

# Op Stapel 2018-05

26 februari 2018

*In deze Op Stapel geven de collega's van de afdeling  
Onderwijsorganisatie en -personeel kort toelichting bij cao XI.*

---

Voor bijkomende inlichtingen kunt u terecht bij:  
GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap  
Onderwijsorganisatie en -personeel  
Guido Liessens  
[guido.liessens@g-o.be](mailto:guido.liessens@g-o.be)

U kunt er ook terecht met uw commentaar, opmerkingen, bedenkingen en suggesties bij de toelichting.

**In deze aflevering:**

---

- **Cao XI**

## Cao XI

---

Zoals u in de pers heeft kunnen lezen, heeft de overheid met de representatieve vakorganisaties een voorakkoord gesloten over een nieuwe cao. De vakorganisaties leggen het voorakkoord nu voor aan hun achterban. Alles wijst er op dat de cao zal worden aangenomen. Het is vast gebruik dat de vertegenwoordigers van de inrichtende machten de cao zelf niet ondertekenen, maar worden uitgenodigd een bijhorende ‘*nota van inhoudelijke overeenstemming*’ te ondertekenen.

We geven kort toelichting bij de cao:

### 1. Maatregelen waarvoor de overheid middelen ter beschikking stelt (koopkrachtverhogende maatregelen):

#### Voor het statutair personeel:

- De overheid trekt middelen uit om de salarissen (lineair) te verhogen: met 0,3% vanaf 1 september 2018, vanaf 1 januari 2021 wordt de verhoging opgetrokken tot 1,1%.
- *Personeelsleden met uitsluitend opdrachten waarin ze vast benoemd zijn of toegelaten tot de proeftijd, leveren sinds 2014 in op hun vakantiegeld (70,26%, in plaats van 92% van een twaalfde van het geïndexeerde jaarsalaris), maar ze krijgen het verschil terugbetaald via de eindejaarstoelage (Op Stapel 2014-01 van 23 januari 2014 en Op Stapel 2015-06 van 13 mei 2015). De regeling loopt tot in begrotingsjaar 2019 (vakantiegeld 2020) (Op Stapel 2017-14 van 21 november 2017).*

Vanaf 2021 wordt het vakantiegeld terug op 92% gebracht (en verdwijnt uit de eindejaarstoelage de ‘compensatie’).

- Er komt vanaf 2021 een bijkomende loontrap (*baremieke* verhoging) na 36 jaar geldelijke anciënniteit.

#### Voor het contractueel MVD-personeel, contractuele bedienden en busbegeleiders:

- Een werkgroep met de overheid en de sociale partners onderzoekt tegen eind september 2018:
  - of de koopkracht met 1,1% boven de loonnorm 2017-18 kan worden verhoogd en of ook de eindejaarstoelage kan worden verhoogd;
  - of contracten van onbepaalde duur kunnen worden veralgemeend (eventueel wordt daarvoor de regeling van de VAP-dagen<sup>1</sup> uitgebreid), of er een uitbreiding kan komen van de regeling bestaanszekerheid, of de lerarenkaart (of iets van die aard) ook beschikbaar wordt voor contractueel personeel, of er een tweede pensioenpijler komt en of er voortgang gemaakt kan worden met de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot de busbegeleiding in [cao X](#). De middelen die de overheid voor die maatregelen ter beschikking stelt, worden, wat het GO! betreft, pas vrijgemaakt als er een akkoord met dezelfde inhoud is in de tussencomités van alle scholengroepen (als er, met andere woorden, gelijke uitvoeringsmodaliteiten zijn in alle scholengroepen).

---

<sup>1</sup> VAP staat voor *Vrijgesteld van Arbeidsprestaties*. VAP-dagen bestaan nu enkel in het vrij onderwijs.

- Verder dringt de cao er nogmaals op aan dat de schoolbesturen er naar zouden streven de logistieke taken zo efficiënt mogelijk en 'bij voorrang' in eigen beheer uit te voeren.

## 2. Overige maatregelen:

De *bulk* van de maatregelen in de cao is erop gericht de loopbaan van vooral het **onderwijzend personeel** bij de start aantrekkelijker te maken door enerzijds een grotere werkzekerheid en loopbaanperspectief te bieden en anderzijds de praktijkschok te verminderen. De meeste maatregelen gaan in op 1 september 2019.

Tenzij anders vermeld, zijn ze van toepassing op alle statutaire personeelsleden van alle onderwijsniveaus en -vormen en van de CLB's, en, in voorkomend geval, op de vast benoemde personeelsleden in de Brusselse kinderdagverblijven.

Extra-cao-middelen trekt de overheid voor die maatregelen niet uit. Maar een aantal van de maatregelen komt neer op 'meer en sneller benoemen'. De patronale bijdragen voor benoemden liggen lager dan voor tijdelijke personeelsleden. Het zijn de middelen die de Vlaamse overheid kan recupereren door meer en sneller te benoemen, die de overige maatregelen moeten financieren.

### - **Aanvangsbegeleiding**

- Een beginnende **leerkracht** (in de cao wordt dat geformaliseerd als 'een leerkracht tijdens zijn tijdelijke aanstelling van bepaalde duur') heeft niet alleen recht op kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding; het is ook zijn plicht zich te laten begeleiden. Het recht op aanvangsbegeleiding en de plicht aan de begeleidingsactiviteiten deel te nemen worden expliciet opgenomen in de geïndividualiseerde functiebeschrijving van de leerkracht. De maatregel gaat in op 1 september 2019.
- Vanaf 2019-20 krijgen de school- en centrumbesturen bijkomende middelen om hun aanbod aan kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding uit te breiden. Met die middelen kan 'ruimte' worden gecreëerd voor de personeelsleden die de aanvangsbegeleiding verzorgen én voor de personeelsleden die ze krijgen. Op het niveau van het school- of centrumbestuur en, in het basis- en secundair onderwijs, de scholengemeenschap, moeten afspraken worden gemaakt over de invulling van de aanvangsbegeleiding. De aanvangsbegeleiding waarin de school of het centrum voorziet, wordt concreet uitgeschreven als een onderdeel van het professionaliseringsplan (dat de instelling moet opstellen: het professionaliseringsplan komt in de plaats van het nascholingsplan).

De middelen voor deze maatregel worden geput uit de opbrengst van de maatregelen **Benoemingen in wervingsambten op 1 januari**, **Vacant verklaren van betrekkingen van afwezige personeelsleden (1)** en **Vacant verklaren van betrekkingen bij de scholengemeenschap** (infra): het aandeel dat opgebracht wordt in respectievelijk het volwassenenonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, de autonome internaten en tehuizen, de IPO's en de semi-internaten, vloeit ook terug naar respectievelijk het

volwassenenonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, de autonome internaten en tehuizen, de IPO's en semi-internaten; ze moeten er worden ingezet voor aanvangsbegeleiding. Van de middelen die in het basis- en het secundair onderwijs worden opgebracht, gaat 2/3 naar beleidsondersteuning, aanvangsbegeleiding en professionalisering in het basisonderwijs en 1/3 naar aanvangsbegeleiding in het secundair onderwijs.

#### - **Lerarenplatform**

Volgend schooljaar gaat in het **basis- en secundair onderwijs** een 'pilotproject lerarenplatform' van start: een enigszins opgefriste vervangingspool. Een en ander gebeurt binnen een samenwerkingsverband (bijvoorbeeld een of meer scholengemeenschappen samen). Alle basisscholen kunnen meedoen (het zou om maximaal 2500 VTE gaan); in het secundair onderwijs zou in dit proefjaar maar een beperkt aantal samenwerkingsverbanden kunnen participeren (voor maximaal 350 VTE). De samenwerkingsverbanden kunnen een aantal leerkrachten een aanstelling geven vanaf (ten vroegste) 1 oktober tot het einde van het schooljaar. Die moeten worden ingezet voor (de) reguliere vervangingen van afwezigheden korter dan een schooljaar of zelf een stabiele opdracht krijgen – een ander personeelslid, met meer ervaring, wordt dan ingezet om de reguliere vervangingen korter dan een schooljaar te doen.

De overheid betaalt het salaris voor de hele duur van de aanstelling. Ze gaat er daarbij wel van uit dat, globaal genomen voor het samenwerkingsverband, de personeelsleden voor minstens 85% in reguliere vervangingen<sup>2</sup> kunnen worden ingezet. Haalt het samenwerkingsverband die vervangingsratio niet, dan wordt het deficit verrekend in de middelen die het samenwerkingsverband het jaar nadien krijgt (het aantal uren waarvoor personeelsleden kunnen worden aangesteld, zal dan zakken); ook het credit, als het samenwerkingsverband een hoger vervangingspercentage haalt, wordt het jaar nadien verrekend (het aantal uren waarvoor personeelsleden kunnen worden aangesteld, zal dan stijgen).

In de periodes waarin het personeelslid niet wordt ingezet voor reguliere vervangingen, moet het worden ingezet in zinvolle pedagogische taken (occasioneel lesgeven, co-teaching, peer learning, niet-reguliere vervangingen<sup>3</sup>...) op basis van zijn bekwaamheidsbewijs. Hetzelfde geldt overigens voor de meer ervaren leerkracht die zijn betrekking inruilt voor een starter en zélf naar het startersplatform gaat.

De aanstelling is alleen mogelijk in de **wervingsambten van het onderwijzend personeel**. De decreten rechtspositie zijn van toepassing voor wat betreft de tijdelijke aanstelling (wie recht heeft op een TADD gaat dus voor). Het personeelslid wordt minstens halftijds aangesteld in een school van het samenwerkingsverband, maar zijn reguliere opdrachten in de school, buiten het lerarenplatform om, komen daarvoor mee in aanmerking.

---

<sup>2</sup> In het basisonderwijs komen ook vervangingen voor korte afwezigheden in aanmerking om de vervangingsratio van 85% te halen. In voorkomend geval moeten er dan (uiteeraard) wel vervangingseenheden voor worden ingezet.

<sup>3</sup> = Vervangingen die de overheid niet bezoldigt.

Er moet in het bevoegde lokale comité (het tussencomité van de scholengroep of, voor netoverstijgende scholengemeenschappen, het onderhandelingscomité van de scholengemeenschap) onderhandeld worden over de deelname aan het lerarenplatform, over de criteria van inzetbaarheid van de betrokken personeelsleden in pedagogisch zinvolle taken en over de inzetbaarheid over de scholengemeenschappen heen, als het samenwerkingsverband bestaat uit verschillende scholengemeenschappen.

Het project wordt opgevolgd en gemonitord in een stuurgroep met de overheid en de sociale partners, met het oog op een mogelijke verdere uitrol vanaf 2019-20.

De middelen voor deze maatregel worden geput uit de opbrengst van de maatregel **Vacant verklaren van betrekkingen van afwezige personeelsleden (2)** (infra).

- **Niet-gerealiseerde vervangingen van leerkrachten in het basis- en het secundair onderwijs**

Tot nog toe zijn reguliere vervangingsopdrachten strikt gekoppeld aan de afwezigheid van de titularis. In het stelsel van de vervanging van korte afwezigheden in het basisonderwijs bestond wél al de mogelijkheid personeel op vervangingseenheden aan te stellen los van een concrete vervangingsopdracht. Vanaf volgend schooljaar kunnen scholen in het basisonderwijs en in het secundair onderwijs die geen vervanger vinden voor een afwezige leerkracht, de vervangingsomkadering omzetten in vervangingseenheden. Die kunnen ze dan later in het schooljaar inzetten (al dan niet naar aanleiding van een nieuwe vervanging) om er een personeelslid voor langere duur of voor een groter volume mee aan te stellen. Over de modaliteiten en het concrete gebruik van die vervangingseenheden moeten in het basiscomité afspraken worden gemaakt. De maatregel wordt jaarlijks opgevolgd: bij de vakorganisaties bestaat namelijk de vrees dat de maatregel creatieve schoolbesturen ertoe zou kunnen verleiden voor bepaalde vakken helemaal niet meer naar vervangers op zoek te gaan (dergelijk oneigenlijk en weinig loyaal gebruik zou inderdaad de zekere weg zijn naar het opnieuw afvoeren van de maatregel).

- **Versneld verwerven van het recht op TADD**

Tot nog toe moest een personeelslid, om het recht op TADD te verwerven, binnen een periode van minstens drie schooljaren 720 dagen dienstanciënniteit opbouwen, waarvan 600 dagen op basis van effectieve prestaties; het personeelslid mag geen evaluatie met de eindconclusie “onvoldoende” hebben gekregen.

Die 720 dagen worden er, vanaf 1 september 2019, 580, over minstens twee schooljaren; de 600 dagen effectieve prestaties worden teruggebracht tot 400 dagen. Tijdens die periode moet het personeelslid intensief en kwaliteitsvol begeleid en gecoacht worden. Het sluitstuk is een ‘beoordeling’. Als uit de beoordeling blijkt dat

het toch niet voldoet om het recht op TADD (al) te verwerven, dan moet het personeelslid nog 200 dagen effectieve prestaties<sup>4</sup> extra verrichten<sup>5</sup>. De beoordeling hoeft geen formele evaluatie te zijn, maar ze moet natuurlijk wel aan een aantal criteria voldoen: ze moet gemotiveerd verslag doen van het functioneren van het personeelslid en van het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd gelopen en in voorkomend geval moet ze, concreet, de werkpunten aangeven<sup>6</sup>. Als het traject wordt verlengd, heeft het personeelslid recht op bijzondere aandacht: het aanvangsbegeleidingstraject wordt voortgezet met de focus op de werkpunten. Bij het einde van die verlenging verwerft het personeelslid voor het volgende schooljaar het recht op TADD, tenzij het een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen.

Om een personeelslid dat al na twee schooljaren het recht op TADD heeft verworven, ook toegang te geven tot een vaste benoeming, wordt de dienstanciënniteit die nodig is voor een vaste benoeming, teruggebracht naar 690 dagen.

De maatregel wordt op twee niveaus gemonitord: centraal in de gezamenlijke vergadering van *Sectorcomité X, van Onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het Overkoepelend onderhandelingscomité gesubsidieerd vrij onderwijs*, en lokaal in het tussencomité van de scholengroep (in netoverstijgende scholengemeenschappen: het onderhandelingscomité van de scholengemeenschap; in scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren: het basiscomité van de school): het bevoegde comité krijgt een overzicht van het aantal tijdelijken dat na twee jaar het recht op TADD verwerft en het aantal tijdelijken met een verslag met werkpunten (de laatste groep uitgesplitst al naar gelang de personeelsleden daarna wel nog of niet meer werden aangesteld).

Mocht blijken dat op macroniveau het aantal tijdelijken dat na twee jaar het recht op TADD verwerft, beperkt blijft of dat tijdelijken met werkpunten niet verder worden aangesteld, dan wordt bekeken of de 'beoordeling na het tweede jaar' niet moet worden vervangen door een verplichte formele evaluatie.

---

<sup>4</sup> Voor de berekening van de 600 dagen effectieve prestaties werden zwangerschapsverloven en periodes van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming, voor maximaal 210 dagen, gelijkgesteld met effectieve prestaties. Die 210 dagen worden opgesplitst: voor de berekening van de 400 dagen effectieve prestaties worden maximaal 140 dagen gelijkgesteld met effectieve prestaties; voor de berekening van de 200 dagen worden maximaal 70 dagen gelijkgesteld met effectieve prestaties.

<sup>5</sup> Is er geen beoordeling geweest, dan verwerft het personeelslid het recht op TADD. Het moet er uiteraard nog wel voor kandideren; aan die principes verandert niets, ook niet aan de wijze waarop de anciënniteit telkens wordt berekend.

<sup>6</sup> Het personeelslid dat het niet eens is met zijn *beoordeling met werkpunten*, kan nog altijd 'verhaal proberen te halen' bij het schoolbestuur. Dat moet dan nagaan of de beoordeling redelijk is en of de werkpunten het uitstel van het verwerven van het recht op TADD rechtvaardigen. Als of de evaluator, of het personeelslid verzoekt om gehoord te worden, worden béiden door het schoolbestuur gehoord.

- **Benoemingen in wervingsambten op 1 januari**

In 2018 wordt een laatste keer in **wervingsambten** benoemd in juli en oktober. Daarna wordt benoemd op 1 januari (een eerste keer al op 1 januari 2019) voor de betrekkingen die vacant zijn op 15 oktober (de betrekkingen moeten uiterlijk op 15 november worden meegedeeld). In de praktijk gaat het dus om het vervroegen met een half jaar van (het merendeel van) de benoemingen. Aan de principes en de procedure verandert overigens niets.

- **Vacant verklaren van betrekkingen van afwezige leerkrachten (1)**

De maatregel is vaag geïnspireerd op de principes die nu al gelden bij het vacant verklaren van de betrekking van langdurig afwezige directeurs (een regeling waar overigens niets aan wijzigt), maar er zijn wel andere modaliteiten.

Concreet gaat het hier om de volgende afwezigheden: verlof wegens bijzondere opdracht; verlof wegens opdracht; verlof voor vakbondsopdracht; verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet; verlof om prestaties te verrichten bij een erkende politieke groep; politiek verlof; verlof toegekend aan een personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld van de Koning; afwezigheid voor verminderde prestaties; verlof wegens verminderde prestaties.

De betrekkingen van de **vast benoemde leerkrachten** die een van die verloven of afwezigheden (deeltijds of voltijds) opnemen, moeten vacant worden verklaard. Maar niet allemaal en ook niet noodzakelijk onmiddellijk: over een periode van telkens pakweg drie jaar (de cao pint zich niet vast op de duur van die periode; de regelgeving die uitvoering geeft aan de cao, moet daar duidelijk in brengen) zou globaal over de scholengroep of scholengemeenschap tussen de 33% (minimaal) en 50% (maximaal) vacant verklaard moeten zijn van het volume waarvoor personeelsleden een van die verloven hebben opgenomen. De bovengrens moet voorkomen dat de maatregel aanleiding geeft tot (te hoge) extra boventalligheid.

Het personeelslid dat tijdens het schooljaar uit zijn verlof terugkomt, wordt, als er niet direct een betrekking voorhanden is, boventallig. Bij de verdeling van de betrekkingen op 1 september neemt het opnieuw rang in op basis van zijn dienstanciënniteit.

De cao gaat overigens ook niet voluit voor de maatregel. Hij mag dan volgend schooljaar al wel in voege zijn (op basis van de toestand op 15 oktober 2018 wordt al vacant verklaard voor benoeming op 1 januari 2019); na die eerste vacantverklaring komt er een evaluatie en wordt bekeken of de maatregel verder geïmplementeerd wordt.

- **Vacant verklaren van betrekkingen van afwezige leerkrachten (2)**

De betrekking van een **leerkracht** die gebruik maakt van een eindeloopbaanverlofstelsel (GLBO 50+, GLBO55+, VVP 55+) wordt als een vacante betrekking beschouwd en moet dus samen met de rest van de vacante betrekkingen jaarlijks vacant verklaard worden. De maatregel is al onmiddellijk van kracht met het



oog op vaste benoeming op 1 oktober 2018; het gaat om de betrekkingen die vacant zijn op 1 mei 2018<sup>7</sup>. Daarvoor moet er een aparte mededeling worden gedaan.

Het personeelslid dat tijdens het schooljaar uit zijn verlof terugkomt, wordt, als er niet direct een betrekking voorhanden is, boventallig. Bij de verdeling van de betrekkingen op 1 september neemt het opnieuw rang in op basis van zijn dienstanciënniteit.

- **Vacant verklaren van betrekkingen bij de scholengemeenschap**

De maatregel slaat op betrekkingen ter ondersteuning van de scholengemeenschap met omkadering die werd gegenereerd in het basisonderwijs (stimulus) of het secundair onderwijs (voorafname).

Er zou in die betrekkingen benoemd kunnen worden, een eerste keer op 1 januari 2021. Maar de randvoorwaarden daarvoor moeten nog worden uitgewerkt (onder meer affectatie mogelijk maken aan een scholengemeenschap of schoolbestuur).

- **Herziening van de evaluatieprocedure**

De overheid en de sociale partners zullen samen bekijken hoe de evaluatieprocedure kan worden aangepast, met behoud van de rechtsprincipes, maar met minder planlast en meer nadruk op coaching. Aanpassingen zouden dan moeten kunnen ingaan in het schooljaar 2019-20.

De vertegenwoordigers van het GO! engageren er zich toe de maatregelen bij de scholengroepen en instellingen te verdedigen. De sociale partners hebben zich tot het uiterste ingespannen om een evenwichtig pakket aan maatregelen samen te stellen. Hoewel de vertegenwoordigers van de inrichtende machten geen inbreng hadden in de keuze van de thema's – zelf hadden zij graag meer ingezet op de beleidsondersteuning van de directeur in het basisonderwijs en op maatregelen die een leeftijdsbewust personeelsbeleid konden bevorderen, op maat van de eigen karakteristieken van het korps (er zouden dan ook méér middelen gegaan zijn naar aanvangsbegeleiding) – op de uitwerking ervan hebben zij wél kunnen wegen. De discussie is in een open sfeer verlopen en er was begrip voor het standpunt van eenieder.

Het **vervroegen van het verwerven van het recht op TADD** was een belangrijke vraag van de vakorganisaties. De vraag op zich was ook niet onredelijk. Na minstens twee schooljaren (580 dagen ambtsanciënniteit zou inderdaad al kunnen worden bereikt op het einde van het tweede schooljaar, maar het personeelslid stond dan ook wel telkens zowat voor het hele jaar minstens in een halftijdse opdracht) en mét een doorgedreven aanvangsbegeleiding en goede afspraken binnen de scholengemeenschap moet een schoolbestuur zich in de meeste gevallen een helder beeld kunnen vormen van het potentieel van het personeelslid. Het is evident dat het schoolbestuur in die gevallen waar het aanleiding ziet om nog even af te wachten, zich voor die twijfel ook verantwoordt, dat het de werkpunten voor het personeelslid expliciteert en er een begeleidingstraject op laat aansluiten. De vertegenwoordigers van de inrichtende machten

<sup>7</sup> De cao zegt letterlijk dat voor die betrekkingen eenmalig een aparte mededeling van vacante betrekkingen wordt gedaan op 1 mei 2018. Een 'peildatum', de datum waarop het vacant-zijn van die betrekkingen moet worden vastgesteld, geeft de cao niet. We gaan er daarom van uit dat met 1 mei eerder die datum is bedoeld. We vroegen bevestiging bij de overheid, maar die geeft pas uitsluitel bij de omzetting van de cao in regelgeving.

vreesden wel dat een te zware procedurelast om het traject alsnog met een jaar te verlengen, er schoolbesturen had kunnen toe brengen het traject net vervroegd af te breken, wat de maatregel contraproductief had gemaakt: potentieel goede krachten met een wat moeilijke start dreigden erdoor naar de uitgang te worden geleid. Met het reduceren van die last – het moet niet om een geformaliseerde evaluatie gaan, een beoordeling met het aangeven van werkpunten volstaat – mét behoud van de rechtszekerheid voor de personeelsleden, is de kans reëel dat de maatregel voor alle betrokkenen een succes wordt.

Van het nut van het **lerarenplatform** was het GO! niet helemaal overtuigd, ook gezien de ervaring met de *vervangingspool*, maar het wil het platform beslist alle kansen geven. De maatregel moet een grotere werkzekerheid verschaffen voor startende leerkrachten, maar zal vooral ten goede komen aan personeel dat deeltijds benoemd is of een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur heeft – aan de voorrangsprincipes in het DRP wordt immers niet geraakt. Een vervangingspercentrage van 85% is ook hoog gegrepen (het GO! heeft ervoor geijverd – en het ook verkregen – dat in het basisonderwijs ook vervangingseenheden voor vervangingen in korte afwezigheden mogen worden ingezet om aan die 85% te komen). De kans op het halen van de vervangingsratio vergroot met toenemende omvang van het samenwerkingsverband en verkleint met het aantal starters op het platform. Een klein aantal starters binnen grote samenwerkingsverbanden wordt gegarandeerd een succes, maar ook weinig relevant. Het bonus-malusmechanisme is mogelijk wel een nuttig regulerend instrument: samenwerkingsverbanden die de vooropgestelde vervangingsratio niet halen, krijgen het jaar nadien minder middelen voor het lerarenplatform; samenwerkingsverbanden die het beter doen, krijgen er net méér. Dat kan er op termijn voor zorgen dat de maatregel dáár het meest kan worden ingezet waar hij, in termen van het verzekeren van vervangingsopdrachten, ook het meest rendeert (tenminste voor zover het al dan niet halen van de vervangingsratio binnen een samenwerkingsverband op structurele factoren is gebaseerd en niet louter op toevalligheden, die er het jaar nadien al helemaal anders uitzien).

De maatregelen die ervoor zorgen dat er **méér en sneller benoemd** kan worden, dienen vooral om middelen te genereren die elders kunnen worden ingezet. Zolang de buffer voldoende groot is om een dreigende boventaligheid op te vangen en er ook niets wijzigt aan de geldende reffectatieverplichtingen (nu in het basis- en secundair onderwijs beperkt tot het niveau van de scholengemeenschap), hebben de maatregelen alleen positieve effecten. Ze genereren de middelen voor het startersplatform en de (ondersteuning van de) aanvangsbegeleiding.

Maar daarmee zijn we aanbeland bij een van de zwakkere punten van de cao. De cao is een zeer voluntaristisch geheel van maatregelen, maar de overheid investeert niet mee (toch de Vlaamse niet). Alle middelen die de overheid voor deze cao ter beschikking stelt, gaan op aan koopkrachtverhogende maatregelen. Voor het overige moet de cao als het ware zichzelf verdienen. Elke maatregel wordt voorgesteld als een autonome maatregel (waarvoor elk van de betrokken actoren op zijn verantwoordelijkheid kan worden aangesproken), maar is dat niet. Zo zal de kwaliteit van de aanvangsbegeleiding (rubriek 3.1 van de cao), die mee bepalend zal zijn voor het welslagen van het versnellen van het verwerven van het recht op TADD, in grote mate afhankelijk zijn van de middelen die daarvoor (in rubriek 3.2) ter beschikking worden gesteld. Die zijn op hun beurt het resultaat van de opbrengst om méér en sneller te benoemen. Ook hier geldt dat een ketting maar zo sterk is als haar zwakste schakel.