

### Krachtlijn 1



Onderwijs moet een vormende waarde hebben, er zijn grenzen die blijvend bewaakt moeten worden

18 & 19 oktober 2013  
CONGRES COC

### Krachtlijn 2



Onderwijspersoneelsleden zijn professionals die recht moeten hebben op autonomie en op professionele ondersteuning via een doordacht personeelsbeleid

18 & 19 oktober 2013  
CONGRES COC

### Krachtlijn 3



De kerntaken van scholen, centra en personeelsleden moeten afgebakend worden en de regeldrift, die de uitvoering van deze kerntaken bemoeilijkt, moet terugschroefd worden

18 & 19 oktober 2013  
CONGRES COC

### Krachtlijn 4



Opleiding en vorming van onderwijspersoneel moeten afgestemd worden op de autonome professional

18 & 19 oktober 2013  
CONGRES COC

### Krachtlijn 5



Werkomstandigheden en ondersteuning van startende personeelsleden moeten beter

18 & 19 oktober 2013  
CONGRES COC

### Krachtlijn 6



Directies en leidinggevende personeelsleden moeten beroepservaring in het onderwijs hebben; zij moeten via opleiding een hoog professioneel niveau verwerven; zij kennen en spreken de taal van onderwijs

18 & 19 oktober 2013  
CONGRES COC

### Krachtlijn 7



Een degelijk welzijnsbeleid moet op de leest van de onderwijscontext en op maat van het onderwijspersoneel uitgewerkt worden

18 & 19 oktober 2013  
CONGRES COC

### Krachtlijn 8



Het sociaal overleg is en blijft een topprioriteit en moet uitgebreid worden

18 & 19 oktober 2013  
CONGRES COC

### Krachtlijn 9



De rol van de overheid moet afgelijnd en bewaakt worden

18 & 19 oktober 2013  
CONGRES COC

**KRACHTLIJN 1****ONDERWIJS MOET EEN VORMENDE WAARDE HEBBEN, ER ZIJN GRENZEN DIE BLIJVEND BEWAAKT MOETEN WORDEN**

Onderwijs moet vorming bieden. Vorming is gericht op het verwerven van inzicht in de basisgrammatica van vakken en disciplines en in de samenhang tussen vakken en disciplines. Op die manier kan men begrijpen hoe de werkelijkheid in elkaar zit en kan men de samenleving van binnenuit veranderen. Vormend onderwijs houdt in dat de nadruk wordt gelegd op de breed vormende invulling van het curriculum. Ook binnen het arbeidsmarktgerichte deel van de opleiding moet de nadruk liggen op een opleiding die leerlingen breed voorbereidt op innoverende, maatschappelijk verantwoorde deelname aan het arbeidsleven en die geen enge, gespecialiseerde voorbereiding betekent op één welbepaalde economische activiteit. Breed vormend onderwijs bereidt leerlingen niet voor op reproductie maar op vernieuwing van de samenleving.

Omdat alle kinderen en jongeren zonder uitzondering toegang hebben tot onderwijs, is onderwijs bij uitstek een democratisch instrument dat voor iedereen kansen creëert om deel te nemen aan een democratische samenleving.

Onderwijs is een collectief gebeuren, dat jonge mensen in groep benadert en vormt en dat enkel in gespecialiseerde contexten meer geïndividualiseerd kan worden benaderd.

Allerhande maatschappelijke evoluties brengen met zich mee dat ouders en samenleving in toenemende mate een beroep doen op het onderwijs voor taken die niet tot de kernopdracht van scholen behoren. Het onderwijs kan die maatschappelijke realiteit niet negeren en wil hierin haar verantwoordelijkheid opnemen, maar dit mag niet ten koste gaan van de middelen en de kerntaak van het onderwijs. Onderwijs wil daarom een signaalfunctie opnemen. Dit impliceert dat duidelijk moet zijn welk beleidsdomein hiervoor verantwoordelijk is en hiervoor de middelen en ondersteuning moet leveren.

*Werk maken van werkbaar werk in onderwijs impliceert dus dat*

- ✘ we openlijk kiezen voor collectief vormend onderwijs
- ✘ de basiscompetenties van het onderwijspersoneel worden herbekeken in het licht van hun vormende onderwijstaak en daartoe beperkt worden
- ✘ de vorming van het onderwijspersoneel gericht is op hun vormende onderwijstaak en op de ondersteuning ervan
- ✘ gezinsvervangende opvoeding niet tot de taak van het onderwijspersoneel behoort en de balans tussen zorg en/of begeleiding en vormend onderwijs hersteld wordt
- ✘ voor taken die niet tot de kerntaak van onderwijs behoren, de overheid via andere beleidsdomeinen middelen en personeel ter beschikking moet stellen
- ✘ geïndividualiseerde en flexibele trajecten die buiten de normale binnenklasdifferentiatie vallen, niet tot de taak van het onderwijspersoneel behoren, tenzij in gespecialiseerde contexten
- ✘ de flexibilisering van het hoger onderwijs teruggedroefd wordt

- ✘ het onderwijs niet dient om politiek-maatschappelijke en/of ideologische doelstellingen na te streven, noch een middel is tot een economische inzetbaarheid.

**KRACHTLIJN 2****ONDERWIJSPERONEELSLEDEN ZIJN PROFESSIONALS DIE RECHT MOETEN HEBBEN OP AUTONOMIE EN OP PROFESSIONELE ONDERSTEUNING VIA EEN DOORDACHT PERSONEELSBELEID**

Goede relaties op het werk verhogen het welbevinden. Voor het onderwijspersoneel zijn de relaties met leerlingen, collega's en directie belangrijk. Als die relaties goed zijn, geeft dit energie om verder te doen. Onderwijs is een contactberoep waarbij er voortdurend interactie is met collega's, directie, ouders, leerlingen, studenten en cursisten. Dat maakt onderwijspersoneel ook kwetsbaar. Een goede samenwerking, waarbij men zich gesteund voelt door collega's en directie, is belangrijk voor het welbevinden van het onderwijspersoneel. Wanneer onderwijspersoneel problemen ervaart met leerlingen, leerstof, onderwijsmethoden, ouders, externen... moet het kunnen rekenen op advies, hulp of steun. Die kan komen van een collega, directie of externen. Ook wanneer het onderwijspersoneel problemen ervaart met directies, collega's... heeft het recht op ondersteuning.

Mogen en kunnen (bij)leren in het kader van de eigen professionaliteit is belangrijk, zowel individueel als in team. Bijleren moet specifiek zijn en dus gericht op de eigen deskundigheid binnen onderwijs. Personeelsleden kunnen vooral veel van en met elkaar leren. Een zekere mate van autonomie en zelforganisatie maakt het werk aangenamer. De professionele autonomie van onderwijspersoneel en -teams moet versterkt en - zo nodig - hersteld worden.

*Werk maken van werkbaar werk in onderwijs impliceert dus dat*

- ✘ er binnen de opdracht van het onderwijspersoneel ruimte gemaakt moet worden voor collegiale ondersteuning zonder dat dit tot taakverzwaring leidt
- ✘ er middelen moeten komen om meer collegiaal overleg mogelijk te maken zodat scholen zich kunnen ontwikkelen tot professionele leergemeenschappen die inhoud en richting geven aan het collectieve onderwijs. Dit moet de professionele autonomie van de leraar versterken en de kwetsbaarheid van het individueel functioneren doorbreken. De pedagogische begeleidingsdiensten moeten de scholen hierbij ondersteunen, waarbij ze vertrekken van de realiteit van het onderwijsveld
- ✘ onderwijspersoneel het recht heeft om doorheen zijn gehele loopbaan(ontwikkeling) zijn onderwijsvaardigheden, zijn vakdeskundigheid en (vak)didactische deskundigheid te verbreden en te verdiepen. Dit recht maakt het ook mogelijk door te groeien in een loopbaantraject om eventueel andere onderwijsfuncties op te nemen
- ✘ evaluatieprocedures niet verplicht worden gemaakt

- ✘ collegiale ondersteuning en collegiaal overleg (bijvoorbeeld: interview, teamoverleg, vakgroepoverleg, functioneringsgesprekken...) op voet van gelijkheid op een professionele wijze uitgebouwd worden via een doordacht en onderhandeld personeelsbeleid
- ✘ elke school, zowel op organisatorisch als op pedagogisch vlak, een degelijk participatiebeleid ontwikkelt dat via de participatieorganen en de samenwerking elke leerkracht betreft bij het schoolbeleid en de schoolcultuur
- ✘ de schoolorganisatie en het personeelsbeleid zo uitgewerkt en op elkaar afgestemd worden dat ze, zonder dat dit aanleiding geeft tot taakverzwaring, binnen elke levens- en loopbaanfase (startend, ervaren, einde loopbaan) tegemoetkomen aan de noden op het vlak van collegiale steun, bijleren, autonomie en zelforganisatie
- ✘ de opdracht duidelijk afgebakend en begrensd wordt en de huidige opdracht niet overstijgt.

### .....

#### KRACHTLIJN 3

#### DE KERNTAKEN VAN SCHOLEN, CENTRA EN PERSONEELSLEDEN MOETEN AFGEBAKEND WORDEN EN DE REGELDRIFT, DIE DE UITVOERING VAN DEZE KERNTAKEN BEMOEILIJKT, MOET TERUGGESCHROEFD WORDEN

Er worden te veel taken en verwachtingen doorgeschoven naar de scholen en centra. Die overstijgen hun draagkracht, tasten hun kernopdrachten aan of maken ze zelfs onmogelijk. Daardoor ontstaan emotionele en psychische belasting, werkdruk en planlast. Die moeten teruggedrongen worden. Onderwijs behoort tot het beleidsdomein onderwijs en niet tot de beleidsdomeinen welzijn of werk. Onderwijsgeevenden zijn geen vervangouder, psycholoog of therapeut, zij moeten niet belast worden met het oplossen van maatschappelijke problemen of het realiseren van politieke doelen. Het debat over de niet-lesgebonden opdrachten voor leraren moet opnieuw gevoerd worden, samen met het debat over wie verantwoordelijk is voor de opdrachten die nu stelselmatig naar de scholen en centra worden doorgeschoven. Specifiek met betrekking tot zorg- en/of begeleidingstaken mogen aanpassingen aan de individuele (leer)behoeften van leerlingen de collectieve vorming van de klasgroep niet in het gedrang brengen. Voor therapeutische zorg, psychologische begeleiding en opvoedkundige ondersteuning moet het onderwijspersoneel ondersteund worden door specifiek opgeleide deskundigen. Het lerarenberoep is geen zorgberoep en een onderwijsinstelling is geen zorginstelling.

*Werk maken van werkbaar werk in onderwijs impliceert dus dat*

- ✘ de emotionele belasting en werkdruk van onderwijspersoneel teruggedrongen worden, door personeelsleden enkel te belasten met de kerntaken waarvoor zij aangesteld, professioneel opgeleid en gevormd zijn. In dit kader moet iedere opdracht worden

begrensd in tijd en inhoud

- ✘ de instellingsgebonden opdrachten en de uitwerking daarvan in functiebeschrijvingen herbekeken worden in het licht van de onderwijsstaak van de leraar
- ✘ de oorzaken van planlast (irriterende regeldruk) fundamenteel aangepakt worden
- ✘ de externe kwaliteitscontrole moet uitgaan van het professioneel handelen van het onderwijspersoneel en voldoende professioneel georganiseerd worden zodat die geen invloed heeft op de werkdruk. Ze richt zich niet op outputgerichte verantwoording, maar op de verantwoordelijkheid voor de aangeboden vorming en de wijze waarop de onderwijsinstelling die zelf invult. Onderwijspersoneel ondergaat de externe kwaliteitscontrole niet, maar ze stuurt zelf actief door in team en op basis van de eigen documenten het gesprek met de externe commissie aan te gaan
- ✘ de adviezen na een externe kwaliteitscontrole rechtvaardig moeten zijn en de continuïteit in de werking niet mogen doorbreken. Specifiek voor de doorlichtingen is een betere afstemming nodig tussen pedagogische begeleiding en inspectie (geen tegenspraak)
- ✘ structurele veranderingen uitgaande van de overheid moeten voorafgegaan worden door een diepgaand maatschappelijk debat. Schoolinterne veranderingen moeten in samenspraak met de betrokken collega's ontwikkeld en in het kader van het sociaal overleg besproken worden zodat er een draagvlak ontstaat
- ✘ leerplannen moeten beperkt worden tot hun essentie en het onderwijspersoneel opnieuw ruimte moeten geven om creatief met eigen inbreng het didactisch proces vorm te geven. De overheid moet geen onderwijsmethodes opleggen. Onderwijspersoneel kan zelf het onderwijs afstemmen op de onderwijsbehoeften van leerlingen en jongeren, onafhankelijk van het feit of die al dan niet een label hebben gekregen. Als de onderwijsbehoefte een zorg wordt die de mogelijkheden van de klasdifferentiatie overstijgt en collectieve vorming in het gedrang brengt, is dat geen opdracht voor het onderwijzend personeel
- ✘ het onderwijspersoneel, voor zover zorg binnen de school noodzakelijk is, een beroep moet kunnen doen op een gespecialiseerd team met bijkomende middelen toegevoegd aan de scholengroep, de scholengemeenschap of de hogeschool, dat het zorgbeleid binnen de school concreet gestalte en uitvoering geeft
- ✘ de toenemende juridisering in het onderwijs de onderwijskundige normering niet mag afzwakken en geen aanleiding geven tot planlast door het waanzinnig verzamelen van administratieve bewijsvoering. De beslissingsbevoegdheid dient bij de betrokken leraren te blijven. Leraren moeten daarom beter voorbereid worden op transparant evalueren en ondersteund worden bij het formuleren en uitwerken van pedagogische motiveringen en bij het omgaan met conflicten en betwistingen
- de negatieve inschatting door het onderwijspersoneel van de balans werk-privé nader wordt onderzocht en daarna gepaste maatregelen worden genomen.

**KRACHTLIJN 4****OPLEIDING EN VORMING VAN ONDERWIJSPERONEEL MOETEN, MET MEER MIDDELEN, AFGESTEMD WORDEN OP DE AUTONOME PROFESSIONAL**

De huidige onderwijsrealiteit is van die aard dat meer middelen noodzakelijk zijn voor de opleiding en professionalisering van het personeel.

De kerntaak van onderwijs moet centraal blijven staan, zowel binnen de opleiding van leraren als in de verdere professionalisering en in de uitbouw van de loopbaan. Leraren moeten weer meer vat krijgen op de inhoud van het curriculum en op de doelen (vakgebonden en vakoverschrijdend).

*Werk maken van werkbaar werk in onderwijs impliceert dus dat*

- ✘ er meer middelen voorzien worden voor de onderwijsopleidingen om de opleiding op een hoog niveau te houden en zich te laten ontwikkelen als centra voor professionalisering (permanente vorming, navorming)
- ✘ scholen een onderhandeld personeelsbeleid uitbouwen, waarvan mentoring (startende leraren) en ondersteuning permanent deel uitmaken. Een goed personeelsbeleid maakt werving, selectie, aanstelling, ondersteuning, vorming en beoordeling immers transparant
- ✘ de verdere professionalisering van leraren aangestuurd wordt door instellingen en personen die daar de specifieke knowhow voor hebben
- ✘ er op verschillende niveaus werk gemaakt wordt van loopbaanbegeleiding en van ondersteuning en opvang van onderwijspersoneel in moeilijke onderwijscontexten en probleemsituaties
- ✘ de outputfinanciering in het hoger onderwijs afgeschaft wordt.

**KRACHTLIJN 5****WERKOMSTANDIGHEDEN EN ONDERSTEUNING VAN STARTENDE PERSONEELSLEDEN MOETEN BETER**

Veel startende personeelsleden verlaten het onderwijs al vroeg in hun loopbaan. Versnipperde opdrachten, werkonzekerheid en de daarbij horende financiële onzekerheid, gebrek aan ondersteuning spelen hierbij onder andere een belangrijke rol.

*Werk maken van werkbaar werk in onderwijs impliceert dus dat*

- ✘ er op schoolniveau constant voldoende aandacht besteed wordt aan deze problematiek zodat startende personeelsleden een haalbare opdracht krijgen
- ✘ startende personeelsleden goed ondersteund worden door ervaren collega's en specifiek opgeleide mentoren en een opdracht krijgen die zo nauw als mogelijk aansluit bij hun opleiding
- ✘ startende personeelsleden in de eerste fase van hun loopbaan geleidelijk kunnen ingroeien in hun opdracht, wat impliceert dat ze in deze fase niet belast worden met taken die verantwoordelijkheden omvatten die normaal gesproken best door meer

ervaren collega's worden uitgevoerd

- ✘ in de opdracht van startende personeelsleden ruimte wordt voorzien voor aanvullende vorming en coaching
- ✘ er maatregelen genomen worden om startende personeelsleden meer werkzekerheid te geven
- ✘ de overheid de scholen en centra de middelen geeft die nodig zijn opdat ze een beleid terzake zouden kunnen uitbouwen.

**KRACHTLIJN 6****DIRECTIES EN LEIDINGGEVENDE PERSONEELSLEDEN MOETEN BEROEPSERVARING IN HET ONDERWIJS HEBBEN; ZIJ MOETEN VIA OPLEIDING EEN HOOG PROFESSIONEEL NIVEAU VERWERVEN; ZIJ KENNEN EN SPREKEN DE TAAL VAN ONDERWIJS**

Kwaliteitsvol onderwijs vraagt professioneel leiderschap. Directies spelen immers een cruciale rol in het bewaken van de werkdruk, emotionele belasting en planlast. Bovendien wordt de werkdruk in niet geringe mate veroorzaakt door een gebrek aan autonomie in de organisatie en uitvoering van het werk. Professionele directies moeten de autonomie van de leraar en van het onderwijsteam hoog in het vaandel dragen en het onderwijspersoneel ook het nodige vertrouwen geven.

*Werk maken van werkbaar werk in het onderwijs impliceert dus dat*

- ✘ directies en leidinggevende personeelsleden worden aangeworven op basis van een beroepsprofiel en strenge selectiecriteria waarvan beroeps- of sectorervaring een onmisbaar onderdeel is
- ✘ directies en leidinggevende personeelsleden professioneel opgeleid en gevormd worden om werkdruk en emotionele belasting van het onderwijspersoneel beheersbaar te houden, om leiding te geven aan de professionele vorming van het onderwijspersoneel en om een goed personeelsbeleid uit te werken
- ✘ directies investeren in goede professionele relaties op het werk en in de uitbouw van ondersteuning en goede werkorganisatievormen voor het onderwijspersoneel
- ✘ directies het overleg en de onderhandelingen, toegewezen aan de officiële participatieorganen, ernstig nemen en de bereikte akkoorden consequent uitvoeren
- ✘ directies participatie op alle vlakken als een onmisbare schakel beschouwen voor de autonomie van het onderwijspersoneel als professionals en tijd en ruimte uittrekken om het overleg met het personeel te structureren
- ✘ wanneer in een onderwijsinstelling of centrum een leidinggevend kader wordt gevormd, dit met aparte middelen moet gebeuren en dit ten dienste moet staan van de hierboven vermelde doelstellingen.



### KRACHTLIJN 7

#### EEN DEGELIJK WELZIJNSBELEID MOET OP DE LEEST VAN DE ONDERWIJSCONTEXT EN OP MAAT VAN HET ONDERWIJSPERSONEEL UITGEWERKT WORDEN

Aangezien de personeelsleden de spil zijn van het onderwijsgebeuren moet er voluit aandacht zijn voor hun welbevinden en is een goed uitgewerkt welzijnsbeleid een absolute noodzaak. Werkdruk en emotionele belasting zijn verantwoordelijk voor psychische vermoeidheid. Het onderwijspersoneel heeft recht op een volwaardig beleid aangaande alle psychosociale aspecten, een beleid dat een antwoord biedt op de toenemende stress, depressie en burn-out, de stijgende werkdruk, de grotere mondigheid van leerlingen en ouders, de toenemende agressie en het pesten van het onderwijspersoneel. Ook de frequente rugklachten, stem- en gehoorproblemen vragen onderzoek en gepaste maatregelen.

*Werk maken van werkbaar werk in onderwijs impliceert dus dat*

- ✘ in elke instelling een welzijnsbeleid wordt uitgebouwd op basis van een welzijnsenquête dat voorziet in vorming, deskundige ondersteuning en begeleiding. De emotionele belasting, de werkdruk en het psychisch welbevinden van het onderwijspersoneel moeten permanent aandacht krijgen
- ✘ dit welzijnsbeleid wordt gedragen door een welzijnsteam, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en een interne preventiedienst die een beroep kunnen doen op vorming en ondersteuning
- ✘ de interne preventieadviseur in samenwerking met de Interne en Externe diensten voor de Preventie en Bescherming op het Werk effectief het welzijnsbeleid stuurt, uitwerkt en opvolgt en zijn aanduiding niet meer ten koste gaat van het lestijden- of urenpakket
- ✘ de vertrouwenspersoon en de preventieadviseurs onafhankelijk en autonoom kunnen opereren. Zij zijn geen hiërarchisch verantwoordelijken

- ✘ op elk mogelijk verantwoordelijk niveau maatregelen worden genomen om fysieke klachten zoals rugklachten, stem- en gehoorproblemen, artrose... tegen te gaan. Dit kan gebeuren vanuit verschillende invalshoeken: school- en werkorganisatie (onder andere klassengrootte, lessenroosters), bouwfysische aspecten (onder andere akoestiek), gezondheidspreventie (onder andere sportfaciliteiten op school voor personeelsleden), schoolcultuur (onder andere gesprekken met ouders in het kader van orde en discipline)...

### KRACHTLIJN 8

#### HET SOCIAAL OVERLEG IS EN BLIJFT EEN TOPPRIORITEIT EN MOET UITGEBREID WORDEN

De aanhoudende inspanningen van vakbonden op het vlak van arbeidsvoorwaarden (zoals loon en vaste benoeming) hebben hun vruchten afgeworpen. Arbeidsvoorwaarden moeten een topprioriteit blijven in het sociaal overleg, zodat onderwijspersoneelsleden zich niet moeten bekommeren om hun jobzekerheid en hun inkomen en zij niet in een concurrentiepositie komen te staan tegenover elkaar. Op die manier kan het onderwijspersoneel zich in team wijden aan hun kernopdracht: de nieuwe generatie vormen. Naast de arbeidsvoorwaarden wordt de werkbaarheid van het werk ook in hoge mate bepaald door de inhoud van het werk, de relaties op de werkvloer en de omstandigheden waarin het werk uitgevoerd moet worden. Om die reden zal het sociaal overleg ook met deze aandachtspunten uitgebreid moeten worden zodat het ook kan wegen op deze aspecten.

*Werk maken van werkbaar werk in onderwijs impliceert dus dat*

- ✘ het sociaal overleg noodzakelijk is om permanent de arbeidsvoorwaarden te behouden en te verbeteren. Het moet onder andere

leiden tot maatregelen die langer werken haalbaar maken

- ✘ het niet respecteren van akkoorden afgesloten na sociaal overleg gesanctioneerd wordt
- ✘ lesuren enkel dienen voor klasgebonden activiteiten en dat in organieke middelen wordt voorzien voor andere taken
- ✘ loon niet wordt gedifferentieerd in relatie tot output
- ✘ het sociaal overleg uitgebreid wordt tot alle aspecten die een invloed kunnen hebben op de werkbaarheid zoals de inhoud van de job, de omstandigheden waarin gewerkt wordt, de verhoudingen op de werkvloer, de onderwijsstructuren en het curriculum op macroniveau. Ter ondersteuning hiervan blijven de onderwijsvakbonden vorming op onderwijskundig vlak en op vlak van loopbaanontwikkeling aanbieden en versterken en zullen ze tijdens de vormingsmomenten de ingewikkelde onderwijsregelgeving op een toegankelijke manier vertalen voor hun afgevaardigden
- ✘ de vakbondsafvaardiging voldoende moet vrijgesteld worden in zijn opdracht om zijn taken in het sociaal overleg (verbeteren van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud...) naar behoren en professioneel te kunnen vervullen. We stellen een vrijstelling voor van 1 uur per 20 voltijdse equivalenten (niet-organieke uren).

## KRACHTLIJN 9

### DE ROL VAN DE OVERHEID MOET AFGELIJND EN BEWAAKT WORDEN

De overheid schuift, al dan niet onder druk van maatschappelijke veranderingen, steeds meer extra taken door naar de onderwijsinstellingen en het onderwijspersoneel. Zij neemt haar eigen verantwoordelijkheid te weinig op: zij bewaakt onvoldoende de grenzen van het onderwijs en voorziet niet in de middelen die noodzakelijk zijn om de nieuwe taken waar te maken. Het takenpakket laten aangroeien zonder bijkomende middelen is onaanvaardbaar.

*Werk maken van werkbaar werk in onderwijs impliceert dus dat*

- ✘ de overheid (samen met alle betrokken actoren) het maatschappelijk debat moet voeren over de kernopdracht van onderwijs. Dit debat moet uitgaan van de vormende waarde van onderwijs in het belang van een democratische samenleving en afstappen van de loutere outputbenadering
- ✘ het onderwijsbudget wordt verhoogd en dat de overheid in de nodige middelen moet voorzien om innovaties in het onderwijs draaglijk te maken. De overheid moet garant staan voor een eerlijke fiscaliteit, zodat een positief investeringsbeleid mogelijk is voor die sectoren die – zoals onderwijs – aan iedereen kansen geven. Deze investeringen moeten ervoor zorgen dat de noodzakelijke arbeidsvoorwaarden die het welbevinden van het onderwijspersoneel en leerlingen garanderen, behouden blijven en versterkt worden

- ✘ de overheid met een positieve, correcte en wervende beeldvorming de mensen moet aantrekken die over het gepaste profiel beschikken, zodat toekomstig onderwijspersoneel de juiste verwachtingen heeft. Continuïteit, consistentie en langetermijnvisie zijn noodzakelijk
- ✘ de overheid samen met de sociale partners moet onderzoeken hoe het dreigend arbeidstekort aangepakt kan worden zonder de onderwijskwaliteit in het gedrang te brengen of de werkdruk te verzwaren
- ✘ de overheid moet opvolgen of de relevante actoren hun verantwoordelijkheid ten aanzien van het werkveld nakomen. Daarvoor is het nodig dat actoren zoals schoolbesturen, pedagogische begeleidingsdiensten en inspectie op die verantwoordelijkheid worden aangesproken en waar mogelijk doorgelicht worden. Bij doorlichtingen moeten de ervaringen van het werkveld diepgaand betrokken worden
- ✘ de overheid structureel meer tijd moet investeren om de debatacultuur inzake onderwijs gaande te houden zodat de besluitvorming continu berust op een door het onderwijsveld gedragen beleid
- ✘ bij de implementatie van breed gedragen onderwijsvernieuwingen de overheid voor de noodzakelijke investeringen moet zorgen zodat de implementatie zorgvuldig voorbereid, gefinancierd, ondersteund en begeleid wordt op het terrein. Dit houdt onder andere in dat er tijd en middelen worden ingezet voor onderzoek, het ontwikkelen van didactisch materiaal, vorming van personeelsleden, ondersteuning bij de invoering...
- ✘ er een einde moet komen aan de innovatiedrift in combinatie met budgettaire beperkingen. In elk geval kan de financiële en economische crisis niet leiden tot het beknotten van de essentiële functie van onderwijs en het ondergraven van de statutaire positie van het onderwijspersoneel
- ✘ de overheid de vaste benoeming van het onderwijspersoneel, zijn competitief loon en zijn pensioen als uitgesteld loon blijft handhaven
- ✘ de overheid met de sociale partners een debat moet aangaan over hoe het langer werken draaglijk gemaakt kan worden.

Wil je de integrale congres tekst lezen? Surf dan naar onze website [www.coc.be](http://www.coc.be). Je vindt de tekst onder 'Wat zoek je?', documenten COC.