

Onderwijsdecreet 36: akkoord, maar met bedenkingen

Nieuws maandag 23 maart 2026

De onderhandelingen over Onderwijsdecreet 36 zijn afgesloten. Het ontwerp van dit decreet gaat nu via de Raad van State naar het Vlaams parlement. Hoe ziet het decreet eruit en wat vinden wij ervan?

Een Onderwijsdecreet is een bundel van technische bepalingen die de bestaande regelgeving aanvullen of optimaliseren. De regering maakte van dit Onderwijsdecreet gebruik om zonder een grondige voorafgaande discussie inhoudelijke maatregelen in te voeren. Hoewel ACOD Onderwijs het principieel oneens is met deze werkwijze, hebben wij toch een protocol van akkoord gegeven. We geven hieronder onze opmerkingen bij enkele bepalingen uit dit decreet.

Dienstanciënniteit volwassenenonderwijs

Een personeelslid dat aangesteld is in een ambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het secundair volwassenenonderwijs, kan vanaf 1 september 2026 bij een overstap naar het gewoon secundair onderwijs eventueel 290 dagen dienstanciënniteit meenemen.

Voor ons mag dit echter geen keuze van het schoolbestuur zijn, maar moet het een automatisme zijn. Wij verzetten ons tegen elke maatregel waar willekeur en ongelijke behandeling van het personeel kan ontstaan. Dit leidt tot heel wat frustraties en wrevel binnen het onderwijskorps.

Extra middelen voor inductie

Vanaf 1 september 2026 zullen startende leerkrachten een deel van hun lesopdracht kunnen invullen met 'inductietijd'. Dit wil zeggen dat zij voor een deel vrijgesteld worden van lesgeven en tijdens deze vrijgekomen tijd kunnen werken aan het verbeteren van hun klasmanagement en didactiek. Bovendien kunnen zij deze extra tijd ook besteden aan het maken van voorbereidingen of evaluaties. De inductietijd moet op school worden gepresteerd, de invulling gebeurt in samenspraak met de directie en kan maximum 20 procent van de lesopdracht bedragen.

Wij vinden het positief dat de Vlaamse regering in extra middelen voorziet voor de startende leerkrachten, maar zullen er nauwgezet op toezien dat de uren proportioneel verdeeld worden tussen de starters en dat ze ingezet worden waarvoor ze dienen.

Moederschapsbescherming

Zwangere personeelsleden aan wie door de arbeidsgeneesheer een verlof wegens moederschapsbescherming wordt toegekend, zullen voortaan op de school worden ingezet om een andere opdracht te vervullen. De taken kunnen onder meer 'co-teaching', ondersteuning van leerlingen, inzet in taalheldklassen, begeleiding bij leren lezen... zijn. De voorwaarde is uiteraard dat deze taak veilig en in

overeenstemming met de welzijnswetgeving is. Personeelsleden mogen in geen geval in contact komen met het risico waarvoor zij door de arbeidsgeneesheer zijn verwijderd.

Volgens het decreet kunnen deze taken ook vervuld worden in een andere school van de scholengemeenschap of scholengroep.

Tegen dit laatste hebben wij ons verzet. Wij denken dat elke school in de mogelijkheid moet zijn aan een zwanger personeelslid een zinvolle en veilige taak te geven.

Werken voorbij de wettelijke pensioendatum

Vanaf 1 september 2026 kunnen personeelsleden die dit wensen, verder blijven werken na hun wettelijke pensioendatum. Dit betekent dat een opdracht niet meer van rechtswege wordt beëindigd als een personeelslid de wettelijke pensioendatum heeft bereikt. De wettelijke pensioenleeftijd is momenteel 66 jaar en wordt in 2030 67 jaar.

Als het school- of centrubestuur een eind wil stellen aan de vaste benoeming of tijdelijke aanstelling van een personeelslid dat de wettelijke pensioendatum heeft bereikt, dan moet het een opzeggingstermijn respecteren van drie maanden per begonnen periode van tien jaar dienstanciënniteit. De opzeggingstermijn kan in onderling overleg altijd verkort worden.

Doorlichting beleid gelijke onderwijskansen (GOK-beleid)

Als het GOK-beleid van een school bij de doorlichting door de inspectie een negatieve evaluatie krijgt, dan kan er al na 180 dagen een nieuwe doorlichting komen.

Voor ons is deze termijn veel te kort, wij vragen dan ook om die te verlengen tot een volledig schooljaar. De gevolgen van een tweede negatieve beoordeling – een halvering van de werkingsmiddelen en de omkadering – zijn immers verstrekkend. Wij denken niet dat dit het GOK-beleid ten goede zal komen.

Volgen van middelen bij overdracht tussen besturen

Wij huldigen het principe dat de middelen de leerlingen moeten volgen. Hier betekent dit dat de middelen die een CLB krijgt voor de ondersteuning van de leerlingen, de leerlingen moeten volgen als een school overgedragen wordt van het ene bestuur naar het andere. Het lijkt ons logisch dat het CLB dat de leerlingen moet opvolgen en ondersteunen daar ook de nodige middelen voor krijgt. Wij ondersteunen tevens de vraag om een fundamenteel debat te houden over de financiering van de CLB's.

nancy.libert@acod.be