



Aan Viceminister-president van de Vlaamse Regering
en Vlaams minister van Onderwijs mevrouw Hilde Crevits
Koning Albert II laan 15,
1210 Brussel

Brussel, 26 september 2016

Vraag naar een beheersbare, afgebakende en werkbare opdracht in het onderwijs

Geachte mevrouw de minister,

Als onderwijsvakbonden zijn we bezorgd. De maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van de onderwijspersoneelsleden in het algemeen en de leraar in het bijzonder nemen iedere dag toe. Naast een excellente lesgever moet de leraar ook een teamspeler, een coach, een psycholoog, een maatschappelijk werker, een opvoeder van leerlingen, ... zijn. Deze tendens heeft geleid tot een aanzienlijke taakverzwaring van alle personeelsleden. De personeelsomkadering heeft deze evolutie echter niet gevolgd. Integendeel, de overheid bespaart al decennialang op de omkadering. Daarenboven gebruiken de schoolbesturen ook een steeds groter deel van de omkadering voor niet-lesgebonden activiteiten, zodat de leraar in de klas het nog zwaarder krijgt.

Behoud van de kerntaak: 'Let teachers teach'

Onze leraren zijn hoogopgeleide professionals en willen ook zo behandeld worden. Zij willen niet langer betutteld worden en al evenmin gedegradeerd worden tot slaafse uitvoerders van wat anderen hen voorhouden. Onze leraren zijn leraar geworden uit passie. Ze willen kennis overdragen en leerlingen vormen. Daarvoor hebben ze tijd nodig en moet hen ruimte voor creativiteit en eigen invulling geboden worden. Lesgeven is hun kerntaak en moet dat ook blijven of beter gezegd worden. Dat is een eerste voorwaarde om het lerarenberoep opnieuw aantrekkelijk te maken én te houden. Maar er is meer.

Het loopbaandebat: geen verzwaring van de opdracht

De opdracht moet beheersbaar en afgebakend zijn. Leraren doen al sinds mensenheugenis aan thuiswerk. Dat brengt voordelen met zich mee, maar ook nadelen. Zo ontstaat de indruk dat leraren heel veel vrije tijd hebben omdat niet gezien wordt wat zij buiten hun lessen nog presteren. Een ander groot gevaar van thuiswerk is dat de scheiding tussen werk en privé vervaagt. Onder druk van wat vandaag allemaal van leraren gevraagd wordt, gaat een stijgend aantal collega's over hun grens met fysieke en psychische klachten of zelfs een burn-out tot gevolg. Het is dus dringend nodig om te spreken over de taakafbakening van de opdracht.

Voorstanders van de invoering van de 38 urenweek verwijzen vooral naar 'het zichtbaar maken van wat een leraar allemaal doet'. Dit vinden wij een simplistische redenering. Het is een zeer complex debat. Zo bestaat een aanzienlijk deel van de tijdsbesteding van een leraar uit voorbereiding en

nazorg. Hoe zullen die gekwantificeerd worden? En hoe zal de kwantificering gebeuren voor alle andere taken?

Wie pleit voor een 38 urenweek zonder te aanvaarden dat de uren effectief geteld worden en waarbij – zoals het GO! en de koepels van inrichtende machten lijken te vragen - de volledige vrijheid wordt gegeven aan de lokale werkgever, vraagt de facto een blanco cheque. De flexibiliteit die de onderwijsverstrekkers daarbij voor ogen hebben, is dan geen middel meer om het lerarenberoep aantrekkelijker te maken, maar alleen een middel om nog meer te vragen van leraren. Welke opdrachtomschrijving ook gebruikt wordt, de onderwijsvakbonden zullen geen verzwarende van de huidige opdracht aanvaarden.

Wij vragen een afbakening van de overige opdrachten (vergaderingen, professionalisering...) naast de contacturen, zodat de opdracht opnieuw beheersbaar en aantrekkelijk wordt.

De taakafbakening kan ook verduidelijkt worden door te bepalen welke middelen de overheid voorziet om les te geven ('de handen in de klas') en welke middelen worden toegekend om deze 'handen' te ondersteunen. Wij eisen dat de lesuren/lestijden enkel gebruikt kunnen worden voor lesactiviteiten. De andere taken en functies moeten georganiseerd worden vanuit een globale puntenenveloppe.

Affectatie aan de school: noodzakelijk voor het engagement

Onderwijspersoneelsleden zetten zich met hart en ziel in voor de leerlingen en om van hun school een goede school te maken. Een stabiele personeelsploeg verhoogt het vertrouwen en versterkt het professionele team. Personeelsleden hebben nauwelijks een band met de bovenliggende bestuurlijke entiteiten. Die zijn trouwens ook nauwelijks gekend. Het zou een schrijnende miskening zijn van hun doorgedreven engagement om dan alle personeelsleden te affecteren aan het schoolbestuur. De mogelijkheid tot willekeur wordt daardoor zo groot, dat de waarde van een vaste benoeming grondig wordt onderuit gehaald. Het is evident dat dit geen verbetering is voor het personeel. Wij wijzen deze denkpiste dan ook radicaal af.

Het onderwijspensioen: zwaard van Damocles

Wij brengen u graag ook nog eens de loonstudie in herinnering die tot stand kwam tijdens de beleidsperiode van mevrouw Vanderpoorten als minister van onderwijs. Die vergelijkende loonstudie van de HayGroup stelt duidelijk dat het onderwijspensioen integraal deel uitmaakt van het personeelsstatuut. Zowel de vaste benoeming, de vakantieregeling als het pensioen vormen de pijlers van een aantrekkelijke lerarenloopbaan. Aan deze pijlers mag dus niet getornd worden.

Nog altijd werpen de donkere wolken van het federale pensioenbeleid een schaduw over het loopbaandebat. Het spreekt voor zich dat ook bij bewolkt weer kan gepraat worden, maar het is even vanzelfsprekend dat wij zullen moeten schuilen, wanneer uit deze wolken regen of onweer voortkomt.

De pensioenregeling van het onderwijspersoneel maakt voor ons deel uit van het loopbaandebat. Ernstige ingrepen op de berekening ervan zullen dus een zware hypotheek leggen op dit debat. Een eventueel pensioenverlies door federale maatregelen moet dan eerst volledig gecompenseerd worden door de Vlaamse overheid. Compenserende looneisen en/of vragen naar een compenserende tweede pensioenpijler liggen dan voor de hand. Wij blijven evenwel hopen op een ernstig, consequent en samenhangend regeringsbeleid. De Vlaamse Regering mag niet toelaten dat de federale regering haar beleid doorkruist.

Overheid: investeer in het onderwijspersoneel

Hoogopgeleide professionals willen zich permanent professionaliseren maar krijgen daar de middelen niet voor. Dit is een ernstige tekortkoming in het huidige personeelsbeleid in de scholen. De middelen voor nascholing moeten dan ook drastisch opgetrokken worden, zodat er een cultuur van permanente professionalisering kan ontstaan, maar dat alleen is niet voldoende. Personeelsleden moeten ook tijd en ruimte krijgen om deel te nemen aan professionaliseringstrajecten.

Iedereen weet ondertussen dat het voor een startende leraar niet gemakkelijk is om duurzame jobkansen te krijgen. De uitval in de onderwijssector is te groot. Geprofessionaliseerde personeelsleden voelen zich sterker in het uitvoeren van hun job en hebben daardoor dan ook minder kans om uit te vallen. Betere startersbegeleiding en inloopbanen vragen sowieso bijkomende investeringen. Maar we mogen niet vergeten dat de verhoging van de pensioenleeftijd ook gevolgen zal hebben. Het is goed dat er eind vorig schooljaar aandacht werd besteed aan landingsbanen en verlofmogelijkheden, maar dat is niet voldoende. Werkgevers moeten bereid zijn concrete pistes te aanvaarden opdat het werk tijdens het einde van de loopbaan ook nog werkbaar zou zijn.

Wij vertrouwen erop dat u aan onze vragen gehoor geeft: u benadrukt immers regelmatig het belang van goede werkomstandigheden voor het onderwijspersoneel om kwaliteitsvol onderwijs te kunnen realiseren.

De vertegenwoordigers van de onderwijsvakbonden

Raf De Weerd algemeen secretaris ACOD Onderwijs Fontainasplein 9-11 1000 Brussel	Koen Van Kerkhoven secretaris-generaal COC Britsierslaan 5 1030 Brussel	Marianne Coopman algemeen secretaris COV Britsierslaan 5 1030 Brussel	Marnix Heyndrickx voorzitter VSOA onderwijs Boudewijnlaan 20-21 1000 Brussel
--	---	---	--