



Rechtspositie van het personeel van het basis- en secundair onderwijs

Een inventarisatie van knelpunten

Vlaams Parlement, 37-A (2015-2016) – Nr. 1

Uiteenzetting in de Commissie voor Onderwijs
18 februari 2016



Beleidsnota Onderwijs 2014-2019:

Voldoende, deskundig en gemotiveerd onderwijspersoneel garanderen

Een professionele, uitdagende en meer gevarieerde
onderwijsloopbaan realiseren

“Ik zal samen met de onderwijsverstrekkers en de vakorganisaties een omvattende loopbaanvisie ontwikkelen en deze gefaseerd uitwerken, rekening houdende met de flexibiliteit en autonomie van de onderwijsinstellingen om een echt personeelsbeleid te kunnen voeren.(...) Het succesvol implementeren en uitwerken van dit kader in de scholen vergt een sterk personeelsbeleid en dus professioneel schoolleiderschap gesteund door een sterk schoolbestuur.”



Onderzoeksvragen

1. Omvang en complexiteit van de regelgeving
2. Inhoudelijke knelpunten



1. Omvang en complexiteit van de regelgeving



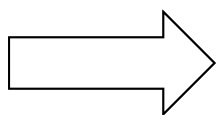
Rechtspositieregeling

- Twee rechtspositiedecreten van 27 maart 1991
- Andere decreten bevatten ook statutaire bepalingen
- 46 uitvoeringsbesluiten
- 70-tal besluiten en wetten van vóór 1991
- Enkele bepalingen uit rechtspositiedecreten nog niet uitgevoerd



Rechtspositieregeling

- Meer dan 45 decreten hebben aan rechtspositiedecreten wijzigingen aangebracht
- Aantal decreetsartikelen is ongeveer verdubbeld
- Complexe regels, soms vervuilende of casuïstische bepalingen, vatbaar voor fouten, onduidelijkheden...



rechtspositiedecreten geven niet helder de principes van de arbeidsverhouding weer



Rechtspositieregeling

Spanningsvelden

- Juridisch: personeel in vrij onderwijs staat onder statuut, maar arbeidsverhouding blijft van contractuele aard
- Grondwettelijke beginselen (vrijheid van onderwijs, legaliteit en gelijkheid) moeten met elkaar worden verzoend
- Evenwicht tussen belangen van personeel en schoolbestuur



Rechtspositieregeling

Nieuwe ontwikkelingen

maatschappelijk, pedagogisch, organisatorisch

- invoering scholengemeenschappen
- leerkrachtentekort ipv overschot
- functioneren van de leerkracht (competenties, teamwerk,...)

→ regelgeving in omvang en complexiteit toegenomen

→ nood aan een grondige juridisch-technische revisie



2. Inhoudelijke knelpunten



Onderzoeksmethode

- Zes thema's die statuten grotendeels afdekken
- Interviews met 40 directeurs (er werd naar een spreiding van kenmerken van de scholen gestreefd)
- Bevindingen werden voorgelegd aan onderwijskoepels en vakorganisaties
- Bevindingen werden verder getoetst



Onderzoeksmethode

Dubbele invalshoek:

- Bieden de rechtspositieregelingen bescherming voor het personeel?
- Laten de rechtspositieregelingen een goed personeelsbeleid in de scholen toe?



1. Onderwijsloopbaan

Werving

- Weinig transparantie in wervingsbeleid:
 - Bekendmaking vacatures?
 - Vooraf bekendmaking criteria?
- Geen lichtere opdracht voor beginnende leerkracht



1. Onderwijsloopbaan

TADD:

- Werkzekerheid tijdelijk personeel
- Meer dan 40% van directies: TADD-regeling hindert personeelsbeleid
 - Automatische (geen beslissing of gunstige evaluatie vereist)
 - TADD geldt tav alle scholen van scholengemeenschap (maar evaluatie niet)
- Noodzaak van goede opvolging (op scholengemeenschapsniveau)
- Voorrangsregels voor aanstelling?



1. Onderwijsloopbaan

Vaste benoeming

- Zinvol om alle vacante uren verplicht vacant te verklaren?
- Verplichting tot vaste benoeming in de vacant verklaarde betrekkingen kan hinderlijk zijn
- Schooleigen criteria?
- Geen gunstige evaluatie vereist
- Vooral samen met TADD-regeling vraagt de regeling voor de vaste benoeming een grote alertheid



1. Onderwijsloopbaan

Reaffectatie

- Op scholengemeenschapsniveau: positief
- Vlaamse reaffectatiecommissie: minder positief (maar werking nu opgeschort)



2. Opdracht van het personeel

Opdrachtbepaling

- Geen één-op-één-relatie tussen personeelscategorie en personeelsomkaderingssysteem
- Ook taken lopen door elkaar
- Prestatienoemers geen correcte weerspiegeling van de opdracht
- Concept schoolopdracht: mogelijkheid om tot een nieuwe opdrachtbepaling te komen



2. Opdracht van het personeel

Jobdifferentiatie

- Vlakke loopbaan, weinig hiërarchie
- Behoeftte aan inhoudelijke jobdifferentiatie, cf. TAO-stelsel

Lonen

- Weinig vraag naar loondifferentiatie (ook niet tussen scholen)
- Loonniveau over het algemeen goed (behalve voor specifieke ambten of personeelsleden)

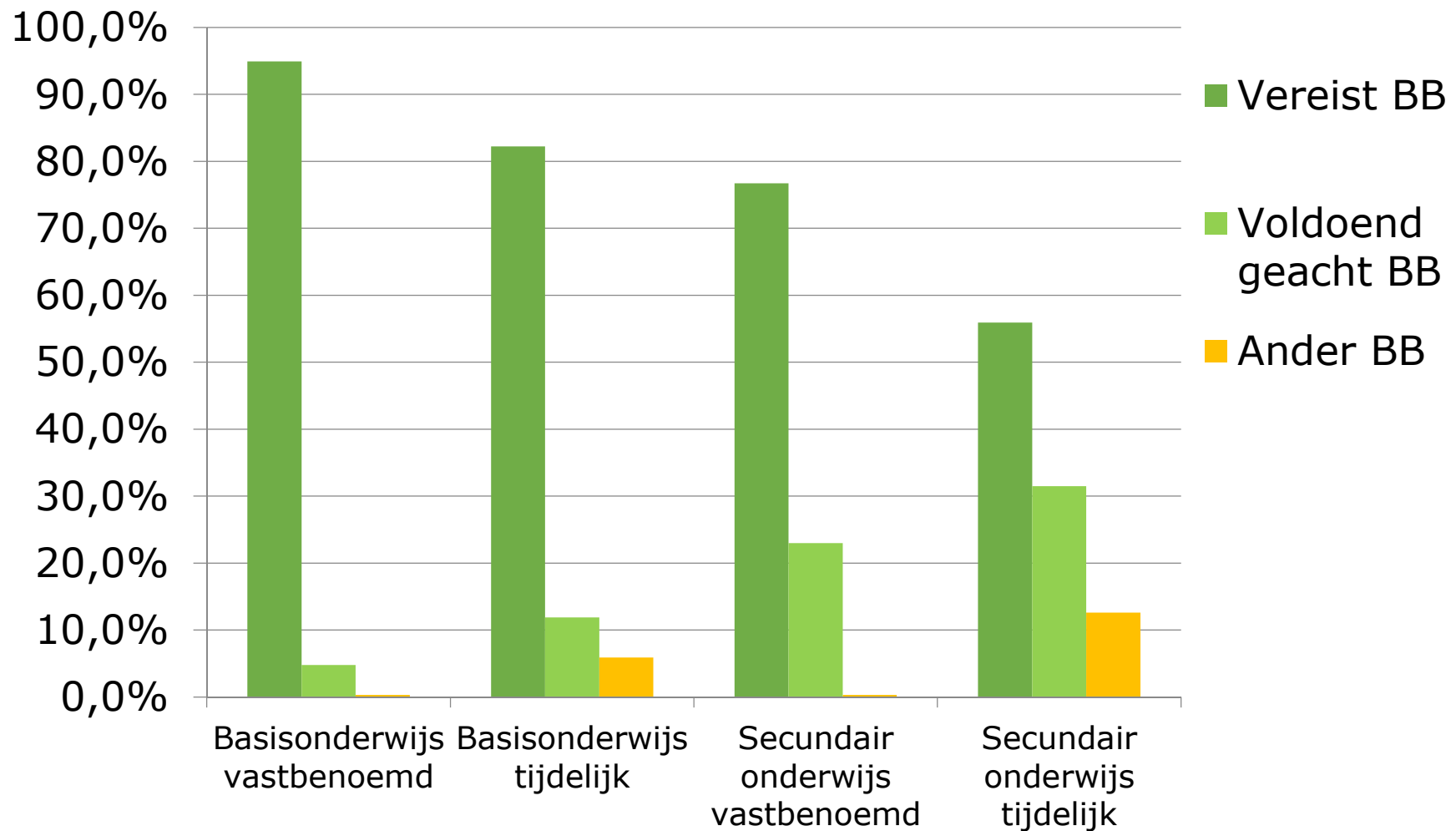


2. Opdracht van het personeel

Uren ten laste van werkingsbudget (PWB)

- eenvoudig en flexibel systeem
- niet altijd bewustzijn dat statutaire rechten worden opgebouwd

3. Stelsels van bekwaamheidsbewijzen





3. Stelsels van bekwaamheidsbewijzen

- Complexe en rigide regelingen, maar toch:
 - Tool
 - Grote vrijheid
- Knelpunten
 - Basisonderwijs: masters?
 - Secundair onderwijs: algemene vakken in TSO/BSO, geen bachelors in technische vakken in derde graad TSO, masters in praktische vakken
- Stelsels garanderen mee kwaliteit

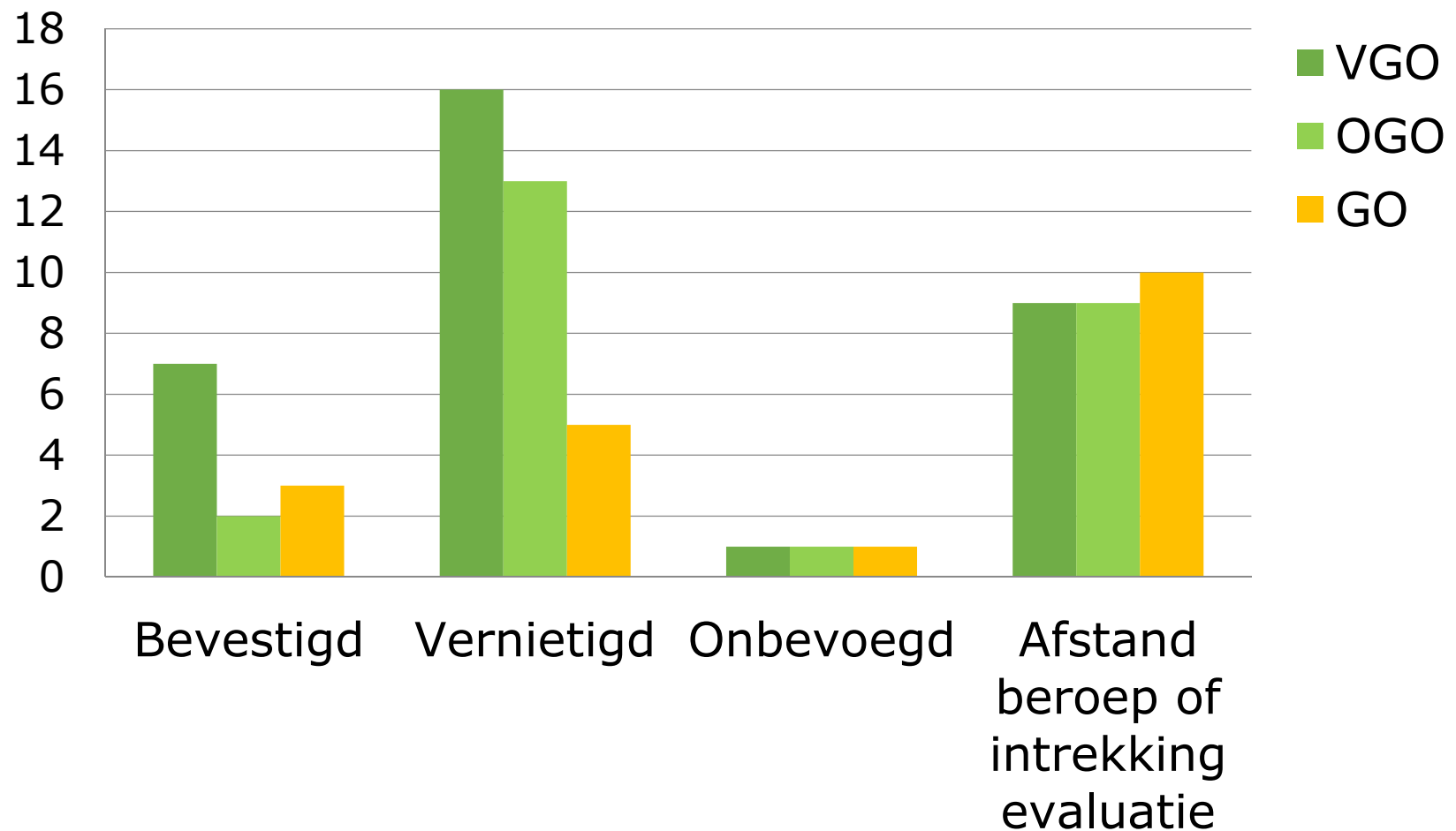


4. Personeelsevaluatie en tuchtregeling

- Weinig ruimte in regelgeving voor aanstelling eerste evaluatoren in basisonderwijs
- Niet alle scholen hebben voor alle personeelsleden geïndividualiseerde functiebeschrijvingen
- Schooldirecties positief over functioneringsgesprek
- Minder positief over evaluatiesysteem
 - spanning tussen ondersteuning en verantwoording
 - log, moeilijk haalbaar, formalistisch
- Weinig vertrouwen in kamers van het College van Beroep

4. Personeelsevaluatie en tuchtregeling

Lijst van beslissingen door de kamers van het College van Beroep, periode 2008-2014



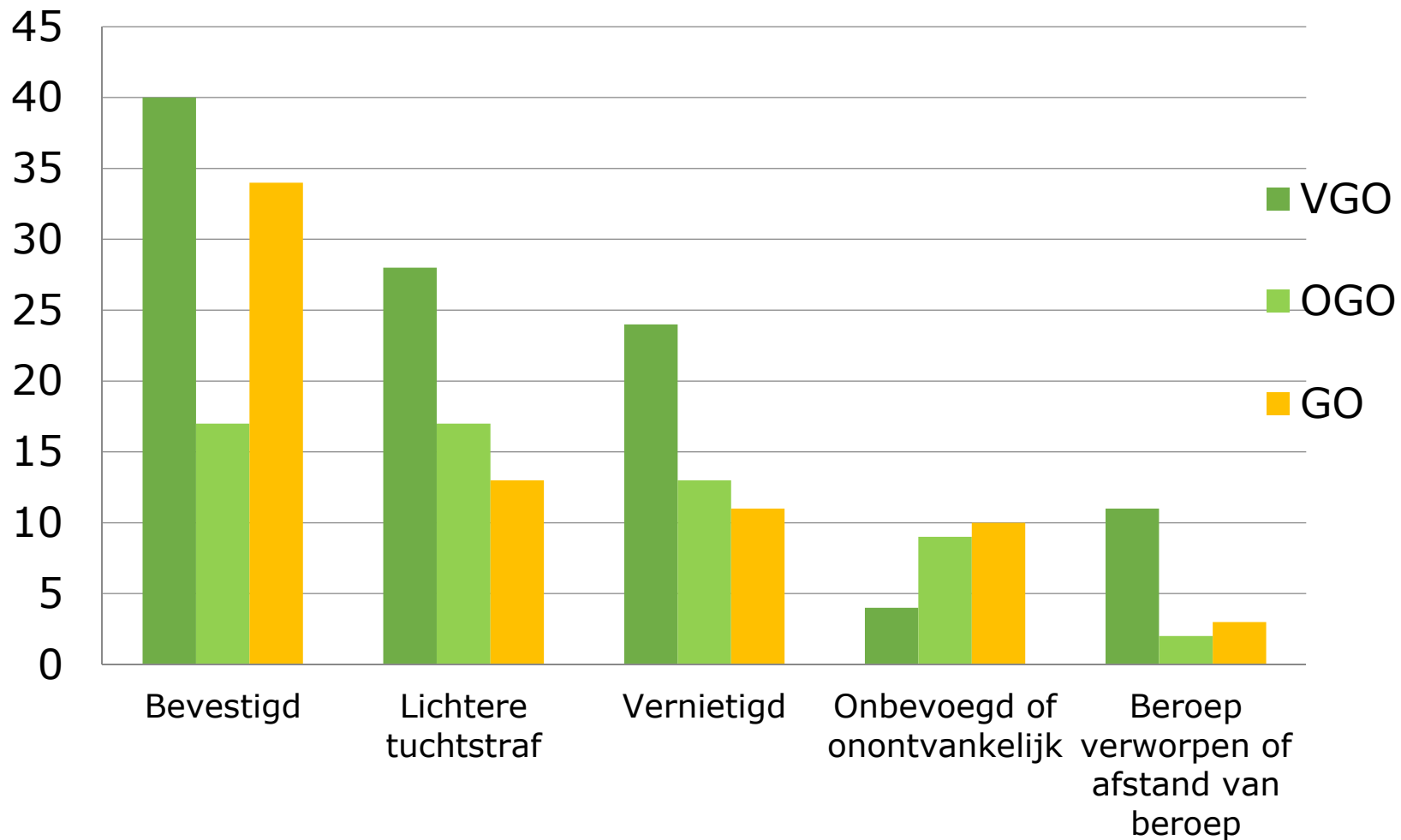


4. Personeelsevaluatie en tuchtregeling

- Terughoudendheid in gebruik van tuchtregeling
- Complexe regeling, ook zware beroepsprocedure

4. Personeelsevaluatie en tuchtregeling

Lijst van beslissingen door de Kamers van Beroep, periode 2006-2014





5. Administratieve standen

- Weinig transparant geheel van verlofstelsels
- Eerder schoolbeleid voor aanvraagprocedure dan goedkeuringsbeleid voor gunstverloven

→ schooldirecties pleiten voor rationalisatie en harmonisatie



6. Inspraakorganen

- Meestal lokale syndicale overlegstructuren en schoolraden
- Minder participatie- en onderhandelingsorganen op niveau scholengemeenschap

→ schooldirecties positief,
maar veelheid aan organen werkt contraproductief



Aanbevelingen

- Nood aan een grondige juridisch-technische revisie
- Geef voldoende vrijheid aan schoolbesturen, maar vraag hen hun personeelsbeleid te expliciteren
 - Schooleigen criteria vooraf vaststellen
 - Belangrijke rechten zoals TADD of vaste benoeming afhankelijk maken van een uitdrukkelijke beslissing
- Open oproep voor nieuwe aanwervingen
- Aandacht voor startende leerkracht in rechtspositiedecreten



Aanbevelingen

- Nieuwe opdrachtbepaling: schoolopdracht?
- Bekwaamheidsbewijzen:
 - Behoud kwaliteitsgarantie
 - In basisonderwijs: masters mogelijk maken
 - In secundair onderwijs:
 - In TSO/BSO: inzetbaarheid over de graden vergroten
 - Nuttige ervaring voor sommige algemene vakken
 - Ander bekwaamheidsbewijs: uitzonderlijk toch VB?
- Onderzoek of sommige ambten niet te laag bezoldigd worden



Aanbevelingen

- Evaluatie:
 - Onderzoek of gedifferentieerde evaluatie mogelijk is
 - Verruim de groep van mogelijke eerste evaluatoren
 - Evalueer werking van het College van Beroep
- Vereenvoudig en harmoniseer verlofstelsels
- Onderzoek of rationalisatie van inspraakorganen mogelijk is