

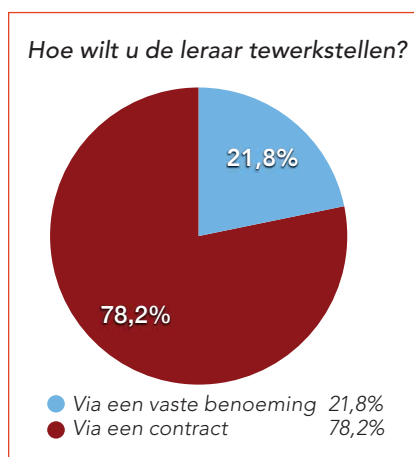
Directies en schoolbesturen gaan voor contractuele tewerkstelling

Eind oktober gingen onderhandelingen tussen minister, vakbonden en onderwijsverstrekkers over de loopbaan van de leraar van start. De loopbaan van een leraar moet aantrekkelijker worden, we moeten meer gemotiveerde mensen in het beroep krijgen én hen erin houden en de werkgever moet meer mogelijkheden krijgen om een effectief personeelsbeleid te voeren. Hoe zien directies en besturen van het stedelijk en gemeentelijk onderwijs dat?

Om te weten te komen hoe onze besturen en directies de job in de toekomst zien, deden we een enquête. De belangstelling was groot: van 1731 bestemmingen kwamen er 450 antwoorden, of 26%. De respondenten zijn directeurs, schoolbestuurders en personeelsleden van gemeentelijke onderwijsdiensten. In 41,3% van de gevallen stuurt de gemeente minder dan vijf instellingen aan, in 22,2% van de gemeenten loopt dat op tot tussen vijf en tien en 20,7% van de respondenten zijn wat men in Nederland 'éénpitters' noemt: één schoolbestuur voor één instelling. Wat zijn de belangrijkste resultaten?

Tewerkstelling

De vraag 'Op welke basis wilt u een leraar tewerkstellen?' geeft aanleiding tot een tweedeling. Een kleine meerderheid is voorstander van een totaalopdracht (54,7%). De rest wil het houden bij het bestaande systeem op basis van lessen (45,3%). Niettemin wil de minister de opdracht van de leraar herzien en op zoek gaan naar een nieuw model waarin de kerntaak van de leraar centraal staat. Het Rekenhof, dat onlangs onderzoek deed naar de knelpunten van het personeelsstatuut, vindt dat de huidige prestatieoemers geen goede weerspiegeling zijn van de reële opdracht.



Evoluties in onderwijskundige opvattingen en schoolorganisatie maken een nieuwe regeling noodzakelijk, die ook meer jobdifferentiatie mogelijk maakt.¹

Bij de vraag hoe men de leraar wil tewerkstellen is er een duidelijker verschil. Het is opmerkelijk dat 78,2% van de respondenten dit wil doen via een contract en dus niet via een vaste benoeming. Nu is zo goed als alles bespreekbaar in het loopbaanpact, behalve de vaste benoeming. Hoe denken de leraren daar zelf over? Uit

de enquête van Vlaams Parlementslid Ann Brussel onder leerkrachten blijkt dat ongeveer de helft van hen uitgesproken voorstander is van contracten van onbepaalde duur, waardoor meer flexibiliteit binnen het onderwijs mogelijk zou zijn. Hoe jonger de leerkracht, hoe meer voorstander van de afschaffing van de vaste benoeming.²

Weinig verrassend is dat een overweldigende meerderheid (95,1%) een proefperiode wil voor beginnende leraren. Dit lijkt ons de logica zelve: een werkgever moet immers op basis van de praktijk kunnen beoordelen of iemand geschikt is voor de job of niet.

Personeelsbeleid

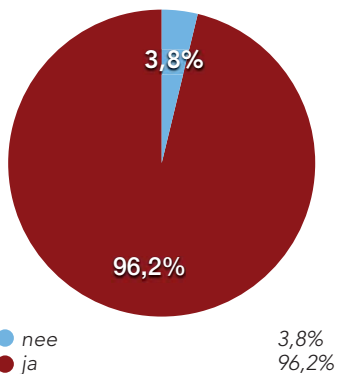
Moet het personeelsstatuut worden vereenvoudigd om tot een efficiënter personeelsbeleid te komen? Jazeker! Maar liefst 96,2% is het hiermee eens. OVSG vraagt al lang dat dit kluwen wordt ontrafeld en dat de werkgever opnieuw een personeelsbeleid op maat kan voeren. In dit verband beveelt het Rekenhof aan om voldoende

“Hoe het beroep aantrekkelijker kan worden? Betere opleiding. Betere verloning. Meer ondersteuning.”

1. Verslag van het Rekenhof aan het Vlaams Parlement (Brussel, januari 2016), Rechtspositie van het personeel van het basis- en secundair onderwijs. Een inventarisatie van knelpunten, p. 42, 57 en 59.

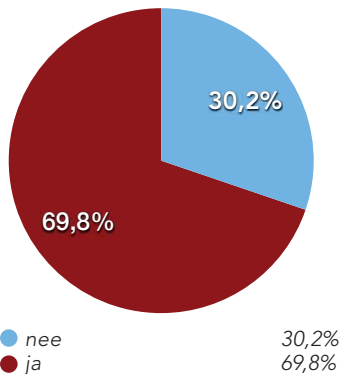
2. Zie <http://www.annbrusseel.be>

Moet het personeelsstatuut vereenvoudigd worden om tot een efficiënter personeelsbeleid te komen?



vrijheid aan de schoolbesturen te geven op voorwaarde dat ze hun personeelsbeleid expliciteren, bv. via vooraf vastgestelde schooleigen criteria³. Als we vragen welke elementen van het personeelsstatuut eenvoudiger

Moet het aantal verlofstelsels verminderen?



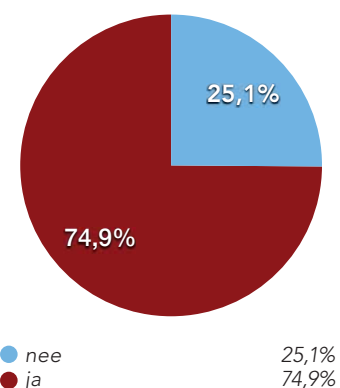
Verlofstelsels

Het onderwijs kent op dit moment een waslijst aan verlofstelsels. Een ruime meerderheid van onze respondenten wil dit verminderen (69,8%) en wil eveneens dat ze in de tijd worden beperkt

als ze elkaar opvolgen (65,3%). Bovendien wil bijna 75% dat het personeelslid na verloop van tijd kiest tussen het voortzetten van het verlofstelsel

(met verlies van vaste betrekking) of terugkeren naar de klas. Nu kan een vast

Moet er na verloop van tijd een keuze gemaakt worden tussen het voortzetten van het verlofstelsel met verlies van de vaste betrekking of terugkeren naar de klas?



moeten, dan kiest telkens driekwart van de respondenten voor de voorrangregeling en de evaluatie. De breedte van de benoeming staat op een derde plaats met 60,4%. De hoofdstukken over functionering en evaluatie in de decreten rechtspositie dateren van 2007. Een evaluatie van deze cyclus is zeker gewenst. De minister liet in ieder geval zelf al verstaan dat de regels voor haar duidelijk zijn, voor iedereen gelijk en door iedereen moeten worden toegepast. Ook dit kwam ter sprake naar aanleiding van de bespreking van het rapport van het Rekenhof. De minister vindt evaluatie een kerntaak waarbij een directeur zich niet kan verschuilen achter het excuus 'geen tijd'.

benoemd personeelslid het ene verlofstelsel na het andere nemen. Ondertussen kan zijn of haar vervanger niet worden benoemd. Dat kan jaren aanslepen ...

We vroegen ook naar mogelijke criteria om te bepalen welk verlofstelsel nodig is. In de antwoorden zijn de combinatie werk-gezin (77,3%) en het einde van de loopbaan (75,8%) duidelijke koplopers. Ook het argument 'tijdelijk een andere job willen uitoefenen' (64%) is voor onze respondenten acceptabel. OVSG is al lang voorstander van een vereenvoudiging en rationalisatie van de verlofstelsels. Ook het Rekenhof geeft deze aanbeveling mee⁴. De minister wenst zelf tot een vereenvoudiging te komen vanuit twee principes: enerzijds zorgen voor meer transparantie (voor zowel schoolbestuur als personeelsleden) en anderzijds tegemoetkomen aan de reële noden van de personeelsleden. Op dit moment worden de besprekingen echter doorkruist door de plannen van de Vlaamse Regering om tot een nieuw soort 'zorgverlof' te komen (maximaal 48 maand). Voorlopig is afgesproken om te wachten tot hierover meer duidelijkheid is.

Onderwijskundig leiderschap

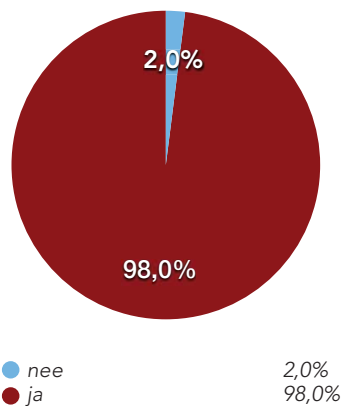
In de startnota van de minister kwam dit thema niet aan bod, maar op vraag van de sociale partners is het toegevoegd. Bij onze vraag hoe we dit onderwijskundig leiderschap van de school kunnen bevorderen, valt op dat de optie 'zorgen voor meer ondersteuning' 98% scoort, misschien wat verrassend gevolgd door 'een betere verloning en dus grotere loonspanning' (83,3%). Het loon blijkt dus wel degelijk een belangrijke motiverende factor voor directies.⁵ Twee op drie respondenten vindt ook dat een verplichte kaderopleiding het onderwijskundig leiderschap kan verhogen. 30% is gewonnen voor een groter schoolbestuur als oplossing.

3. Zie p. 59 van het rapport Rekenhof.

4. Zie p. 60 van het rapport Rekenhof.

5. Hoewel dit dan weer niet blijkt uit het rapport van het Rekenhof.

Hoe kunnen we onderwijskundig leiderschap bevorderen? Door te zorgen voor meer ondersteuning?



Het is duidelijk dat bijna iedereen vindt dat er meer ondersteuning moet komen. Hoe kunnen we daar dan voor zorgen? Hier kiest een kleine meerderheid voor het creëren van een middenkader (55,3%), eerder dan voor meer administratieve ondersteuning (33,1%). Directeurs en bestuurders houden niet mordicus vast aan de vaste benoeming voor het ambt van directeur. 43% vindt dat het ambt van directeur moet worden ingevuld via een contract van onbepaalde duur, 33,8% kiest voor de vaste benoeming en een mandaat is het minst populair (22,9%).

Imago van het beroep

Is er nood aan een 'ambassadeur' of een campagne om het beroep een positief imago te geven? Opvallend is dat bijna 37% van mening is dat er geen nood is aan een imago-campagne of een onderwijsambassadeur. Toch blijkt maar al te vaak dat de job van leraar of het onderwijs in het algemeen clichématig wordt voorgesteld. Er is ongetwijfeld werk aan de winkel om deze beeldvorming bij te stellen. We kunnen ons hier spiegelen aan de succesvolle campagnes in de welzijns- en gezondheidssector. Zo kunnen we ervoor zorgen dat onderwijs weer de eerste beroepskeuze wordt en dat meer mannen en allochtonen kiezen voor een onderwijsloopbaan.

“Onderwijs geven is een van de mooiste beroepen die er zijn. Je bouwt aan de toekomst van de maatschappij en je gaat om met jongeren. Maar de beginjaren zijn moeilijk.”

Lokale autonomie

Bij de vraag waarover de lokale werkgever zelf moet kunnen beslissen, zien we dat volgende aspecten in de top staan: opdracht van de leraar (56,9%), evaluatie (49,1%) en professionalisering (42%). Ook de aanstellingsprocedure (41,3%) en voorrangsregeling (37,3%) worden vaak vermeld. Zijnstroom en mobiliteit scoren het laagst. Zeggen-schap over bekwaamheidsbewijzen vindt men ook niet zo belangrijk (13,3%), mogelijk omdat hier al redelijk wat mogelijkheden zijn.⁶

Minister Crevits gaf onlangs aan dat ze in juni wil landen met het loopbaanpact en daarbij maximale consensus nastreeft.

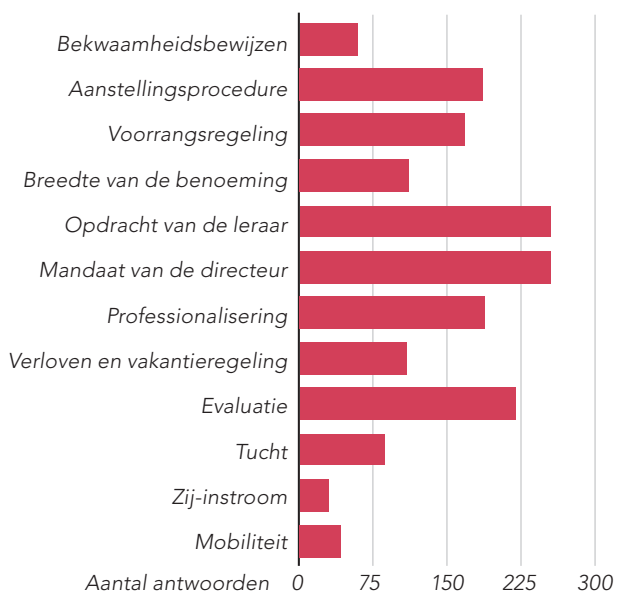
Op www.ovsg.be vind je de volledige resultaten van de enquête.

jurgen.bal@ovsg.be
stafmedewerker belangenbehartiging

Hoe gaat het verder?

Met de resultaten van deze enquête kunnen we onze standpunten verder uitwerken en verfijnen.

Waarover moet de lokale werkgever zelf kunnen beslissen?



6. Dit wordt ook aangegeven in het rapport van het Rekenhof, zie p. 49 en 59-60.