplaatsen een voldoende ruim lestijdenpakket, zodat er in principe maximaal 20 leerlingen per klassegroep zijn in het gewoon basisonderwijs en maximaal 12 leerlingen per pedagogische eenheid in het buitengewoon onderwijs. Zowel voor het gewoon basisonderwijs als het buitengewoon onderwijs moet er voldoende ondersteunend personeel zijn om werkdrukverlaging en planlastvermindering voor de klasleerkracht te realiseren.

Het COV vraagt meer omkadering, ook voor de leerlingen, om een antwoord te bieden op de snelle digitale ontwikkelingen.

Het COV wil dat de overheid verder werk maakt van een administratieve en ondersteunende omkadering die vergelijkbaar is met die van het secundair onderwijs. In het buitengewoon onderwijs wordt rekening gehouden met het puntengewicht van de leerlingen. Zo krijgt de directeur de kans om zijn leidende en begeleidende opdracht waar te maken. Specifieke aandacht dient terzake ook te gaan naar vestigingsplaatsen en eenklassige scholen. Dat veronderstelt onder andere een vestigingsplaatsverantwoordelijke die voor deze bijzondere opdracht een beperking aan plagelestijden of een financiële waardering moet ontvangen. Dat ondersteunend kader is noodzakelijk, zowel op het niveau van de school als op dat van de scholengemeenschap.



27. Berekening van de personeelsformatie

Het COV vraagt dat:

- alle uren- en lestijdenpakketten tegen 100 % van het oorspronkelijke lestijdenpakket worden berekend;
- de gevolgen van een grote aangroei van leerlingen lager onderwijs op 1 september of 1 oktober van het schooljaar opvangen worden door een herberekening van het lestijdenpakket;
- in het buitengewoon onderwijs naast het urenpakket paramedisch personeel een afzonderlijk urenpakket wordt voorzien voor het medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel;
- elke kleuter voor de vaststelling van de omkadering en het werkingsbudget voor 100 % in aanmerking komt. Er mag geen enkele omrekeningscoëfficiënt toegepast worden;
- in het basisonderwijs per verkozen VA wekelijks drie lestijden worden toegevoegd aan het lestijdenpakket voor het extra werk en studietijd die de VA's nodig hebben om hun vertegenwoordiging en opdrachten goed te kunnen doen.

SCHOLENGEMEENSCHAPPEN

28.1. Het COV is ervan overtuigd dat een scholengemeenschap een meerwaarde kan betekenen. Die mogelijke meerwaarde vertaalt zich in administratieve vereenvoudiging, verhoogde werkzekerheid, sterkere pedagogische begeleiding met interactie van een grotere groep, een economische win-winsituatie en mogelijkheid tot beleidsverdelend werk. Scholengemeenschappen kunnen de draagkracht van kleine scholen vergroten zonder daarom in te boeten op het eigen pedagogisch project of de eigen schoolidentiteit.

28.2. Het COV vraagt de overheid spoedig een grondig debat te organiseren met alle sociale partners over de betekenis en de rol van de scholengemeenschap in het basisonderwijs.

28.3. Het COV vraagt dat de overheid de discussie over de ideale grootte en de ondersteuning van de organisatiestructuur van een scholengemeenschap koppelt aan het aantal scholen, het aantal vestigingsplaatsen, het aantal schoolbesturen en de geografische spreiding van de samenstellende delen.

28.4. Het COV wil dat de ingevoerde minimumgrootte van 900 leerlingen per scholengemeenschap behouden blijft. Het COV is echter niet afkerig van het stimuleren tot grotere scholengemeenschappen mits toekenning van voldoende bijkomende middelen. Er moeten te allen tijde dan ook beschermende maatregelen t.a.v. mobiliteit van het personeel worden genomen.

28.5. Het COV vraagt de overheid dringend affectatie en vaste benoeming van personeelsleden die werken voor de scholengemeenschap mogelijk te maken.

28.6. Het COV vraagt de bijkomende middelen voor een syndicale afvaardiging op het niveau scholengemeenschap, a rato van twee lesuren per toegetroden school.

28.7. Ook de scholengemeenschap moet, zoals het hele basisonderwijs, meer administratieve omkadering toebedeeld krijgen.

WERKDruk VERMINDEREN

29.1. Het COV stelt dat de beste manier om het dreigend lerarentekort tegen te gaan, het beroep aantrekkelijker maken is, zowel in het begin, tijdens, als op het einde van de loopbaan. Daarvoor moet in de eerste plaats de werkdruk vermindert worden.

29.2. De werkdruk dient algemeen verlaagd te worden; onder andere door:

- de lesopdracht te beperken tot 24 lestijden in het basisonderwijs en tot 22 lestijden in het buitengewoon onderwijs;
- de herziening van het prestatiestelsel voor personeelsleden werkzaam in meerdere scholen en/of vestigingsplaatsen, door onder andere rekening te houden met de verplaatsingstijden;
- het voorzien van een voldoende randomkadering voor alle scholen en centra (onder andere door opvoeders, administratief personeel, ICT-coördinator, zorgcoördinator, preventieadviseur,...) opdat iedere personeelscategorie zou ontlast worden van taken die de hare niet zijn. Al deze ambten moeten organieke ambten zijn;
- te waken over de taakbelasting die de stagebegeleiding en begeleiding van beginnende leerkrachten met zich meebrengen;
- rekening te houden met de individuele draagkracht van de leerkracht bij onvoldoende omkadering voor een kind met beperkte mogelijkheden;
- de dienstverplaatsing tussen verschillende scholen en vestigingsplaatsen als arbeidstijd in aanmerking te nemen.

29.3. De vertegenwoordigers van het personeel moeten in de lokale comités instemmingsbevoegdheid krijgen wanneer de het schoolbestuur maatregelen neemt die de planlast en de werkdruk verhogen.

29.4. Aanvullende lestijden voor hulpopvoedend en ondersteunend personeel en voor leermeesters lichamelijke, muzische opvoeding zijn nodig. Het voorzien van leermeesters Frans kan een oplossing bieden voor het taalexamen Frans.

29.5. In het lager onderwijs moet voor lichamelijke opvoeding een systeem van aanvullende lestijden komen zoals dat in het kleuteronderwijs het geval is.

29.6. Het COV wil een degelijke regeling voor de GON-prestaties, -verplaatsingen en bijkomende kosten van de betrokken personeelsleden.

29.7. Het COV ijvert voor een vakantieregeling voor de administratief medewerkers in het gemeentelijk onderwijs die minstens gelijk is aan die van hun collega's in het vrij onderwijs.



KWALITEIT

30. Kwaliteit van het lerarenberoep

Het COV eist dat de Vlaamse regering:

- dringend werk maakt van de verdere professionalisering van de leraren wat betreft de rekrutering, de instroom, de opleiding en de permanente vorming;
- de professionalisering aanwendt voor het algemeen herstel van de beroeps cultuur en de maatschappelijke waardering van het leraarschap met de daaraan verbonden financiële opwaardering;
- de permanente vorming op een volwaardige wijze integreert in de onderwijsopdrachten;
- reële loopbaanperspectieven ontwikkelt voor leerkrachten door mogelijkheden te voorzien voor functie- en taakdifferentiatie;
- concreet werk maakt van een doelgerichte loopbaanfasering met een volwaardige ondersteuning van bij de instap van de 'beginnende' leerkracht tot en met de uitstroom van de 'ervaren' leerkracht;
- het participatief overleg en het deelnemen aan groepsprocessen in schoolverband verder uitbouwt op basis van een gedeelde verantwoordelijkheid;
- een nascholingsbeleid voert dat afgestemd is op ervaring, deskundigheid, zwakke en sterke punten van alle teamleden;
- een open en democratisch beleid stimuleert inzake arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden;
- stimuli geeft voor een uitnodigend werkmilieu dat inspireert tot zelfstudie, overleg, ervaringsuitwisselingen,...;
- bijkomende middelen voorziet voor een volwaardige pedagogische en ondersteunende organieke omkadering.

31. Vernieuwingen

Bij elk vernieuwingsvoorstel:

- moet een inschatting gemaakt worden van de effecten van die vernieuwing op personeelsvlak, onder meer op het gebied van werkdruk en rechtszekerheid;
- moeten de nodige middelen voorzien worden voor omkadering en de nodige tijd voor competentieontwikkeling;
- moet een onderbouwde verantwoording (gebaseerd op objectief wetenschappelijk onderzoek) gegeven worden, waarbij wordt aangetoond dat de vernieuwing beantwoordt aan een reëel (maatschappelijk) probleem of tekort dat door het onderwijs kan opgelost worden en dat de vernieuwing wel degelijk een oplossing zal bieden;
- moet voorafgaand een breed overleg komen met de basis, zowel op nationaal als op lokaal niveau, waarbij de personeelsvertegenwoordigers de nodige tijd en informatie krijgen om een gedragen standpunt te ontwikkelen.



32. Proeftuinen

Wanneer een vernieuwing uitgetest wordt in de proeftuinformule, dan moet een aantal voorwaarden worden vervuld:

- voldoende echte inspraak moet vooraf voorzien worden;
- voldoende tijd moet worden uitgetrokken om die proeftuin voor te bereiden en te implementeren;
- het voorstel moet ook een evaluatielook omvatten waarbij objectief en degelijk wordt nagegaan of de proeftuin een meerwaarde voor de leerlingen betekent en of de draagkracht van het personeel niet wordt overschreden;
- de proeftuin mag niet zo worden uitgebouwd dat een terugkeer naar de oorspronkelijke toestand niet meer mogelijk is;
- de evaluatie moet een luik bevatten dat automatisch door het personeel wordt ingevuld, zonder inmenging van directeur of schoolbestuur.

33. Kwaliteit van het buitengewoon onderwijs

Het COV eist, op basis van de rechten van de leerlingen die daaraan behoefte hebben om welke reden ook, het bestaansrecht van het buitengewoon onderwijs in zijn huidige of uitgebreide vorm.

Het COV eist de onder andere de toekenning van een zorgcoördinator in het buitengewoon onderwijs.

LOONBELEID

34.1. Aan het loonbeleid moet dringend gewerkt worden, wil de overheid vakbekwaam en gemotiveerd personeel blijven aantrekken en behouden.

34.2. De Vlaamse overheid moet - zoals voorzien in de interprofessionele akkoorden - voor het onderwijspersoneel evenwaardige inspanningen leveren zoals de privésector dat voor zijn werknemers doet. De onderwijssalarissen moeten ten minste de loonevolutie van de privésector volgen.

34.3. Het loonbeleid moet een eigen dynamiek hebben, aangepast aan de situatie in het onderwijs. In een hertekende salarisschaal dienen voor oudere leerkrachten stimuli ingebouwd te worden die kaderen in een aantrekkelijk einde-loopbaanverloop.

34.4. Het COV verzet zich met klem tegen alle loonstelsels die willekeur, ongelijke behandeling en differentiatie in de hand werken.

34.5. Het COV blijft kiezen voor 'functieverloning' en wijst 'prestatieverloning' af.

34.6. Voor bijkomende getuigschriften moet een passende vergoeding voorzien worden, ongeacht het ambt waarin het betrokken personeelslid fungeert.

34.7. Het COV wijst elke wijziging aan het mechanisme van de automatische indexering van de wedden resoluut af.

34.8. Het COV vraagt een gelijk loon voor personeelsleden die een gelijk ambt uitoefenen.

34.9. Rust in het onderwijs

Vernieuwingen dienen ingeperkt en in de tijd gespreid te worden, zodat er wat 'rust' kan komen in het onderwijs. Niet alles moet tegelijk vernieuwd worden! Vernieuwingen worden beter gespreid over een langere periode, zodat leerkrachten voldoende tijd krijgen om ze zich eigen te maken.

Er mogen geen vernieuwingen meer ingevoerd worden zonder een objectieve evaluatie van het bestaande.

Bovendien mogen er geen vernieuwingen ingevoerd worden, zonder dat daarvoor bijkomende middelen voorzien zijn.

PENSIOENEN

35.1. Basisprincipes

Het COV stelt dat het primordiaal is dat na een professionele loopbaan elke gepensioneerde kan genieten van een pensioen dat hem/haar in staat stelt om zijn/haar koopkracht en levensstandaard te bewaren.

Het COV wil dat het pensioen nauw aansluit bij de activiteitswedde. Daarom zal het COV het overheidspensioen als een uitgestelde wedde blijven verdedigen met inbegrip van de eraan verbonden automatische perequatie en indexatie. Dat geldt uiteraard ook voor de overlevingspensioenen.

Het COV roept alle vakbonden van de openbare sector op de basisprincipes van het stelsel van de overheidspensioenen in de openbare sector kordaat te blijven verdedigen.

Het COV wijst elke aanslag op het mechanisme van de automatische indexering van de pensioenen resoluut af.

Het COV vraagt bijzondere aandacht voor de soms vergeten minderheden in onze samenleving. Het wil ook dat de overlevingspensioenen en pensioenen wegens ziekte welvaartsvast worden en/of blijven.

Het COV pleit voor:

- een betaalbare gezondheidszorg;
- betaalbare voorzieningen voor bejaarden;
- betaalbare hospitalisatieverzekeringen.

Het COV wijst de overheid op haar verantwoordelijkheid ter zake.

35.2. De solidariteitsbijdrage

Het COV stelt met tevredenheid vast dat vanaf 1 juli 2008 de solidariteitsbijdrage op de laagste pensioenen afgeschaft werd. Dat is echter maar een eerste stap. Het COV blijft bij zijn eis dat de solidariteitsbijdrage op alle pensioenen volledig

dient afgeschaft te worden. Daarom moet de federale overheid zonder uitstel in overleg met de vakorganisaties de volledige afschaffing van de solidariteitsbijdrage realiseren.

35.3. Minimumpensioenen

De zorg voor de zwakkeren blijft een specifieke syndicale bekommernis. De minimumpensioenen vragen dan ook onze bijzondere zorg. De minimumpensioenen moeten verhoogd worden en gekoppeld worden aan de evolutie van de perequatie.

35.4. Vakantiegeld

Het COV eist vakantiegeld voor alle gepensioneerden.

35.5. Berekening van het pensioen

In het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid, zou het logisch zijn periodes van loopbaanonderbreking volledig te laten meetellen voor het pensioen.

35.6. Toegelaten beroepsinkomens

De grensbedragen van de toegelaten beroepsinkomens voor gepensioneerden dienen verhoogd en ook jaarlijks geïndexeerd te worden. Inzonderheid de voorwaarden inzake cumulatie van een beroepsinkomen en een overlevingspensioen moeten verbeterd worden.

35.7. Syndicale premie

Een regeling inzake syndicale premie voor alle gepensioneerden dient ingevoerd te worden.

35.8. Belastende functies

De lijst van de belastende functies dient opgesteld te worden. Het COV eist dat onderwijsfuncties van het basisonderwijs erin opgenomen worden, zodat ze in aanmerking komen voor een bonus in de pensioenberekening.

35.9 Correcte uitbetaling

Het COV eist dat de uitbetaling van het pensioen van de maand december gebeurt op het einde van de maand december in plaats van begin januari; dit vergt een fiscale overgangsmaatregel.

