



TOURcbe

Zomer 2019



Vlaanderen
is onderwijs & vorming

Dit rapport is opgemaakt door de afdeling Beleid Onderwijspersoneel.

1 Inhoud

1. Situering.....	4
2. Bevindingen m.b.t. het onderwijsstatuut	5
2.1. Toepassing op de werkvloer.....	5
2.2. Aandachtspunten	12
3. Bevindingen m.b.t. professionalisering	13
3.1. Toepassing op de werkvloer.....	13
3.2. Aandachtspunten	15
4. Bevindingen m.b.t. het psychosociaal welzijn op het werk	15
4.1. Toepassing op de werkvloer.....	15
4.2. Aandachtspunten	16
5. Conclusie	17

1. Situering

Op 01/01/2018 trad het [decreet betreffende de rechtspositieregeling van de personeelsleden van de basiseducatie](#) in werking. Het decreet creëert een eenvoudig en apart statuut, stelt de centra in staat een dynamisch personeelsbeleid te voeren en garandeert een vaste benoeming. Daarnaast is de duidelijke keuze gemaakt om de regelgeving met betrekking tot de prestatieregeling, de verlofregeling, de vakantieregeling, de bezoldiging en de salarisschalen te behouden. De flexibele vakantie- en verlofregeling maken het mogelijk om ook in de zomermaanden en andere vakantieperiodes het nodige aanbod te organiseren. Ook de centrumopdracht van 36u./week biedt voldoende garanties voor de personeelsleden en zorgt ervoor dat het volledig takenpakket zichtbaar is.

Na bijna twee jaar van inwerkingtreding ging het Departement Onderwijs en Vorming op pad en zette een "TOURcbe" op. We schreven alle centra aan. Zeven centra gingen op onze vraag in:

- Open School Antwerpen
- Brusselleer
- Leerpunt Zuid-Oost-Vlaanderen
- Leerpunt Gent-Meetjesland-Leieland
- Open school regio Mechelen
- Open school Kortrijk-Roeselare
- Open-school Brugge-Oostende-Westhoek

De bedoeling van deze TOURcbe was om a.d.h.v. een informeel gesprek met directie, middenkader, leraren en het ondersteunend kader te achterhalen hoe de toepassing van de rechtspositieregeling wordt ervaren op de werkvloer. We willen een antwoord op de vraag of de vooropgestelde doelstellingen wel degelijk worden behaald. We hebben dit moment ook aangegrepen om na te gaan hoe centrubesturen omgaan met de professionalisering van hun personeelsleden en hoe zij aandacht besteden aan het welzijn van hun personeelsleden. Gezien de eigenheid van de sector en het omgaan met een bepaalde doelgroep van volwassenen, is ook dit aspect niet te onderschatten in het voeren van een professioneel personeelsbeleid.

Door de steeds warme ontvangst en de zeer vlotte informele gesprekken, zijn er duidelijke bevindingen naar boven gekomen. Dit rapport is geenszins een weergave van de gesprekken op centrumniveau, maar is een bundeling van thema's die door de meeste bevroegde centra naar voren zijn gekomen op het vlak van het onderwijsstatuut, de professionalisering en het welzijn van de personeelsleden in de centra voor basiseducatie. Centrubesturen hebben de informele gesprekken vooral aangegrepen om voorstellen tot verbetering te doen, voorstellen die ervoor moeten zorgen dat de regelgeving duidelijk is en de eigenheid van de sector zoveel mogelijk omarmt.

Onze welgemeende dank gaat uit naar alle centra die aan deze "TOURcbe" hebben meegewerkt.

2. Bevindingen m.b.t. het onderwijsstatuut

2.1. Toepassing op de werkvloer

Eenvoudig en duidelijk statuut

Doelstelling Decreet Rechtspositie Basiseducatie: een eenvoudig en apart statuut voor de basiseducatie creëren.

De vraag of het onderwijsstatuut **eenvoudig en duidelijk** is, kent een genuanceerd antwoord.

Het decreet is duidelijk als het gaat over de opbouw van rechten van personeelsleden en het statutair loopbaantraject: iedere starter krijgt een aanstelling van bepaalde duur om na twee jaar door te stromen naar een aanstelling van onbepaalde duur met daarna de vaste benoeming als sluitstuk. Een groot deel van het personeel is enthousiast. Personeelsleden weten intussen wat hun rechten en plichten zijn en ondervinden weinig negatieve impact t.o.v. hun vroegere arbeidsvoorwaarden. Vooral vast benoemde personeelsleden zijn zich bewust van de gunstigere arbeidsvoorwaarden.

De complexiteit zit in het feit dat het over een ander denkkader gaat. Het is pas wanneer de rechtspositieregeling wordt toegepast op de werkvloer, er knelpunten bovenkomen. Terwijl het ene centrum dat pragmatisch aanpakt, heeft een ander centrum het eerder over 'bloed, zweet en tranen'. Vaak gaat het dan over het aantal verlofstelsels of de extra administratieve taken die erbij gekomen zijn.

De centra apprecieerden de infosessies die door het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming werden gegeven, maar de toepassing is dus niet altijd evident.

Dynamisch en flexibel personeelsbeleid

Doelstelling Decreet Rechtspositie Basiseducatie: de centra voor basiseducatie slagen erin een dynamisch personeelsbeleid te voeren. Het is dan ook van groot belang dat de rechtspositie hieraan geen afbreuk doet. Het personeelsstatuut moet de centra in staat stellen om op een flexibele manier opleidingsaanbod te organiseren dat maximaal inspeelt op de specifieke noden en leerbehoeften van de laaggeletterde cursisten.

Het is uit de gesprekken duidelijk gebleken dat het statuut geen afbreuk doet aan het kunnen voeren van een **dynamisch personeelsbeleid**. De aanwervingen door het centrumbestuur gebeuren nog steeds zoals vroeger. De werkgever heeft een grote vrijheid bij het aanwerven van personeelsleden: het centrumbestuur moet enkel toezien op het minimale niveau van opleiding dat vereist is en moet niet op zoek naar personeelsleden die houder moeten zijn van een specifiek bekwaamheidsbewijs. In afwijking van het gangbare onderwijssysteem opteert de sector zelf voor een systeem van functieverloning. De verloning is niet gebaseerd op een bekwaamheidsbewijs maar wel op de werkelijk uitgeoefende functie. Wie eenzelfde werk doet, wordt op eenzelfde manier betaald.

Meermaals kwam naar voren dat de overheid weinig aandacht heeft voor de ondersteunende diensten en de organisatie ervan. Het huidige loon van de ondersteunende diensten is niet compatibel met de lonen in de privésector. Dit is vooral zichtbaar bij de knelpuntberoepen zoals boekhouders en informatici. Dit speelt een rol bij de aanwerving, want kandidaten haken soms nog voor het eerste

gesprek af. Centrubesturen zijn ook op zoek naar geschikte profielen: kandidaten moeten kunnen omgaan met de doelgroep van de centra. Centra wijzen op de broodnodige ondersteuning aan de cursisten. Dit is nu eenmaal eigen aan de sector.

Ook centra voelen aan dat ze starters goed en warm moeten omringen want ook in deze sector haken ze af indien de onzekerheid over de tewerkstelling te lang duurt. Ook het niet kunnen meenemen van anciënniteit opgebouwd in andere sectoren, is ook hier als knelpunt voelbaar. Starters worden zo snel mogelijk ingewerkt en krijgen een coach toegewezen die hen wegwijst in de job. Daarnaast is er ook aandacht voor het niet-zuivere educatieve aspect (verlofschema, werkrooster, afspraken thuiswerk, etc.). Soms krijgt de starter een extra aantal uren om zich in te werken in de materie. Die extra uren worden dan gefinancierd met de cao III-middelen (statutariseringsmiddelen).

Voorheen kon een centrumbestuur iets makkelijker de juiste man op de juiste plaats zetten omwille de vrije keuze tussen het codo (contractueel departement onderwijs) en niet-codo contract (werden ingezet bij tewerkstelling voor derden). Met de invoering van de decretale middelen is dit moeilijker aangezien benoemde personeelsleden hun tewerkstelling gegarandeerd zien. Toch zijn centrumbesturen er zich van bewust dat de personeelsleden breed inzetbaar zijn. Er kan ook ingespeeld worden op de wensen van hun mensen, maar anderzijds vergt de inzetbaarheid in andere modules andere competenties. Door de dynamiek die het centrumbestuur wil behouden, is het niet ongewoon dat heel wat flexibiliteit van de werknemer wordt gevraagd.

Het welzijn van werknemers is uitermate belangrijk voor de organisatie doch besturen vragen ook de nodige aandacht voor het welzijn van de organisatie.

Tijdelijke aanstelling

Regeling Decreet Rechtspositie Basiseducatie: een personeelslid dat wordt aangeworven in het ambt van tijdelijke aanstelling start met een aanstelling van bepaalde duur. Na 24 maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximum 36 maanden in een ambt, wordt dat personeelslid aangesteld voor onbepaalde duur.

Voor tijdelijke personeelsleden voelt het statuut veel minder voordelig aan dan voor hun vast benoemde collega's. Het wordt als twee statuten ervaren waarbij werknemers moeite hebben om de verschillen tussen beide categorieën te aanvaarden. Het idee leeft dat tijdelijken bijna geen rechten hebben terwijl vastbenoemden er net heel veel hebben. Dit komt vooral tot uiting bij dossiers zoals het ziekteverlof. Starters bouwen weinig ziektekrediet op waardoor de mutualiteit snel tussenkomt bij ziekte. Hierdoor is de onderwijssector minder aantrekkelijk dan de privésector aangezien er van een gewaarborgd maandloon van 30 dagen niet altijd sprake is. Dat afgezet tegen een 'rugzakje' ziektekrediet voor de benoemde collega, zorgt voor de nodige onrust. Ook het verschil in loon, te verklaren door een verschil in werknemersbijdragen, tussen tijdelijken en vastbenoemden helpt niet.

Daarnaast is het opmerkelijk dat personeelsleden die reeds over een aanstelling van onbepaalde duur beschikken daarbovenop voor beperkte tijdelijke opdrachten een aanstelling van bepaalde duur krijgen. Dit kan niet de bedoeling zijn gezien een aanstelling van onbepaalde duur steeds van rechtswege kan gereduceerd worden indien de financieringsmiddelen niet meer voorhanden zijn.

Dit statuut biedt geen handvaten om de vlakke loopbaan op het vlak van verloning te doorbreken. Personeelsleden die extra taken willen opnemen, worden daarvoor niet beloond. Na een aantal jaren

komt wel zicht op een vaste benoeming. Besturen zoeken naar creatieve oplossingen en trachten bijkomende niveaus te creëren om hun ondersteunende diensten sterker te maken en groeiperspectieven te bieden: teamleaders die halftijds betaald worden op het ambt van leraar of administratief medewerker (salarisschaal 106/346) en halftijds via het ambt van stafmedewerker of adjunct-directeur (salarisschaal 501).

Vaste benoeming

Regeling Decreet Rechtspositie Basiseducatie: vaste benoeming is mogelijk voor elk personeelslid dat twee jaar dienstanciënniteit heeft verworven binnen een periode van 36 maanden in een centrum en als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" gekregen hebben bij het centrum waar de vacante betrekking zich situeert. Het centrumbestuur benoemt altijd het personeelslid met de meeste dienstanciënniteit in het centrum. Een personeelslid wordt benoemd voor het volume van zijn aanstelling van onbepaalde duur of voor het volume van zijn tijdelijke andere opdracht waarvoor het aan de vooravond van de benoeming aangesteld is. Van het voormelde volume kan alleen afgeweken worden als er onvoldoende organieke betrekkingen zijn in het centrum of het benoemingspercentage zou worden overschreden.

Zoals reeds eerder werd aangevoeld, zat de sector niet te wachten op de **vaste benoeming** maar nu ze wel degelijk een feit is, wordt dit toch als een positieve evolutie van arbeidsvoorwaarden ervaren. Het besef is er wel dat vaste benoeming voor heel wat gunstigere arbeidsvoorwaarden zorgt bijvoorbeeld bij zwangerschap, ziekte en pensioen.

Na de eerste benoemingsgolf in 2018, verlopen de verdere benoemingen zeer traag. Het is niet uitzonderlijk dat personeelsleden die vijftien jaar in een centrum zijn tewerkgesteld, nog geen vaste benoeming hebben. Dit staat toch ver van de eerdere inschatting bij de totstandkoming van het decreet: uitgaande van het profiel van de personeelsleden werd uitgegaan van een termijn tussen vijf en tien jaar tot het moment van vaste benoeming. Hierbij moet wel rekening gehouden worden met het feit dat bij uitbreiding van een vaste benoeming het personeelslid zijn reeds opgebouwde dienstanciënniteit in het centrum kan laten doorwegen in de rangorde van vaste benoeming. Ook de verschillende financieringsbronnen en het percentage aan tijdelijke middelen spelen een rol op centrumniveau. Op die manier is het niet ongewoon dat oudere werknemers, die langdurig ziek zijn geweest en waarbij dus geen dienstanciënniteit kan gevalideerd worden, geen vaste benoeming verkrijgen voor het bereiken van hun pensioen.

Het criterium van de vaste benoeming en dus het plaatsje op de rangorde, nl. de anciënniteit in het centrum, wordt wel als duidelijk en objectief aangevoeld.

Er zijn besturen die inzien dat de vaste benoeming heel wat voordelen meebrengt voor de personeelsleden maar ook de nadelen blijven niet achterwege. Er zijn namelijk benoemde personeelsleden die zich minder flexibel opstellen en minder vaak bereid zijn om moeilijke taken op zich nemen.

Mobiliteit

Regeling Decreet Rechtspositie Basiseducatie: Het centrumbestuur kan een personeelslid een verlof toekennen met het oog op het tijdelijk uitoefenen van een andere opdracht ofwel in de sector basiseducatie ofwel in elk ander onderwijsniveau. Aangezien de sector met eigen middelen

contracturen inricht (niet-organieke omkadering) bestaat de mogelijkheid voor een vast benoemd personeelslid om een opdracht in die contracturen op te nemen en dit via het systeem van een tijdelijke andere opdracht. Tijdelijke personeelsleden kunnen een afwezigheid wegens verminderde prestaties (AVP) nemen. Een AVP kan opgenomen worden voor een tewerkstelling bij een andere CBE of voor een tewerkstelling binnen een ander ambt in hetzelfde CBE. Tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden kunnen een verlof wegens opdracht of bijzondere opdracht nemen om een tewerkstelling op te nemen bij de Federatie Centra Basiseducatie, bij VOCVO of bij een representatieve vakorganisatie.

De sector basiseducatie werkt zeer regelmatig met externe partners zoals de provincie, de VDAB, etc. Het statuut mocht daar geenszins afbreuk aan doen gezien dit toch ook als de core-business van de sector wordt beschouwd. De gesprekken leren ons dat de **mobiliteit** dezelfde is gebleven. Het statuut wordt niet als een belemmering ervaren en het toepassen van de daartoe bestaande verlofstelsels (TAO voor benoemde en AVP voor tijdelijke personeelsleden) verloopt vlot. Centrubesturen wijzen erop dat dit voor meer administratieve rompslomp zorgt. Het verlof tijdelijke andere opdracht (TAO) creëert opportuniteiten in de basiseducatie en zorgt er voor dat personeelsleden vanuit andere onderwijsniveaus de weg naar de basiseducatie vinden. Het is een trend dat meer sollicitanten uit een ander onderwijsniveau de stap wagen en dus andere ervaringen meebrengen. De mobiliteit tussen de basiseducatie en de andere niveaus kende door de invoering van het statuut een echte boost. Nadeel voor die personeelsleden is wel dat ze onderaan de rangorde van vaste benoeming komen te staan. Vanuit het ander onderwijsniveau wordt wel vaak een verlofstelsel genomen, maar op een bepaald moment dringt een keuze zich op en is een vaste benoeming in een centrum voor basiseducatie niet altijd aan de orde.

Ook het PWB-systeem (Personeel Werkingsbudget) zorgt voor een vlotte gang van zaken. Vroeger was de combinatie codo en niet-codo fiscaal niet zo interessant terwijl nu alle personeelsleden als tijdelijken worden beschouwd. Dit zorgt voor minder (fiscale) discussies.

Ontwikkelcyclus

Regeling Decreet Rechtspositie Basiseducatie: de ontwikkelcyclus legt de nadruk op begeleiding en coaching van de personeelsleden. Uiteraard wordt er op bepaalde momenten wel formeel geëvalueerd maar bedoeling is dat de startende personeelsleden van heel dichtbij worden opgevolgd en begeleid. Van zodra een personeelslid een aantal jaren goed functioneert, volgt in principe geen formele evaluatie. Er zullen wel de nodige plannings- en coachingsgesprekken plaatsvinden. Er zijn drie decretaal verankerde cycli: de eerste duurt maximaal 12 maanden, de tweede ontwikkelcyclus duurt maximaal 24 maanden en de derde maximaal 48 maanden. Nadat de coach-evaluator aan een personeelslid een eerste evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft toegekend, start het centrubestuur een bijsturingscyclus op. De bijsturingscyclus duurt maximaal zes maanden. Conform de decretale ontwikkelcyclus wordt een personeelslid geëvalueerd op het einde van de eerste en tweede ontwikkelcyclus en op het einde van een (eventuele) bijsturingscyclus.

Als er één heikel decretaal thema is waarop centra kritiek hebben, dan is het de **toepassing van de ontwikkelcyclus**. Bij de totstandkoming van het decreet heeft de Federatie voor Basiseducatie het voortouw genomen in het uittekenen van deze cyclus. Als overheid zijn we hierin meegegaan vooral gezien de nadruk niet ligt op het evalueren van personeelsleden maar wel op het coachen en begeleiden van de werknemers.

Uit de gesprekken blijkt dat de toepassing ervan niet zo evident is. Het wordt als te complex en te belastend voor het centrumbestuur ervaren. De toepassing van drie cycli is voor de meeste besturen niet haalbaar. Vaak kan de eerste cyclus toegepast worden, een stukje van de tweede maar de derde wordt op dit moment bijna niet toegepast. Dit komt vooral door de groei van de centra en het almaar uitbreidende personeelsbestand en het beperkte middenkader. De prioriteit wordt vooral bij de starters gelegd en niet bij de meer ervaren personeelsleden. Starters krijgen een mentor, worden geobserveerd, krijgen opvolgingsgesprekken, etc.. Nochtans is de groep meer ervaren personeelsleden ook vragende partij voor het hebben van gesprekken en een (eventuele) evaluatie. Centrubesturen hebben oren naar deze vraag maar kunnen het niet bolwerken met hun personeelsbestand/middenkader. Er zijn ook centrumbesturen die daar pragmatisch mee omgaan en doen wat ze kunnen.

Als het gaat over het opvolgen en coachen van personeelsleden, hebben de besturen de touwtjes graag in handen op centrumniveau en is er geen vraag naar een centrale regeling. Ze zijn vaak vragende partij om enkel een decretaal kader te hebben voor het geval 'het fout loopt'. Een aantal centra is van mening dat er voldoende vertrouwen aan de personeelsleden moet gegeven worden na een aantal jaren dienst en een gunstige evaluatie. Besturen moeten achter de inhoud van hun eigen personeelsbeleid kunnen staan en kunnen uitgaan van de sterktes van hun mensen zonder de indruk te hebben dat ze moeten 'afvinken' of aan het decretale kader is voldaan.

Centra zijn dan ook gewonnen voor het idee de cycli te vereenvoudigen. Ook de Federatie Basiseducatie volgt dit thema op en de administratie verwacht voorstellen m.b.t. het herbekijken van de decretaal verankerde ontwikkelcyclus. Er valt te verwachten dat de sector de evaluatie enkel nog bij een kantelmoment in de loopbaan, bv. bij de overgang naar een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur of het verkrijgen van een vaste benoeming, zal voorstellen. Ook een aantal individuele centra stelden deze optie nadrukkelijk voor. De zorg wordt geuit dat het van belang is dat het beroepsorgaan, het college van beroep, zich bewust is van de aanpak van de sector en dat een bijsturingscyclus niet steeds als sanctie moet worden beschouwd.

Naast het aspect van het aantal te doorlopen cycli, stellen centrumbesturen zich vragen bij de rol van de coach-evaluator. Bij toepassing is gebleken dat het zeer moeilijk is om naast het coachen ook te evalueren. Weinig personeelsleden staan te springen om die twee rollen in te vullen en voelen ook de nood tot het volgen van een opleiding. De coachingsrol wordt opgenomen in een vertrouwensrelatie met het personeelslid. Om dan in een later stadium te moeten evalueren, wordt aangevoeld als een "tang op een varken". Je kan geen kritische vriend zijn en tegelijkertijd evalueren. Meermaals werd geopperd dat de rol van coach en evaluator uit elkaar moet gehaald worden.

Verloven en vervangingen

Regeling Decreet Rechtspositie Basiseducatie:

Overgangsregeling ziekteverlof: Er werd een overgangsregeling ingevoerd voor de tijdelijke en vast benoemde personeelsleden die vóór 1 januari 2018 uitsluitend diensten hebben gepresteerd in een centrum voor basiseducatie en die op 1 januari 2018 of later uitsluitend prestaties blijven verrichten in een centrum voor basiseducatie. In dat geval wordt het recht op het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof op basis van de periode vóór 1 januari 2018 als volgt bepaald:

- *recht op vijftien dagen bezoldigd ziekteverlof per twaalf maanden geldelijke anciënniteit;*
- *de reeds opgenomen dagen ziekteverlof voor 1 januari 2018 worden niet in mindering gebracht.*

De overgangsregeling blijft van toepassing zolang het personeelslid uitsluitend prestaties blijft leveren in een centrum voor basiseducatie. Op het ogenblik dat de personeelsleden niet langer uitsluitend prestaties leveren in een centrum voor basiseducatie, wordt de overgangsregeling niet langer toegepast. Vanaf dat ogenblik ressorteren ze onder de nieuwe organieke regeling. Dat betekent dat het recht op bezoldigd ziekteverlof op basis van de periode vóór 1 januari 2018 herberekend wordt volgens de geldende principes binnen onderwijs.

Re-integratie na ziekteverlof: een personeelslid kan na een voltijds ziekteverlof een aansluitend verlof verminderde prestaties wegens ziekte (VVP ziekte) aanvragen. Voorwaarde is dan dat hij minstens halftijds tewerkgesteld is en dat nog over bezoldigd ziekteverlof beschikt.

Vakantieverlof

De personeelsleden van de CBE hebben recht op 35 verlofdagen per kalenderjaar. Het personeelslid neemt de jaarlijkse verlofdagen op naar keuze doch met inachtneming van de behoeften van de dienst en dit onder verantwoordelijkheid van de directeur. Jaarlijks kunnen verlofdagen overgedragen worden naar het volgende kalenderjaar. Deze dagen moeten opgenomen zijn vóór 1 mei van het volgend kalenderjaar.

Zoals in alle andere onderwijsniveaus het geval is, maken ook veel personeelsleden in de sector basiseducatie gebruik van een **verlofstelsel**. Vooral jonge medewerkers met kinderen nemen een verlofstelsel op.

Uit de gesprekken is gebleken dat twee verlofstelsels moeilijk toepasbaar zijn of niet voldoende aangepast aan de eigenheid van de sector. Het gaat vooral om (re-integratie na) ziekteverlof en de vakantieregeling.

Centrumbesturen stellen vast dat de bestaande omzendbrief ziekteverlof werd uitgebreid met de sector basiseducatie, maar dat er niet voldoende rekening werd gehouden met de werking van een centrum voor basiseducatie.

Vooral volgende regeling is niet toe te passen aangezien centra enkel een collectieve sluitingsperiode kennen tijdens de zomer:

“Als een personeelslid gedurende minimum 10 kalenderdagen afwezig is wegens ziekte in een periode van 15 kalenderdagen vóór de zomervakantie en eveneens gedurende minimum 10 kalenderdagen afwezig is wegens ziekte in een periode van 15 kalenderdagen na dezelfde zomervakantie, dan wordt de zomervakantie eveneens als afwezigheid wegens ziekte aangerekend. ”Er is een duidelijke vraag naar verduidelijking in de omzendbrief. Hierbij verwijzen ze naar de regeling voor de centra voor leerlingenbegeleiding.

Centra hebben moeite gehad om de **overgangsmaatregel m.b.t. ziekteverlof** te implementeren. Er waren een aanzienlijk aantal dossiers waarbij een personeelslid reeds over een gemengde loopbaan beschikte waardoor de overgangsregeling verwarrend was. Enerzijds was er een duidelijke overgangsregeling voor de personeelsleden die enkel in de sector basiseducatie hadden gewerkt en

anderzijds was die regeling niet van toepassing op degenen met de gemengde loopbaan. In dat geval is de onderwijsregeling van toepassing terwijl een andere regeling op poten is gezet voor de personeelsleden die uitsluitend in de centra voor basiseducatie hebben gewerkt (reeds genomen ziektedagen werden voor dezen niet in mindering gebracht terwijl dit voor de gemengde loopbanen wel het geval was).

Wanneer een benoemde werknemer **langdurig ziek** is geweest en terug wil keren naar de werkvloer, botst deze op de grenzen van de regeling van de progressieve tewerkstelling waardoor het personeelslid enkel kan terugkeren bij een minimum opname van een halftijdse tewerkstelling. Dit pijnpunt is gekend. Een personeelslid dat geen bezoldigde ziektedagen meer heeft, kan van dit systeem geen gebruik maken. Bij gebrek aan alternatief wordt de tewerkstelling fulltime hervat (terwijl alle partijen beseffen dat dit niet haalbaar is) of blijft het personeelslid in ziekteverlof.

Tijdelijke personeelsleden bouwen, net als hun benoemde collega's, **vakantiedagen** op. Er wordt wel vastgesteld dat deze personeelsleden hun verlofdagen niet altijd kunnen opnemen aangezien het vaak over tijdelijke aanstellingen gaat en er geen zekerheid is over een eventuele verlenging van de aanstelling. Deze verlofdagen gaan verloren en de vraag stelt zich of er in dat geval niet kan overgegaan worden tot uitbetaling van de vakantiedagen. Dan wordt het dilemma van het al dan niet opnemen van verlofdagen opgelost. De centra doen er blijkbaar wel alles aan opdat de verlofdagen kunnen opgenomen worden. Er zijn centra die daartoe een buffer vte's aanleggen om dit op te vangen zodat de continuïteit van het lesgeven aan de cursisten gewaarborgd is.

Een aantal centrabesturen halen ook aan dat er per individu een **woon-werkvergoeding** wordt uitbetaald. Het zou makkelijker zijn mocht dit bij het loon verrekend en uitbetaald worden. De centra kennen momenteel een andere regeling dan de andere onderwijsniveaus. De besturen financieren zelf de vergoeding voor de fiets of met de wagen (waarvan het merendeel van de verplaatsingen met de fiets gebeurt).

Het voorhanden zijn van verscheidene verlofstelsels zorgt ook voor een groot volume aan **vervangingen**. De besturen voelen dit aan als een niet te onderschatten administratieve last. Het personeelslid ondervindt geen enkele hinder maar voor de organisatie is dit een ware uitdaging. Elke vervanging moet doorgegeven worden en moet gelinkt zijn met de titularis. Daarbij komend is de uitdaging voor de sector in vergelijking met andere onderwijsniveaus groter gezien de verschillende financieringsbronnen. Er bestaan namelijk naast de decretale middelen ook tijdelijke middelen: NT2-asielmiddelen, de cao III-middelen en de middelen Personeel Werkingsbudget (PWB). Dit vergt van de centra dus heel wat puzzelwerk.

De praktijk leert dat het vinden van een vervanger vanaf de eerste dag niet altijd mogelijk is. Het kan zijn dat pas dagen later een vervanger wordt gevonden of zelfs niet. Bij de terugkomst van het personeelslid, worden deze lessen ingehaald en moet het personeelslid een tandje bijsteken. Toch doet men er alles aan om de nodige vervangingen door te voeren en wordt ieder personeelslid ingezet. De oefening wordt telkens gemaakt om de meest geschikte persoon voor de vervanging te vinden.

Een centrum stelde ook de vraag naar de toepassing van het opsparen van niet-ingevulde vervangingen, wat op dit moment enkel mogelijk is voor het basis- en secundair onderwijs.

Centrumbesturen klagen dat er zeer weinig flexibiliteit mogelijk is bij de aanwending van de puntenenveloppe. Punten kunnen enkel voor een ander ambt ingezet worden als de afwezigheid van de titularis vaststaat voor een schooljaar. Ook een vervanging van het initiële ambt voor een volledig schooljaar is niet altijd mogelijk door gebrek aan de nodige punten. Centrumbesturen vragen naar een oplossing. Een concreet voorbeeld werd gegeven: wanneer een stafmedewerker enkele maanden ziek is, en een uitbreiding zou moeten gebeuren van de taken van de administratieve medewerkers via de punten van de stafmedewerker, kan dit niet.

2.2. Aandachtspunten

Uit de bevindingen is gebleken dat een aantal centra nood hebben aan verduidelijkingen of wijzigingen m.b.t. volgende thema's:

- Onderzoek tot toepassing van het opsparen van niet-ingevulde vervangingen.
- Nood aan flexibiliteit bij de aanwending van de puntenenveloppe.
- Nood aan vereenvoudiging van de ontwikkelcyclus.
- Verduidelijking van de regeling bij ziekte voor en na een zomervakantie.
- Nagaan van de piste tot uitbetaling van de niet-opgenomen verlofdagen.

De sector vraagt ook herhaaldelijk dat elke wijziging aan de regelgeving/omzendbrief steeds duidelijk, en dus via attendering, wordt gecommuniceerd. Er mag geenszins vanuit gegaan worden dat de website 'Onderwijs Vlaanderen' dagelijks wordt bezocht. Duidelijke, heldere regelgeving is een win-win voor iedereen.

Als het gaat over de verdere praktische ondersteuning vanuit de overheid zijn de centra unaniem. Het is namelijk een ongelofelijke verbetering tegenover vroeger: de betaling van alle lonen gebeurt rechtstreeks door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. Er is dus maar één loonbrief, dienstbrief wat makkelijk werkt en duidelijk is voor de centrumbesturen. Bij vragen hoeven zij maar één instantie te contacteren.

Door toepassing en de ervaringen met het statuut worden wel een aantal voorstellen gedaan tot verbetering van de dienstverlening vanuit de overheid:

- Mogelijkheid tot een snellere afrekening van de PWB-middelen. Het is eigen aan de sector om continu met externe partners te werken. Het is niet ongewoon dat deze organisaties in september een afrekening willen m.b.t. de loonkost. Op dat moment beschikt het centrum nog niet over gegevens. Ook boekhoudkundig is dit niet ideaal om de loonkost niet te kunnen verantwoorden tegenover het bestuur. Een tool om zelf de lonen te berekenen zou een groot hulpmiddel zijn.
- De besturen zouden meer en snellere informatie willen krijgen over het aantal ziektedagen van het personeel. Ook het personeelslid zou een soort van waarschuwing moeten krijgen als de bezoldigde ziektedagen bijna uitgeput zijn.
- Centrumbesturen vragen zich af of elke RL door het personeelslid getekend moet worden. Mensen zijn niet altijd aanwezig en het heeft vaak geen verdere gevolgen voor hen. Dit gaat meer over de wijziging van de financieringsbron.

Vooraleer tot verdere concrete actie over te gaan, is het de bedoeling deze bevindingen te bespreken met de sociale partners om na te gaan enerzijds of de volledige sector deze voorstellen/knelpunten ondersteunt en anderzijds of welke concrete acties moeten voorbereid worden.
--

3. Bevindingen m.b.t. professionalisering

3.1. Toepassing op de werkvloer

Het doel van de werkbezoeken was een globaal zicht te krijgen hoe het professionaliseringsbeleid in de CBE vorm krijgt, waarbij we ons eerder impliciet baseerden op de pijlers van het referentiekader onderwijskwaliteit.

Het **professionaliseringsbeleid** van de meeste centra maakt deel uit van en staat in functie van de realisatie van het beleidsplan van het desbetreffende centrum.

Niet enkel zetten centra in op professionele ontwikkeling in het kader van strategische prioriteiten, maar ook de noden van de personeelsleden zijn richtinggevend. Er zijn centra die de vormingsnoden van alle medewerkers systematisch in kaart brengen. Tevens geven teamleiders vaak ook input vanuit hun ervaringen en gesprekken in de ontwikkelcyclus.

De thema's waarrond het personeel van de centra zich professionaliseren, komen dus via diverse manieren aan de oppervlakte.

De volgende professionaliseringsthema's worden in de verschillende centra naar voren geschoven: functioneel werken (hoe kan een cursist zelfstandig aan de slag), omgaan met agressie, verbindende communicatie (zowel naar collega's als naar cursisten), ICT (o.a. om te leren werken met interactieve borden en tablets) en brede inzetbaarheid van de docent (d.w.z. verschillende soorten cursussen geven bv. zowel vormingen rond taal als rond ICT).

De meeste centra stellen zich op als een **lerende organisatie**. Daarbij wordt er heel sterk ingezet op interne vormen van professionalisering die tot doel hebben te leren van en met elkaar. Een bepaald centrum geeft aan dat men zowel kort- als langdurige vormingen vooropstelt.

Volgende vormen van **interne professionalisering** komen vaak voor: het observeren van elkaars lessen, samen lesgeven (teamteaching) of opdrachten in duo uitvoeren. Teamteaching gebeurt in verschillende vormen. Soms worden digilunches georganiseerd waarbij men info doorgeeft aan de collega's. Sommige centra signaleren dat het doorgeven van info na het volgen van een externe vorming aan andere collega's een uitdaging blijft. Andere geven aan dat men kennisdeling structureel inbedt. Op teamdagen bijvoorbeeld wordt ruimte voorzien om via een carrouselstelsel te vertellen over vormingen of interessante zaken die men heeft geleerd gedurende het jaar. Een ander centrum heeft een nieuw vergadersysteem ingevoerd via het opzetten van kleine groepen waar mensen elkaar brieven over de gevolgde nascholing. In een aantal centra organiseert men in augustus een leerweek met diverse mogelijkheden: het observeren van elkaars lessen, deelnemen aan workshops, etc. Ook werken centra vaak centraoverstijgend en geven ze leraren de mogelijkheid in andere centra aan een vorm van interne professionalisering deel te nemen.

De redenen om sterk in te zetten op interne professionalisering zijn verschillend. Volgens respondenten werken **externe organisaties** minder op maat en is de transfer naar de eigen praktijk ook moeilijker. Een andere aangehaalde reden is dat het professionaliseringsbudget te klein is. Toch blijft men ook de noodzaak inzien van externe ondersteuning.

Daarvoor doen een aantal centra beroep op het VOCVO. Vooral voor vorming rond functioneel en geïntegreerd werken. Sommige centra zien het VOCVO als een makelaar die mee zoekt naar organisaties die bepaalde vormingen kunnen aanbieden.

Eén centrum geeft aan dat het VOCVO minder vanuit de noden vertrekt, de agenda vrij laat gecommuniceert. Het aanbod aan concrete toepassing voor de organisatie is verminderd.

Meer dan vroeger probeert men organisaties naar het centrum te brengen. Hierdoor is het financieel en praktisch interessant en kunnen meerdere personeelsleden deelnemen.

Een centrum is lid van een netwerk met organisaties die dezelfde doelgroep bedienen. Doorheen hun maandelijks overleg wordt met deze partners ook gegevens en info uitgewisseld.

Een bepaald centrum vermeldt ook de internationale kansen via Erasmus +, waar men vaak inzet op jobshadowing.

De **centrumopdracht in een 36 uren week** ervaren de centra als een hefboom voor professionalisering, waarbij zowel ruimte is voor interne als externe professionalisering. De 36-uren opdracht creëert volgens de respondenten veel mogelijkheden tot samenwerking en collectief leren. Onder de personeelsleden ervaart men een grote openheid om van elkaar te leren. Respondenten die werkervaringen hebben in andere onderwijsniveaus benadrukken dat mensen in het CBE elkaar meer ondersteunen en dat er een grotere openheid is om materialen samen te ontwikkelen en te delen.

Voor de meeste centra maakt professionalisering een deel uit van de **opdracht van de lesgevers** (educatief medewerkers). De opdracht omvat namelijk verschillende componenten: het lesgeven, het samenwerken met collega's en professionele ontwikkeling. De mate waarin deze professionele ontwikkeling wordt opgevolgd, verschilt van centrum tot centrum. In een bepaald centrum werken de lesgevers met een persoonlijk ontwikkelingsplan dat met de stafmedewerker besproken wordt. Men acht de lesgevers zelf verantwoordelijk voor hun eigen professionalisering. Een ander centrum geeft aan dat men vroeger uitging van interesses, maar nu het verplicht karakter benadrukt. Het is evenwel niet duidelijk wat de gevolgen zijn als leerkrachten het nalaten deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten. Sommige centra bepalen de maximum omvang van externe vorming. Dit gaat om 2 à 3 dagen per jaar.

Het klasvrij maken om vorming te volgen, loopt in verschillende centra anders. In het ene centrum geldt de afspraak dat vormingen nooit ten koste mogen gaan van de lesmomenten. Een ander centrum hanteert het principe dat het volgen van een externe vorming op een lesdag kan, zonder deze les te vervangen.

De meeste centra hebben een specifiek **aanvangsbeleid**; vaak worden mentoren aangeduid die starters observeren en bijsturen of die vorming geven aan starters (dit kadert ook vaak in de ontwikkelcyclus). Er is zelfs een centrum dat nieuwe personeelsleden 2 uur extra geeft om zich in te werken en daarvoor een deel van de statutariseringsmiddelen gebruikt (CAO III middelen).

De vertaalslag maken naar de eigen praktijk vindt men vaak niet eenvoudig of zelfs niet mogelijk. Het in kaart brengen van de **effecten** van hun professionaliseringspraktijken gebeurt nauwelijks in de bezochte centra. De impact van professionalisering acht men moeilijk te meten of vindt men niet meetbaar. Zo polst men niet wat de leraren er van meenemen.

3.2. Aandachtspunten

De meeste centra vinden het nascholingsbudget ontoereikend en wenden, vooral voor PWB-personeelsleden, bijkomende middelen aan vanuit PC 329 (Vivo sectorfonds voor sociaal cultureel werk). Bepaalde vormingen voor directies zoals managementopleidingen zijn erg duur, vandaar dat het nascholingsbudget zeker als ontoereikend wordt beschouwd. Een ander team vraagt zich af welke rol je als directeur moet opnemen: een manager of onderwijskundig leider. VOCVO be vraagt té weinig de noden van directies.

Ook voor andere profielen vindt men weinig aanbod bijvoorbeeld voor ervaren leraren. Zij geven wel zelf training aan starters, maar vinden weinig gading in het aanbod om zichzelf te professionaliseren. Andere gesignaleerde professionaliseringsnoden zijn expertise rond het leerproces van volwassenen, wiskunde en ICT.

4. Bevindingen m.b.t. het psychosociaal welzijn op het werk

4.1. Toepassing op de werkvloer

Het doel van de werkbezoeken bestond er in inzicht te krijgen in de manier waarop de centra voor basiseducatie een psychosociaal welzijnsbeleid voeren en in de knelpunten die ze hierbij ervaren. Naast het algemene welzijnsbeleid werd er in de gesprekken vooral gefocust op werkdruk, emotionele belasting en werk-privébalans. Deze thema's vormen de grootste knelpunten op vlak van psychosociaal welzijn en werkbaar werk binnen de onderwijssector en krijgen binnen het welzijnsbeleid van de CBE's veel aandacht¹.

Er heerst een groot bewustzijn rond het belang van welzijn en werkbaar werk binnen de bezochte centra. Zij voeren een uitgebreid psychosociaal **welzijnsbeleid** dat zowel aandacht heeft voor de wettelijke bepalingen als de specifieke noden van het centrum. Een goed welzijnsbeleid is steeds maatwerk. Toch kunnen er een aantal gemeenschappelijke speerpunten teruggevonden worden. Zo is er steeds nauw overleg tussen de verschillende preventieverantwoordelijken, het bestuur en het personeel binnen de centra en wordt het welzijnsbeleid sterk gestuurd door de resultaten van personeelspeilingen. Verschillende centra nemen ook doelstellingen rond welzijn en werkbaar werk op in hun algemeen beleidsplan. In het professionaliseringaanbod is ruimte voor opleidingen die bijdragen aan het welzijn van het personeel, bijvoorbeeld rond omgaan met agressie. Daarnaast zetten heel wat centra in op een "warm" onthaalbeleid voor nieuwkomers, rustige werkruimtes en het inzetten van vertrouwenspersonen. Binnen het welzijnsbeleid van alle centra zijn werkdruk, emotionele belasting en de balans tussen werk en privé belangrijke thema's.

Het merendeel van de centra geeft aan dat de **werkdruk** de laatste jaren is toegenomen. Dit zowel bij de leraren als bij het administratief personeel en het beleid. Zij wijten dit vooral aan een toename in administratieve taken. Enkele centra geven ook aan bijkomende werkdruk ervaren te hebben door de

¹ Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). Rapport werkbaar werk in onderwijs. Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 – 2016. *Stichting Innovatie en arbeid*.

komst van het decreet betreffende de rechtspositieregeling van de personeelsleden van de basiseducatie. Zoals in het eerste deel van dit rapport wordt besproken, bracht deze omschakeling een aantal uitdagingen met zich mee op vlak van personeelsbeleid en personeelsadministratie.

Alle bevroegde centra ondernemen actie om de werkdruk te beperken. Er wordt gestreefd naar een correcte verhouding tussen lesgeven en andere taken. Zo brachten een aantal centra de tijdsbesteding van hun leraren in kaart om op basis daarvan het takenpakket van iedere leraar te kunnen wegen. Bij deze weging wordt rekening gehouden met het aantal uren dat wordt lesgegeven en de voorbereidingstijd maar ook met verplaatsingen tussen de verschillende leslocaties en eventuele extra taken die worden opgenomen. Andere centra zetten dan weer in op het zoveel mogelijk wegnemen van administratieve taken bij leraren of gaan aan de hand van het competentieprofiel en een persoonlijk gesprek na hoe opdrachten meer op maat van het personeel afgestemd kunnen worden.

Er worden heel wat inspanningen gedaan om de **werk-privébalans** in evenwicht te houden. Zo bieden verschillende centra de mogelijkheid om deels van thuis uit te werken. Avondwerk is eigen aan de basiseducatie maar ook hier wordt gestreefd naar een goed evenwicht. Verschillende centra hebben een maximum gezet op het aantal avonden dat er per week gewerkt mag worden. Andere centra proberen aanpassingen te voorzien wanneer de persoonlijke situatie van de leraar zich minder tot avondwerk leent, bijvoorbeeld wanneer er jonge kinderen zijn. Het presteren van overuren is heel persoonlijk. Sommige personeelsleden werken systematisch over terwijl anderen met hetzelfde takenpakket nooit overwerken. Overwerk valt vaak ook samen met piekperiodes. Verschillende centra bieden de mogelijkheid overuren te compenseren op een ander moment. Eén centrum geeft aan in gesprek te gaan met personeelsleden die systematisch overuren maken om zo het welzijn te bewaken.

De centra voor basiseducatie vervullen een sterke maatschappelijke opdracht met de meest kwetsbare doelgroepen. De impact hiervan op het personeel mag niet onderschat worden. De **emotionele belasting** kan vrij hoog zijn. Personeelsleden fungeren vaak als vertrouwenspersoon voor de cursisten en vormen het eerste aanspreekpunt bij problemen. Het is niet evident om hier een grens in te trekken. Verschillende centra investeerden daarom in de uitbouw van cursistenbegeleiding en ontwikkelden richtlijnen rond hulpverlening en doorverwijzing voor het personeel. Enkele centra voorzien hierrond ook extra begeleiding voor starters en organiseren supervisies rond dit thema. De centra geven ook aan dat zelfzorg belangrijk is bij alle personeelsleden.

Een aantal centra geven aan dat de doelgroep de afgelopen jaren veranderd is. Er zijn steeds meer cursisten die een “rugzakje” hebben. Ook culturele verschillen zorgen soms voor problemen. Dit heeft een impact op het personeel. Vaker dan vroeger worden zij geconfronteerd met conflicten en racisme tussen cursisten, al verschilt dit sterk van centrum tot centrum. Grensoverschrijdend gedrag van cursisten naar personeel toe is eerder uitzonderlijk. Wanneer dit zich voordoet, gaat het vooral om verbale agressie. Enkele centra werkten een stappenplan uit over het omgaan met grensoverschrijdend gedrag. Deze procedures bieden een houvast aan het personeel en maken ook aan de cursisten duidelijk dat grensoverschrijdend gedrag niet getolereerd wordt. Er wordt hierbij samengewerkt met verschillende externe organisaties (o.a. CAW, OCMW, VDAB en politie). Heel wat centra investeerden de afgelopen jaren ook in vormingen rond omgaan met agressie, verbindend communiceren en het voeren van moeilijke gesprekken. Enkele centra kaarten aan dat meer middelen welkom zijn.

4.2. Aandachtspunten

De werkdruk binnen de CBE is de afgelopen jaren toegenomen bij alle personeelsleden. Dit lijkt vooral het gevolg te zijn van een toename in administratie. Ook de komst van het decreet betreffende de rechtspositieregeling van de personeelsleden van de basiseducatie had een impact.

De CBE's richten zich tot een kwetsbare doelgroep die steeds meer divers wordt. Dit zorgt er voor dat de emotionele belasting bij het personeel hoog kan zijn. De centra proberen hieraan tegemoet te komen door vormingen te organiseren, procedures uit te werken en samen te werken met gespecialiseerde externe organisaties. Enkele centra vragen om meer middelen om met deze problematiek om te gaan.

5. Conclusie

Onderwijsstatuut

De komst van het onderwijsstatuut heeft, zoals te verwachten was, voor een grote ommezwaai gezorgd in de centra voor basiseducatie. Intussen hebben de meeste besturen en personeelsleden een heel duidelijk beeld van wat het decreet Basiseducatie Rechtspositie inhoudt en welke filosofie erachter zit. Personeelsleden zijn zich bewust van de voordelen die een vaste benoeming inhoudt en voelen het verschil met het tijdelijk aangesteld zijn, goed aan. Ook van de verlofstelsels die reeds lang in het onderwijs bestonden, worden vaak door zowel jongere als oudere werknemers gretig gebruik gemaakt.

De doelstellingen die we met dit decreet voor ogen hadden, worden wel degelijk behaald. Centra kunnen nog steeds een vlot, dynamisch personeelsbeleid voeren en hebben als werkgever heel wat vrijheid om hun personeel aan te werven. Het statuut wordt als duidelijk ervaren maar aan de ontwikkelingscyclus moet nog gesleuteld worden zodat deze door de eenvoud wel degelijk kan toegepast worden. Centra besturen doen een voorzet en vinden het coachingsaspect een onderdeel van het door hen uitgestippelde personeelsbeleid. Ook vanuit het referentiekader voor onderwijskwaliteit (OK) wordt immers een impuls gegeven om een goed en doeltreffend personeelsbeleid uit te werken. Een decretale verankering van dit aspect vinden ze overbodig.

Door de komst van het statuut wordt het de werkgever wel niet makkelijk gemaakt als het gaat over 'de juiste man op de juiste plaats'. De mobiliteit tussen de basiseducatie en de andere onderwijsniveaus kent dan weer een echte boost. Het werd wel snel duidelijk dat centra besturen heel wat moeite hebben met de bijkomende administratieve taken die het statuut met zich heeft meegebracht. Het feit dat er vaak diverse financieringsbronnen mee gemoeid zijn, maakt het alleen maar complexer.

De voorstellen tot verbetering van de dienstverlening in hoofde van de overheid zullen samen met de bevindingen van dit rapport met de sociale partners besproken worden.

Professionalisering

Het lijkt dat het professionaliseringsbeleid van de centra coherent is en afgestemd is met het strategische beleid van de centra. Er is hier sprake van een 'gebalanceerde aanpak' die enerzijds rekening houdt met een afstemming tussen het professionaliseringsbeleid en het strategisch beleid (en afstemming van personeelspraktijken onderling) en anderzijds de specifieke noden van leerkrachten niet uit het oog verliest (Vekeman, Devos & Valcke, 2016a). Het is sterk dat men via

verschillende kanalen de professionaliseringsnoden capteert. Het is opvallend hoe sterk men inzet op interne vormen van professionaliseren en daarvoor verschillende methodieken en structuren opzet. De 36 uren lesopdracht waar ruimte en tijd voor professionalisering ingebed is, maakt dat er daadwerkelijk samenwerking en kennisdeling tot stand komt. Toch vangen we op dat na het volgen van een vorming, de transfer naar de eigen praktijk en andere collega's een uitdaging blijft. Een groeipunt betreft het in kaart brengen van de effecten van de gevolgde vormingen: zowel op niveau van de lesgevers en hun competenties als op het niveau van de cursisten. Deze resultaten zouden als bron kunnen dienen om het beleid en de acties bij te sturen.

Welzijn

Er lijkt een groot bewustzijn te zijn rond het belang van welzijn en werkbaar werk binnen de basiseducatie. De centra voeren een uitgebreid psychosociaal welzijnsbeleid dat is afgestemd op de noden van het specifieke centrum. Toch worden enkele gemeenschappelijke accenten gelegd. Zo is er veel ruimte voor overleg en wordt de koers van het welzijnsbeleid sterk bepaald door de noden die het personeel signaleert in welzijnsbevragingen. Doelstellingen rond welzijn worden ook opgenomen in het beleidsplan en in het professionaliseringsaanbod. De grootste knelpunten op vlak van psychosociaal welzijn zijn een hoge werkdruk en een hoge emotionele belasting. De hoge werkdruk is vooral te wijten aan een toename in administratie maar ook de komst van het decreet betreffende de rechtspositieregeling van de personeelsleden van de basiseducatie heeft een impact. Om de werkdruk onder controle te houden streven de centra zelf naar evenwichtige opdrachten. Thuiswerk en afspraken rond avondwerk helpen de balans tussen werk en privé te bewaken. De CBE werken met een uitdagende doelgroep waardoor de emotionele belasting hoog kan zijn. Men probeert hieraan tegemoet te komen door vormingen te organiseren en procedures bij grensoverschrijdend gedrag uit te werken. Er wordt ook nauw samengewerkt met externe partners rond dit thema.