



**EISENCAHIER VOOR EEN
VIJFDE VLAAMSE ONDERWIJS-CAO
VOOR DE SECTOR 'BASISEDUCATIE' en VOCVO
(2020-2024)**

Eisencahier gepresenteerd op 1 april 2021

1. Inleiding

Vlaanderen moet meer investeren in zijn onderwijs, het hoger onderwijs inbegrepen. Vlaanderen behoorde tot een decennium geleden binnen Europa bij de top inzake kwaliteitsvol onderwijs. Wil Vlaanderen daar opnieuw toe behoren, dan zijn er meer middelen nodig.

De huidige crisis heeft de onderwijssector bevestigd in zijn cruciale rol in en voor de maatschappij. Onderwijs is een onmisbare schakel voor de ontplooiing van zowel individu als de samenleving en een hoeksteen voor de brede maatschappelijke organisatie. Daarnaast heeft de crisis ook blootgelegd dat we met de huidige investeringen in onderwijs een kwaliteitsvolle invulling van die cruciale rol niet kunnen garanderen.

De onderwijsvakbonden stellen dat Vlaanderen minstens 7 % van het Bruto Regionaal Product aan onderwijs moet besteden. Die investering kan niet onderhevig zijn aan negatieve schommelingen van de economische conjunctuur. Alleen zo kan het onderwijs in Vlaanderen zijn doelstellingen bereiken. Een grotere investering in onderwijs is ook nodig als Vlaanderen van het levenslang en levensbreed leren een topprioriteit wenst te maken.

De aanhoudende besparingen in onderwijs van de afgelopen jaren laten zich voelen en zijn ongetwijfeld mee verantwoordelijk voor de grotere werkdruk bij het personeel. Afwezige personeelsleden, zorgen voor extra werkdruk. Idealiter moet een afwezigheid van eender welke duur en op eender welk moment van het schooljaar vervangen worden in alle niveaus en sectoren.

Niettegenstaande initiatieven in het verleden, naar aanleiding van cao's, om deze te verminderen, stellen de onderwijsvakbonden vast dat de werkdruk en planlast in het onderwijs stelselmatig toeneemt. De redenen daarvoor zijn verscheiden en de verantwoordelijkheden gedeeld. Te hoge werkdruk leidt in elk geval tot ernstige psychosociale en lichamelijke klachten.

Ook de verhoging van de pensioenleeftijd tot 67 jaar is een federale maatregel met een zware impact in het onderwijs. Het dagelijks omgaan met (groepen van) kinderen, jongeren en volwassenen vraagt een grote fysieke en psychosociale inspanning. Net zoals in andere contactberoepen moet rekening gehouden worden met de draagkracht van het onderwijspersoneel in functie van leeftijd. Dat moet zich uiten in compenserende maatregelen.

In onderwijs werden zowel de pensioenleeftijd opgetrokken als de eindeloopbaanstelsels hervormd. De mogelijkheden tot vervroegde uitstap zijn geminimaliseerd en enkel haalbaar voor wie financieel sterk staat. Goede eindeloopbaanperspectieven maken integraal deel uit van de aantrekkelijkheid en werkbaarheid van een job in onderwijs. Er moet dus aangedrongen worden op het terugschroeven van federale maatregelen en het invoeren van eindeloopbaanmaatregelen die de werkbaarheid en de draagkracht van het onderwijspersoneel als uitgangspunt nemen.

2. Loon en andere vergoedingen

1.1. Telethuiswerk-vergoeding

Ondanks het feit dat personeelsleden hun opdracht vervullen op het centrum, rijst sinds enkele jaren de vraag naar een regeling in verband met telethuiswerk. De Corona-epidemie heeft die vraag nog versterkt. Telethuiswerk brengt kosten met zich mee, die grotendeels door het personeel zelf

worden betaald. Het gaat dan om internet, bureaumateriaal en overheadkosten (verwarming, papier, telefoon...).

Onze eis: een billijke vergoeding voor telethuiswerk-onkosten.

1.2. Fietsvergoeding

Sinds CAO II krijgen de centra middelen van de overheid voor het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer (20.000 euro). De besturen financieren zelf de onkosten voor verplaatsingen met de auto en in enkele gevallen ook die met de fiets. Hetzelfde geldt voor dienstverplaatsingen en andere activiteiten/opdrachten.

Onze eis: een fietsvergoeding voor alle woon-werkverkeer, dienstverplaatsingen en voor activiteiten/opdrachten.

1.3. Anciënniteit opgebouwd in andere sectoren

Ook de sector basiseducatie heeft te kampen met een tekort aan personeel. Om de job aantrekkelijker te maken, is het aangewezen om de relevante ervaring opgebouwd in andere sectoren mee te kunnen nemen in de geldelijke anciënniteit.

Onze eis: relevante ervaring opgebouwd in andere sectoren tot maximum 10 jaar valoriseren.

1.4. ICT-verantwoordelijke aan een voldoende hoog loon

Gezien de grote vraag naar IT'ers op de arbeidsmarkt en hun marktwaarde is het voor centra moeilijk om geschikte IT'ers aan te trekken en te behouden.

Onze eis: voldoende en extra budget om het ambt van ICT-verantwoordelijke in te richten.

2. Werkbaar en leefbaar werk

2.1. Vervangingen

Personeelsleden die afwezig zijn, ongeacht de reden of de tijdsduur, zorgen voor extra werkdruk bij de rest van het personeel. Door de minimumperiode bij korte vervangingen te verkleinen, kan die vorm van werkdruk geminimaliseerd worden. Ook in juni is het belangrijk om betaalde vervangingen te kunnen voorzien.

Onze eis: de drempels in de huidige regelgeving bij vervangingen wegnemen.

2.2. Effectief verminderen van de planlast

Het merendeel van de centra geeft aan dat de werkdruk de laatste jaren is toegenomen, zowel bij de leraren als bij het administratieve personeel en het beleid. Zij wijten dit vooral aan een toename in administratieve taken.

Onze eis: om de planlast terug te dringen moeten er maatregelen uitgewerkt worden, goedgekeurd in het LOC, die betrekking hebben op:

- de afbouw van administratieve taken

- het oplijsten van de minimaal verplichte documenten die ‘ter verantwoording’ kunnen opgevraagd worden
- het terugdringen van de juridisering en de verantwoordingsdocumenten die hiervoor aangemaakt worden.

2.3. Telewerken

Telewerken is steeds meer aan de orde. Om alles in goede banen te leiden, is er een kader nodig dat omschrijft onder welke voorwaarden telewerk uitgeoefend kan worden en welke gevolgen dat heeft naar arbeidsongevallenverzekering, enz.

Onze eis: een minimaal reglementair kader voor telewerken op federatie niveau.

2.4. Recht op deconnectie

De toenemende digitalisering in het onderwijs heeft de werkdruk niet verlaagd, integendeel, hij blijft steeds verder toenemen. De elektronische leer- en werkplatformen zijn ongetwijfeld een pedagogisch-didactische en ook een onderwijsorganisatorische meerwaarde. Maar zoals vele vernieuwingen creëerde ook deze, hoewel ze ondertussen al meer dan vijfentwintig jaar oud is, ongewenste effecten. De belangrijkste is de druk – indien niet expliciet dan minstens impliciet – om 24 uur op 24 en 7 dagen per week digitaal bereikbaar te zijn. Er is arbeidstijd, maar er is ook vrije tijd. Personeelsleden hebben in hun vrije tijd het recht op ‘deconnectie’ ten aanzien van directie, collega’s, cursisten en derden.

Onze eis: een minimaal gedragsprotocol uitwerken op federatie niveau.

2.5. Gelegenheid tot herbronning

Een contactberoep kwaliteitsvol invullen, vergt een niet-aflatende concentratie en inspanning ten behoeve van de ander. Personeelsleden in onderwijs zijn onderhevig aan contacten met vele partners: de cursisten, de teamleden, de leidinggevendenden, de externen.... Veel personeelsleden hebben het moeilijk om een evenwichtige balans in stand te kunnen houden op de werkvloer, maar ook tussen werk en privé. Preventie van burn-out (zie ook onder deconnectie) moet de absolute prioriteit zijn, maar daarnaast kan een herbronningsperiode voor velen een goede manier zijn om de balans te herstellen. Tijdens zo’n herbronningsperiode kan het personeelslid bijvoorbeeld opleiding of vorming volgen of psychosociale begeleiding krijgen. Het opnemen van een verlofstelsel VVP of AVP om dit gerichte doel te realiseren is allen haalbaar voor diegenen die financieel sterk staan.

Onze eis: om dat te realiseren, dient men een financiële tegemoetkoming te voorzien in deze verlofstelsels voor een periode van minimum 6 maanden.

3. Professionalisering

3.1 Aanvangsbegeleiding

Het is cruciaal om starters goed en warm te omringen want ook in deze sector haken ze af indien de onzekerheid over de tewerkstelling te lang duurt. Starters worden best zo snel mogelijk ingewerkt en

moeten een coach toegewezen krijgen die hen wegwijs maakt in de job. Daarnaast is er ook aandacht voor het niet-zuivere educatieve aspect (verlofschema, werkrooster, afspraken thuiswerk, enz).

Onze eis: meer aanvangsbegeleidingsmiddelen voorzien voor starters.

3.2 Nascholing

De meeste centra vinden het nascholingsbudget ontoereikend. Bepaalde vormingen zijn erg duur, vandaar dat het nascholingsbudget zeker als ontoereikend wordt beschouwd.

Onze eis: een verhoging van het nascholingsbudget dat ten goede komt aan leraren en administratieve medewerkers (m.a.w. gekleurd).

4. Benoemingen van 55 plussers

Na de eerste benoemingsgolf in 2018 verliepen de verdere benoemingen zeer traag. Het is niet uitzonderlijk dat personeelsleden die vijftien jaar in een centrum zijn tewerkgesteld, nog geen vaste benoeming hebben. Dat staat ver van de eerdere inschatting bij de totstandkoming van het decreet: uitgaande van het profiel van de personeelsleden werd uitgegaan van een termijn tussen vijf en tien jaar tot het moment van vaste benoeming. Het is dus niet ongewoon dat oudere werknemers geen vaste benoeming verkrijgen voor het bereiken van hun pensioen.

Onze eis: 55 plussers met minimaal twee jaar onbepaalde duur benoemen bovenop de benoemingsgraad van 77%.

5. VOCVO

Al in vorige CAO's werd de vraag gesteld om te onderzoeken of een statuut kon uitgewerkt worden voor het personeel van VOCVO. Tot op heden is daarvan nog niets gerealiseerd.

Onze eis: klaarheid verschaffen over de plannen van de overheid met VOCVO en over de afspraken uit vorige CAO's.