

Four yellow adhesive tape corners are placed at the corners of the white page, giving it a pinned appearance.A white, triangular eraser is positioned in the upper left corner of the page.

# congrestekst 2020





## Voorwoord

*Onderwijs is een sector waarin het werken met menselijk kapitaal zich beleidsmatig moet vertalen in het scheppen van tijd en ruimte om tot een breed vormend, emancipatorisch en ontwikkelingsgericht onderwijssysteem te komen waarin het kind van nu zich maximaal kan ontplooien tot de volwassene van later. De leerkracht is een professional en een ervaringsdeskundige. Beide aspecten moeten gerespecteerd worden. Dit moet tot uiting komen in het takenpakket, de werkomstandigheden en het beleid dat op elk niveau gevoerd wordt.*

*(samenvatting uit het Memorandum dat de onderwijsvakbonden aan de nieuwe Vlaamse Regering hebben overhandigd in mei 2019)*

De coronacrisis heeft het belang van onderwijs terug op de kaart gezet. Plots was iedereen er weer van overtuigd hoe belangrijk onderwijs wel is. Ouders hebben aan den lijve ondervonden wat het is om dag in dag uit het beste van jezelf te geven om jongeren te begeleiden in hun totaalontwikkeling. Leerlingen beseffen nu meer dan ooit welk voorrecht ze hebben om van fysiek onderwijs te kunnen genieten. Leerkrachten weten nu dat zij echt het verschil kunnen maken in het leven van een jongere.

Ook vóór de coronacrisis was onderwijs niet uit de media weg te slaan. Het lerarentekort, de immense burn-out cijfers, de dalende cijfers op internationaal vergelijkende testings, het M-decreet/begeleidingsdecreet,...iedereen had er wel een mening over. De huidige problemen zijn niet ontstaan tijdens de coronacrisis, maar bestonden reeds eerder. Deze crisis legt de problemen bloot en wijst op het falend beleid van de overheid.

Er is me vaak de vraag gesteld waar dat lerarentekort of die hoge ziektecijfers nu plots vandaan komen en welke maatregelen er nodig zijn om het tij snel te keren. Zowel de pers als andere betrokkenen verwachten dan maximum twee hapklare, concrete antwoorden waarin dé oplossing voor onderwijs vervat zit. Ik heb hen telkens moeten teleurstellen. Er bestaat geen eenvoudige mirakeloplossing voor de huidige problematieken. Waarom niet ? Omdat de huidige toestand het resultaat is van een neoliberale beleid dat we reeds in onze congresstuk van 2008 hebben gehekeld en waarvan we nu, 12 jaar later, de tastbare gevolgen dragen.

De trends die we in 2008 vaststelden, kunnen we jammer genoeg enkel herbevestigen: een veel te krap budgettair kader, oplossingen voor maatschappelijke problemen binnen onderwijs zoeken, 'markt gestuurd' onderwijs organiseren, flexibilisering, doorgedreven juridisering, 'metinggestuurd' onderwijsbeleid met afvinklijstjes, aanvallen op de arbeidsvoorwaarden, de aanval op de verlofstelsels en de pensioenleeftijd, het dereguleren van de centrale regelgeving waardoor het personeel de speelbal van de inrichtende machten wordt,... Dit creëert een context waarbinnen het onderwijspersoneel al jarenlang naar adem snakt. De werkomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden zijn nog nooit zo beproefd geweest als vandaag.

Ondanks de aangehouden inspanningen van het personeel dragen ook de lerenden de gevolgen van de beleidskeuzes van afgelopen jaren. De hardnekkige ongelijke onderwijskansen, een hoge ongekwalificeerde uitstroom en te veel schooluitval zijn daar slechts enkele voorbeelden van.

Is er dan geen hoop ? Jawel ! De onderwijsstaking van maart 2019 heeft aangetoond dat mensen in onderwijs met hart en ziel kiezen voor deze belangrijke maatschappelijke job en dat ze willen strijden om hun job opnieuw leefbaar te maken en het beste onderwijs te kunnen bieden voor elke lerende. Om dat te kunnen waarmaken, moet de context waarbinnen gewerkt wordt dringend veranderen. Dat heeft financiële implicaties en vraagt ingrepen op verschillende niveaus en

meerdere vlakken tegelijk. Om dat te realiseren zullen we de strijdvaardigheid van het onderwijspersoneel nog hard nodig hebben !

Om de werkdruk te verminderen en de lerenden alle kansen te bieden, zijn er heel wat structurele ingrepen nodig. Die structurele ingrepen gaan gepaard met meer investeringen in onderwijs. Alle goednieuwsshow's ten spijt, waarbij ministers pronken met éénmalige injecties of een broekzak-vestzakoperatie voorstellen als een nieuwe investering, kunnen we zeer concreet en feitelijk vaststellen dat er reeds decennialang bespaard wordt in onderwijs. De evolutie van het onderwijsbudget ten opzichte van het BNP laat dit duidelijk zien. Terwijl er in de jaren '90 nog 4,99 procent van het BRP (de globaal geschapen rijkdom in Vlaanderen) aan onderwijsuitgaven werd besteed, ligt dit percentage momenteel nog op 4,3 procent (\*). ACOD Onderwijs heeft steeds gepleit voor een structurele investering in onderwijs die 7 procent van het BRP bedraagt.

De congresstekst die voorligt, schetst de huidige situatie en biedt handvatten om het tij te keren, zowel op korte als op lange termijn. De standpunten en actiepunten bouwen verder op de principes van de onderwijskundige visie die we in de congresstukken van 2008 en 2012 hebben gevat onder de noemer 'een openbaar, democratisch en emancipatorisch onderwijs'. Het mag duidelijk zijn dat we nog steeds achter die principes staan en dat we die als onderliggende fundamenten beschouwen voor de huidige congresstekst.

We zullen echter moeten vechten en strijden om onze standpunten en actiepunten te verdedigen, temeer omdat de nieuwe Vlaamse Regering in haar beleidsnota opnieuw uitgaat van een besparingslogica, gekoppeld aan maatregelen die het emancipatorische en democratische karakter van onderwijs verder uithollen. Daarnaast worden er maatregelen afgekondigd die 'de onderwijskwaliteit' ten goede zouden moeten komen, maar waarvan we tot nu toe niet met zekerheid kunnen zeggen of ze het gewenste effect zullen hebben of ze eerder verdoken ideologische maatregelen zijn ten voordele van een rechts beleid.

Een algehele politiek rechtse ideologie zorgt voor een verdere dualisering en segregatie in de maatschappij. De gevolgen hiervan staan zwart op wit af te lezen in o.a. de cijfers over kinderarmoede. De armoedebaarometer 2020 (armoedecijfers 2019) vertoont dreigende cijfers: 23 procent van de 18-jarigen dreigt in armoede te leven of wordt bedreigd met sociale uitsluiting. Wat de kinderarmoede betreft, stellen wij vast dat 20 procent leeft in armoede. De 'dark number' zal nog groter zijn als wij rekening houden met de emotionele druk die uitgaat van armoede. De kansarmoede zal de 20 procent overstijgen.

Het onderwijs wordt hoe langer hoe meer verantwoordelijk gesteld om die maatschappelijke problemen recht te trekken. Dat is echter een onmogelijke klus. Aan de ene kant wordt het onderwijspersoneel geconfronteerd met situaties waarbij gezinnen, ouders, kinderen, studenten het slachtoffer zijn van politieke keuzes en alle maatschappelijke gevolgen van dien. Aan de andere kant wordt datzelfde onderwijspersoneel via zijn pedagogisch-didactische taak verantwoordelijk gesteld om de scheefgetrokken situaties recht te trekken binnen een onderwijssysteem dat hiervoor niet uitgerust is. Het is die spreidstand die de leerkracht treft tot in het diepste van zijn beroepseer en zijn menszijn.

De evoluties in het onderwijslandschap komen niet uit de lucht vallen, maar kaderen binnen een weloverwogen politiek beleid, zoals hierboven beschreven. Alle openbare diensten, waaronder ook onderwijs, liggen onder vuur. Zodoende moeten en kunnen we de problemen binnen onderwijs niet enkel vanuit onze sector aanklagen en aanpakken. Alle sectoren van de ACOD en centrales van het ABVV worden geraakt door asociale politiek. Het is dus enkel samen dat we een tegengewicht kunnen vormen voor de huidige toestand.

Onze maatschappij zou de toekomst van onze kinderen moeten vrijwaren en hen behoeden voor een onleefbare wereld, dualisering of onrecht. Dat zou een evidentie moeten zijn. Toch is niets minder waar. Het kortetermijndenken in het teken van economisch rendement wint het vaak van een langetermijnvisie in het teken van duurzame oplossingen. Beetje bij beetje worden rechten aangevochten en verworvenheden op de helling gezet.

Het is dus van cruciaal belang dat de syndicale socialistische visie interprofessioneel en breed maatschappelijk verdedigd en versterkt wordt. We moeten samen opkomen voor het behoud van onze democratische vrijheden, de leefbaarheid van onze planeet, de rechten van minderheden, het behoud van de koopkracht, het integrale socialezekerheidssysteem en de herovering van onze openbare diensten. Enkel via een breed gedragen strijd kunnen we resultaten boeken.

Een woord van dank

Ik wil iedereen bedanken die deze congrestekst tot stand heeft laten komen, in het bijzonder onze commissies die gedurende vele vergaderingen hieraan gewerkt hebben en de stafmedewerkers die van al deze input een leesbare tekst hebben gemaakt.

Nancy Libert  
Algemeen secretaris ACOD Onderwijs

November 2020

(\*) [data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestand.ashx?nr=11422](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestand.ashx?nr=11422)



## Inleiding

Deze congrestekst is tot stand gekomen na een participatief proces dat in de tweede helft van de congresperiode is opgestart. Het Uitvoerend Bestuur heeft haar statutaire commissies gevraagd om per niveau een ontwerptekst voor het congres af te leveren.

Elke commissie kreeg de opdracht om via een sterkte-zwakke analyse een duidelijk beeld te scheppen van de ingrepen die noodzakelijk zijn om van de huidige toestand te evolueren naar de wenselijke toestand. De commissie Diversiteit verweefde haar bekommernissen doorheen alle niveaus.

Elke commissie heeft vanuit haar eigenheid en dynamiek aan deze ontwerpteksten gewerkt. Dit weerspiegelt zich in de opbouw van de teksten. Deze is niet volledig identiek maar de uitgangspunten en doelstellingen zijn dezelfde, zoals hierboven verwoord.

De teksten over het basis- en secundair onderwijs zijn nagenoeg identiek opgebouwd. Ze situeren zich rond drie kernthema's nl. kansen voor de lerende, het personeel als motor en onderwijskwaliteit. Bij elk thema worden standpunten en actiepunten verwoord.

De tekst over het hoger onderwijs vertrekt vanuit een brede historiek om te landen bij standpunten en actiepunten rond het personeel, het financieringssysteem en de onderwijskwaliteit.

De teksten uit de commissies leerlingbegeleiding en leven lang en breed leren bieden eerst een kijk op de troeven. Daarna komen de uitdagingen aan bod waarmee de sector geconfronteerd wordt. In het laatste deel 'Wat moet er veranderen' staan de standpunten verwoord.

Tijdens de besprekingen in de verschillende commissies kwamen ook een aantal niveauoverschrijdende syndicale werkpunten bovendrijven die gebundeld werden in het laatste hoofdstuk 'Een sterke syndicale werking'.

Na het werk van de commissies startte het overleg in onze syndicale organen. De ontwerpteksten werden besproken en geamendeerd op provinciale en regiobesturen, algemene ledenvergaderingen, het Uitvoerend Bestuur en de provinciale en regionale statutaire congressen.

Op die manier zijn we verzekerd dat de standpunten en actiepunten in deze congrestekst gedragen voorstellen en eisen zijn die de visie van ACOD Onderwijs ondersteunen. Ze dienen als basis en richtlijn voor overleg en onderhandelingen in de komende congresperiode.





# Inhoudstafel

<b>Voorwoord</b>	1
<b>Inleiding</b>	5
<b>Inhoudstafel</b>	7

## **Basisonderwijs**

1. Inleiding	11
2. Kansen voor de lerende	12
2.1 De pedagogisch-didactische werking versterken	
2.2 Gelijke onderwijskansen (GOK) realiseren	
2.3 De overgang naar het secundair onderwijs verzachten	
3. Personeel als motor	16
3.1 De kerntaak – de bijkomende taken – de planlast aanpakken	
3.2 De loopbaan werkbaar en leefbaar houden	
3.3 Werkomstandigheden en infrastructuur verbeteren	
4. Onderwijskwaliteit	19
4.1 Participatie en inspraak versterken	
4.2 De directie professionaliseren en omkaderen	

## **Secundair Onderwijs**

1. Inleiding	21
2. Kansen voor de lerende	23
2.1 De studiekeuze uitstellen en een transparante structuur van het secundair onderwijs nastreven	
2.2 De basisvorming versterken	
2.3 Welbevinden en studiesucces	
2.4 Leerlingbegeleiding en vervolgcaches: structurele omkadering voorzien	
2.5 Financiële drempels wegwerken	
2.6 Zorg en inclusie: nood aan expertise en omkadering	
2.7 Stop de juridisering	
2.8 Een nieuw algemeen vormend vak over ethiek, filosofie en levensbeschouwing	
2.9 Samenwerking met bedrijven: onderwijskundig perspectief en sociaal engagement moeten primeren	
3. Personeel als motor	29
3.1 De lesopdracht en kernopdracht respecteren	
3.2 Een aantrekkelijke loopbaan realiseren: aanstelling - vaste benoeming – einde loopbaan	
3.3 Infrastructuur en werkomstandigheden van de leerkracht	
3.4 Communicatie en digitale platformen: streven naar efficiëntie en inspraak	
4. Onderwijskwaliteit	33
4.1 Directiefunctie optimaliseren	
4.2 Inspectie objectiveren	

## Hoger Onderwijs

1. Historiek van het Hoger Onderwijs	35
2. De Bologna-hervorming	36
3. Het bestuur van de instellingen	36
4. Personeel als motor	37
4.1 Standpunten	
4.2 Actiepunten	
5. Huidig financieringssysteem	39
5.1 Onderfinanciering	
5.2 Actiepunten	
6. Onderwijskwaliteit	40
6.1 Over toelatingsexamens, ijkings- en instaptoetsen	
6.2 Standpunten	

## Leerlingenbegeleiding

1. Inleiding	43
2. Troeven	44
2.1 Ruime bereik en lange traditie in expertise van CLB	
2.2 Grote toegankelijkheid en flexibiliteit	
2.3 Onafhankelijkheid en multidisciplinariteit	
3. Waarmee wordt de sector geconfronteerd?	46
3.1 Overbelasting van de veldwerkers en toenemende bureaucratisering	
3.2 Schaalvergroting en verlies van school-en cliëntnabijheid	
3.3 Gevaar op privatisering en vermarkting	
3.4 Conflicterende beslissingen	
3.5 Ontoereikende financiering voor omkadering en werking	
3.6 Steeds meer maatschappelijke problemen worden afgewend op onderwijs en op leerkrachten	
4. Wat zou er moeten veranderen? Wat zijn onze standpunten?	51
4.1 Krachten bundelen	
• Onafhankelijkheid garanderen in het officieel onderwijs	
• Leerlingnabijheid verzekeren	
• Duidelijke rolverdeling	
4.2 Tegen vermarkting	
• Concurrentie van de privé-markt terugdringen	
• Dienstverlening voor (kans)armen blijvend verzekeren	
4.3 Adequate financiering voor personeel en werking	
• De leerling staat centraal	
• School/Internatenbeleid inzake LLB	
• Jarenlange besparingen wegwerken	
• Naar een open enveloppe	
• Ondersteuningsteams efficiënt inzetten	
• Ook de Internaten vragen meer middelen	
4.4 Investeren in de toekomst	
4.5 Verminderen van de planlast	
4.6 Inzetten op professionalisering	

## Leven lang en breed leren

1. Inleiding	57
2. Troeven van de sector	57
2.1 Democratiserende functie	
2.2 Eigenheid van het personeel	
3. Waarmee wordt de sector geconfronteerd?	58
3.1 Aantasting van de brede maatschappelijke opdracht van VWO	
3.2 Afkalving van de brede doelgroep	
3.3 Geforceerde schaalvergroting	
3.4 Complex financieringssysteem met onvoorspelbare effecten geeft onzekerheid	
3.5 Toenemende concurrentie van privé-markt	
4. Wat zou er moeten veranderen? Wat zijn onze standpunten?	62
4.1 Behoud van de brede toegang van het VWO / DKO	
4.2 Behoud van de brede opdracht/aanbod van het VWO en DKO	
4.3 Nood aan gestructureerde trajectbegeleiding voor diverse doelgroepen	
4.4 Samenwerken met externen	
4.5 Efficiënte organisatie VWO	
4.6 Meer omkadering en werkingsmiddelen	

## Een sterke syndicale werking

1. Het optimaliseren van de werking	67
2. De syndicaal afgevaardigde als ankerpunt	68
2.1 Actiepunten extern	
2.2 Actiepunten intern	



## Basisonderwijs

### 1. Inleiding

Het basisonderwijs heeft als onderwijsniveau decennialang een grote stabiliteit en een positieve status gekend. De structuur en de organisatie werden weinig in vraag gesteld en ook weinig wetenschappelijk onderzocht. Zowel beleidsmakers als ouders stelden een groot vertrouwen in het schoolteam.

De afgelopen jaren is daarin een kentering opgetreden. Naar aanleiding van analyses op de PISA-resultaten bij 15-jarigen is men meer belang gaan hechten aan kleuterparticipatie en de ontwikkeling van het jonge kind. Daarnaast zorgden de capaciteitsdruk en daaraan gekoppeld de nieuwe inschrijvingsmechanismen voor een verschuiving van het politieke discours richting het basisonderwijs.

Recentelijk hebben het M-decreet, de resultaten uit internationale en Vlaamse peilingen, het tijdsbestedingsonderzoek, de ziekterapporten, de werkbaarheidsmonitor, het tastbare lerarentekort en de noodsignalen van het personeel, het basisonderwijs volop in het publieke debat gegooid.

Deze signalen leidden ertoe dat de minister van Onderwijs (tijdens de vorige regeerperiode) een vraag tot advies stelde aan de VLOR over een actieplan basisonderwijs. Dit advies<sup>(1)</sup> gaf aanleiding tot rondetafelgesprekken met de sociale partners. Zij hebben dit advies uitgewerkt tot een volwaardig actieplan<sup>(2)</sup> op langere termijn.

De discussies op parlementair niveau over het actieplan leggen verschillende visies, op concrete problemen die zich voordoen in het basisonderwijs, bloot. Sommigen willen bijv. de geïntegreerde werking doorbreken en vakleerkrachten introduceren, naar analogie met het secundair onderwijs. Anderen willen de eenheidsstructuur en de eigen finaliteit van het basisonderwijs afronden op het einde van het 4de leerjaar en de transitie naar het secundair onderwijs starten in het 5de leerjaar. Nog anderen willen de leerplicht verder verlagen of centrale examens invoeren.

Als ACOD Onderwijs hebben wij onze visie op een openbaar, democratisch en emancipatorisch onderwijs uitgetekend. Basisonderwijs moet de basis leggen voor de geletterdheid o.a. op gebied van taal, rekenen, ICT, burgerschap, ... in functie van de totale persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling van het kind.

Voor het basisonderwijs zijn de eenheidsstructuur, de eigen finaliteit, de geïntegreerde werking en de daaraan gekoppelde flexibiliteit in organisatie grote troeven.

De eenheidsstructuur biedt alle kansen om leerlingen<sup>(3)</sup> samen school te laten lopen, ongeacht hun thuissituatie. Daarnaast is de basisschool fijnmazig ingebed in het landschap zodat ze dus gezien kan worden als één van de instrumenten om een sterk sociaal weefsel uit te bouwen in de maatschappij.

De eigen finaliteit uit zich in een set eindtermen die pas op het einde van de basisschool bereikt moet worden. Hierdoor krijgt een basisschool de tijd om een degelijke basisvorming aan te bieden aan elk kind en dit in een ontwikkelingsgericht perspectief. Dit perspectief in combinatie met slechts één transitie moment van het kleuter naar het lager onderwijs, zijn erg belangrijke voorwaarden om tot gelijke onderwijskansen te komen.

Het ontbreekt evenwel aan een inschrijvingsbeleid dat op actieve wijze de sociale mix bevordert.

Dat alle leerkrachten in het basisonderwijs opgeleid zijn om alle leergebieden te onderwijzen in alle leerjaren, zorgt voor de unieke mogelijkheid om geïntegreerd te werken met leerlingen én voor de mogelijkheid om klassen of groepen op verschillende manieren te organiseren. Deze flexibiliteit draagt eveneens de mogelijkheid in zich om de specifieke vaardigheden en interesses van leerkrachten te ontwikkelen en in te zetten in één of meerdere klasgroepen.

Om deze troeven maximaal te kunnen benutten, moet er dringend aandacht besteed worden aan de noodzakelijke randvoorwaarden en daar knelt het schoentje in het basisonderwijs. Voldoende omkadering en werkingsmiddelen, aangepaste infrastructuur, brede opleiding, mogelijkheid tot overleg en bijscholing, inspraak,... zijn één voor één cruciale randvoorwaarden die onvoldoende vervuld zijn om de troeven van het basisonderwijs uit te spelen en kwaliteitsvol onderwijs te kunnen bieden.

Daarnaast zijn er een aantal opvoedende taken en maatschappelijke uitdagingen naar het basisonderwijs gedelegeerd. Verzorgende taken maken hoe langer hoe vaker deel uit van het takenpakket van de leerkracht<sup>(4)</sup>. De pijlers van onderwijs zijn en blijven het overbrengen van kennis en het bevorderen van de ontwikkeling van de persoonlijkheid. Deze twee pijlers moeten terug te vinden zijn in de kernopdracht van de leerkracht en zijn fundamenteel. Herleiden van de opdracht tot de kern van het lesgeven is essentieel voor ACOD.

Het groepsgebeuren moet meer en meer plaats maken voor aandacht voor het individu waarbij steeds meer administratieve, in het bijzonder op controle gerichte, taken komen kijken. Inclusief onderwijs moet gerealiseerd worden in een onaangepaste setting. Deze processen zitten niet ingebed in een doordachte lange termijnvisie op 'het onderwijs van de toekomst' met daarbij een aangepaste financiering en omkadering, maar spruiten voort uit gefragmenteerde regelgeving waarvan de oorsprong vaak onduidelijk blijft en zonder duidelijk toekomstplan. Dit zorgt voor heel veel spanning, wrevel en frustratie bij het onderwijspersoneel<sup>(5)</sup>, de leerlingen en de ouders.

Als ACOD Onderwijs zijn we ervan overtuigd dat het nemen van geïsoleerde maatregelen zoals bijv. het verhogen van de werkingsmiddelen in het kleuteronderwijs of het optrekken van het loon van directies slechts druppels op een hete plaat zullen zijn. Er is nood aan een geheel aan maatregelen die het onderwijspersoneel in de basisschool opnieuw voldoening en ademruimte geven. Om het lerarentekort te keren en de loopbaan van een (kleuter-) onderwijzer aantrekkelijker te maken zal men moeten inzetten op het takenpakket, de werkomstandigheden en het beleid dat op schools- en bovenschools niveau gevoerd wordt. De onbeperkte verantwoordingsplicht en de daarmee samenhangende steeds toenemende controledruk moeten drastisch worden teruggeschoefd.

<sup>(1)</sup> *Advies over het toekomstplan basisonderwijs Vlor* <https://www.vlor.be/adviezen/advies-over-het-toekomstplan-basisonderwijs>

<sup>(2)</sup> *Actieplan 'Naar een sterk, duurzaam en veerkrachtig basisonderwijs-principes en ambities van de sociale partners'* [https://pro.g-o.be/blog/Documents/Voorstel\\_toekomstplan\\_BaO\\_20180918.pdf](https://pro.g-o.be/blog/Documents/Voorstel_toekomstplan_BaO_20180918.pdf)

<sup>(3)</sup> *leerling: de term leerling verwijst naar zowel het kleuter- als het lager onderwijs*

<sup>(4)</sup> *leerkracht: hiermee verwijzen we naar de leerkrachten van zowel het kleuter- als het lager onderwijs*

<sup>(5)</sup> *onderwijspersoneel: hiermee bedoelen we alle personeelsleden die bijdragen aan het leerproces in een basisschool*

## 2. Kansen voor de lerende

### 2.1 De pedagogisch-didactische werking versterken

De pedagogisch-didactische aanpak in een basisschool kan vele vormen aannemen. Basisscholen bezitten hierin een grote organisatorische vrijheid. De ervaring leert wel dat, om het even voor welke aanpak er gekozen wordt, een hanteerbare groeps-of klasgrootte een fundamentele basisvoorwaarde is om tot kwaliteitsvolle interactie met de leerlingen te komen. Veel leerkrachten zwichten onder groeps-groottes die het onmogelijk maken om de veelheid en complexiteit van

leerprocessen tot een goed einde te brengen. Er is nood aan sterk gedifferentieerd onderwijs maar de broodnodige hulp en middelen hiervoor op de klasvloer ontbreken.

Behalve hulp op de klasvloer ontbreekt er veelzijdig onderzoek naar manieren waarop scholen de meerwaarde van diversiteit maximaal kunnen benutten en omzetten in een aangepaste pedagogisch-didactische aanpak. De steeds toenemende heterogeniteit van de leerlingenpopulatie dwingt elke school tot nadenken over een gepaste aanpak maar niet elke school staat hierin even ver. Kunnen steunen op degelijk onderzoek, goede praktijkvoorbeelden en nascholing kan de hele onderwijspraktijk ten goede komen.

Daarnaast moet de specifieke aanpak en expertise van het buitengewoon onderwijs voor leerlingen met specifieke noden opnieuw gevalideerd worden. Momenteel dreigt deze verloren te gaan omdat men er verkeerdelijk vanuit gaat dat een leerkracht in het gewoon onderwijs een specifieke aanpak makkelijk kan integreren in de klaspraktijk. Dit blijkt niet zo te zijn. Leerkrachten in het gewoon onderwijs ontbreken de expertise, de omkadering en een aangepaste setting om dit kwaliteitsvol te kunnen invullen. Hierdoor voelen leerkrachten zich onbekwaam tegenover de uitdagingen die zich stellen.

Het buitengewoon onderwijs wordt geacht de expertise te kunnen overbrengen in een paar uur ondersteuning in het gewoon onderwijs. Dit duidt op een onderschatting van het buitengewoon onderwijs als specifieke setting waarin leerlingen succeservaringen kunnen beleven en leren en welbevinden een belangrijke plaats innemen in het schoolleven. De huidige werking van het ondersteuningsnetwerk volstaat absoluut niet om de ondersteuning van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in het regulier onderwijs kwaliteitsvol in te vullen. De grootste oorzaak hiervan ligt in het feit dat men bij de start van het M-decreet geen extra middelen heeft voorzien en ingezet. Het onoordeelkundig toevoegen aan een reeds goed gevulde klas van een of meer kinderen met bijzondere noden, betekent vaak het ontwrichten van de bestaande klaspraktijk zonder tegemoet te komen aan de kinderen met een specifieke hulpvraag en de mooie inclusiegedachte draait in de praktijk uit op een verlies voor beide partijen en dan is nog niets gezegd over de gezondheid en het psychisch evenwicht van de leerkracht.

Onze snel veranderende maatschappij rekent op een basisonderwijs dat leerlingen stapsgewijs voorbereidt op deelname in die maatschappij. Het didactisch materiaal in scholen speelt hierbij een belangrijke rol en moet dus adequaat zijn. De werkingsmiddelen in basisscholen volstaan niet om de nodige materialen te voorzien maar ook niet, om het aangekochte materiaal te onderhouden. Daarnaast worden werkingsmiddelen ook op andere niveaus dan het schoolniveau ingezet en heerst er weinig transparantie over de inzet van deze middelen en van die al dan niet 'zwarte kassen' gespijsd door tombola's, hespen- of haantjeskaarten, fancy fairs, bonte avonden, rommelmarkten, mosselsoupers, Halloweenfeesten enz. die bovendien een niet te onderschatten extra belasting op de personeelsleden leggen, die zich niet beperkt tot verplichte aanwezigheid maar ook promotie, voorbereiding, afwas en opruimen inhoudt.

Schoolteams worden geacht een visie uit te bouwen en hun pedagogisch-didactisch handelen hierop af te stemmen. Een schoolteam dient de aanpak ook grondig te evalueren en bij te sturen in functie van optimale onderwijskwaliteit. Deze kwaliteitscirkel is een proces dat zowel de individuele leerkracht alsook het schoolteam moet doorlopen. Door zelfreflectie, collegiaal overleg, nascholing en teamoverleg kan een leerkracht groeien in zijn persoonlijke opdracht en kan de school groeien in haar onderwijsaanbod. Deze processen vragen tijd, middelen en omkadering: tijd voor collegiaal overleg, tijd voor bijscholing, tijd voor functioneel teamoverleg. Het ontbreekt de basisschool aan structurele overlegtijd maar ook aan middelen en omkadering om op frequente basis degelijke nascholing voor alle leerkrachten te voorzien.

Als ACOD Onderwijs verzetten we ons tegen vakleerkrachten<sup>(5)</sup> Frans, techniek,... in het basisonderwijs. Werken met vakleerkrachten, zoals we dat kennen in het secundair onderwijs, zet het ontwikkelingsperspectief en vooral de geïntegreerde werking van de basisschool onder druk. Dankzij de flexibele organisatiemogelijkheden in een basisschool hebben leerkrachten de mogelijkheid hun expertise te delen met elkaar of in te zetten in verschillende klassen. Leerkrachten die dit wensen, kunnen zich verdiepen in een bepaald leergebied en dit op graads- of schoolniveau inzetten. Een leerkracht kan zich op die manier als 'leergebiedexpert' opstellen zonder het ontwikkelingsperspectief uit het oog te verliezen. Expertisedeling en -opbouw kunnen echter niet plaatsvinden tijdens een schaarse koffiepauze of een druk toezicht, maar moeten structureel gefaciliteerd worden in de basisschool.

<sup>(5)</sup> Andere dan de bijzondere leermeesters godsdienst-NCZ, L.O.

ACOD Onderwijs eist:

- Kleinere klasgroepen:
  - lestijden moeten op de klasvloer ingezet worden;
  - kleinere groepen indien er veel leerlingen met zorgnoden zijn.
- Extra handen in de klas: extra omkadering voor differentiatie en voor zorgniveau 0 en 1.
- Werkingsmiddelen verhogen voor adequaat didactisch materiaal.
- Werkingsmiddelen correct gebruiken: transparantie eisen over hoeveel middelen op welk niveau ingezet worden.
- Tijd voor overleg inbouwen in de kerntaak en structureel verankeren.
- Nascholing faciliteren. Nascholing is een recht van het personeelslid. Het kan niet dat een directie bepaalt wie nascholing mag volgen. De keuze van de directie werkt een voorkeursbehandeling in de hand en dwarsboomt de ontwikkeling van de loopbaan van een personeelslid.
- Structureel vervanging voorzien voor ziekte, nascholing en syndicaal werk door een syndicaal afgevaardigde vrij te stellen en te voorzien van de nodige materiële middelen.
- Het valideren van het buitengewoon onderwijs als specifieke setting om kwaliteitsvol onderwijs te bieden aan kinderen met specifieke noden.

## 2.2 Gelijke onderwijskansen (GOK) realiseren

Structurele ongelijkheid en ongelijke kansen hebben hun wortels in onze maatschappij. Problematieken zoals kinderarmoede hebben te maken met werkzekerheid, huisvesting, betaal- en bereikbare medische zorgen, sociale opvangnetten,... Er is nood aan een breed maatschappelijke visie en aanpak door verschillende beleidsdomeinen samen om deze problematieken op te lossen. Toch vraagt en verwacht men van onderwijs dat het op vele maatschappelijke problemen een antwoord biedt. Onderwijs kan de impact op de schoolloopbaan van kinderen proberen minimaliseren maar zal nooit op zichzelf de structurele ongelijkheid kunnen uitroeien. Niet elk leerprobleem vindt immers zijn oorsprong in een leerstoornis, een inefficiënte pedagogische aanpak of een onervaren leerkracht. Slaaptekort, gebrekkige of éénzijdige voeding, een onveilige thuissituatie, tekort aan lichaamsbeweging... kunnen het leerproces van kinderen ernstig verstoren.

De school en de leerkracht hebben hierin een signaalfunctie maar kunnen deze problemen niet op hun ééntje aanpakken. Het CLB heeft een draaischijffunctie voor de school en voor de ouders maar ook zij moeten kunnen terugvallen op instanties en diensten die met dezelfde visie de problemen willen aanpakken. De overbevraging bij het CLB, de lange wachtlijsten bij verschillende instanties, de onmacht in een aantal maatschappelijke situaties,... zorgen ervoor dat de leerkracht, de school en het



CLB soms in cirkeltjes blijven draaien. Het beleven van die eigen onmacht in confrontatie met niet aflatende maatschappelijke eisen en verwachting leidt tot frustraties bij personeel.

De oplossing voor maatschappelijke problemen kan niet zonder meer in de schoot van onderwijs gelegd worden. Er is een lange termijnvisie nodig in samenwerking met verschillende beleidsdomeinen zodat onderwijs niet constant moet inspelen op de waan van de dag. De school moet ook kunnen steunen op een multidisciplinair team dat zeer nabij is en waarin bijv. een logopedist, kinesist, maatschappelijk werker,...beschikbaar zijn.

Voor het basisonderwijs stelt men vast dat een volwaardige deelname aan het kleuteronderwijs de kansen op een succesvolle schoolloopbaan van leerlingen met SES-kenmerken significant verhoogt<sup>(6)</sup>. Stimuleren en sensibiliseren tot een zo groot mogelijke zindelijkheid, is zeker positief. Maar het mag niet evolueren tot een uitsluitingscriterium. Dit zou tegenstrijdig zijn met het streven naar maximale kleuterparticipatie. Er moet voldoende extra personeel in de school aanwezig zijn om de kleuters, die nog niet zindelijk zijn, van de nodige zorg te voorzien.

ACOD onderwijs heeft gepleit voor het omschakelen van leer- naar schoolplicht en dit vanaf 3 jaar. Uiteraard kan dit slechts zijn vruchten afwerpen indien het kleuteronderwijs hierop afgestemd is en kwaliteitsvol onderwijs kan aanbieden aan elke kleuter. Momenteel komt de onderwijstijd onder druk te staan door zorg- en opvoedingsproblemen. Dit aanpakken vraagt om nieuwe impulsen op het vlak van infrastructuur, personeel voor kinderverzorging, werkingsmiddelen en betrokkenheid van ouders.

Het GOK-beleid in scholen verdient in zijn geheel hernieuwde aandacht. Als ACOD Onderwijs blijven we ijveren voor het toekennen van extra middelen aan scholen op basis van SES-kenmerken. Doordat deze SES-middelen niet meer gekleurd zijn maar ingekanteld werden in de basisfinanciering, zijn ze ook een stuk onzichtbaarder geworden. Hierdoor raakt het GOK-beleid in scholen vaak ondergesneeuwd door zorgvragen van een andere aard. De zorgproblemen zijn bovendien in de dagelijkse praktijk van een dergelijke aard en omvang dat veel leerkrachten kostbare onderwijstijd zien wegslinken ten voordele van puur klasmanagement. De organisatie van kwaliteitsvolle leerprocessen komt hierdoor in het gedrang. Er moet opnieuw specifieke aandacht geschonken worden aan GOK-beleid dat zich vertaalt in een schoolaanpak op maat.

Het inzetten op gelijke onderwijskansen kan en mag zich bovendien niet beperken tot taalonderwijs. Het beheersen van de taal is een belangrijk aspect in de ontwikkeling, maar ook bijv. de psychosociale ontwikkeling moet voldoende aandacht krijgen. Huiswerkbegeleiding kan, afhankelijk van de doelgroep, een goed instrument zijn om kinderen te ondersteunen maar kan niet gefinancierd worden met SES-middelen. Huiswerkbegeleiding valt immers buiten de opdracht van het personeel.

<sup>(6)</sup> Eindrapport 'Onderzoek naar kleuterparticipatie' (2016)

[https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Eindrapport\\_Onderzoek\\_naar\\_kleuterparticipatie.pdf](https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Eindrapport_Onderzoek_naar_kleuterparticipatie.pdf)

#### ACOD Onderwijs

eist:

- Leerplicht/schoolplicht verlagen naar 3 jaar (met een opbouw in het aantal dagen verplichte aanwezigheid).
- Minstens fulltime kinderverzorging.
- Omkadering CLB uitbreiden.
- Het behoud van de SES-middelen met inbegrip van de thuistaal.
- Hernieuwde aandacht voor GOK-beleid in scholen met een verankering in de visie, missie en het schoolwerkplan van de school.
- Het behoud van de dubbele contingering met centraal aanmeldingsregister.
- Het stimuleren van de betrokkenheid van ouders en een goede samenwerking met de buurt.

- Een lange termijnvisie met verschillende beleidsdomeinen samen om de invloed van de structurele ongelijkheid in de maatschappij op de onderwijsloopbaan van een kind te minimaliseren.
- Er zijn ook op korte en middellange termijn maatregelen nodig zoals het verschaffen van middagmaaltijden aan kansarme leerlingen, verschaffen van schoolbenodigdheden (huur boeken, schrijfgerei en andere).
- Het bestrijden van pestgedrag, seksuele intimidatie en racisme.
- Een vertrouwensrelatie tussen leerlingen en personeel en goede verstandhouding tussen personeelsleden is bevorderlijk voor kwalitatief onderwijs.
- Een multidisciplinair team in de school met o.a. logo, kine,...

### 2.3 De overgang naar het secundair onderwijs verzachten

De overgang van het basis- naar het secundair onderwijs is een precair moment voor veel leerlingen, en in sterkere mate voor kansarme leerlingen<sup>(7)</sup>. Voor veel leerlingen is deze overgang en de gemaakte keuze daarbij bepalend voor de rest van hun schoolloopbaan. Deze vroege studiekeuze heeft een nefaste invloed op het nastreven van gelijke onderwijskansen.<sup>(8)</sup>

Voor ACOD Onderwijs moet deze transitie zorgen voor continuïteit in het leerproces en mag het geen breukmoment installeren. We pleiten dan ook voor onderwijs dat een gemeenschappelijke stam tot 16 jaar voorziet. Dit betekent dat de basisvorming voor elk kind tot 16 jaar in een continu ontwikkelingsperspectief gezet wordt. Daarnaast is er uiteraard ruimte voor het proeven van en kennismaken met allerlei disciplines, met inbegrip van het verdiepen in persoonlijke belangstellingsgebieden. Binnen onze visie mag de overgang van het basis- naar het secundair onderwijs geen bepalende keuze voor de rest van de studieloopbaan.

<sup>(7)</sup> Transbaso onderzoek, Piet Van Avermaet, 2016-2017 <http://pro.vanbasisnaarsecundair.be/over-transbaso>

<sup>(8)</sup> Vroege tracking, kwaliteit en rechtvaardigheid door Lavrijsen, Nicaise & Wouters, 2013  
<https://steunpuntssl.be/Publicaties/Nevenproducten/Vroege-tracking-kwaliteit-en-rechtvaardigheid>

ACOD Onderwijs eist:

- het uitstel van studiekeuze tot 16 jaar;
- het zoeken naar afstemming tussen BaO en SO;
- het afstemmen van de eindtermen BaO en SO op elkaar;
- meer overleg tussen BaO en SO mogelijk maken;
- respecteren van het civiel effect van het getuigschrift basisonderwijs => toegang tot A-stroom.

## 3. Personeel als motor

### 3.1 De kerntaak – de bijkomende taken – de planlast aanpakken

Leerkrachten in het basisonderwijs staan onder zware druk. Die werkdruk heeft meerdere oorzaken die in verschillende categorieën onder te brengen zijn. Het tijdsbestedingsonderzoek<sup>(9)</sup> legt het hoge aantal werkuren bloot maar eveneens de verdeling van taken binnen de werktijd. Het basisonderwijs kampt met het grootste aandeel uren dat door administratie wordt opgeslorpt.

Een eerste oorzaak van werkdruk ligt bij de uitvoerbaarheid van de kerntaak zelf. Onder kerntaak verstaan we voorbereiden, lesgeven, evalueren, overleg plegen, vergaderen en professionaliseren. Voor elk aspect van de kerntaak ontbreken er randvoorwaarden die ervoor zorgen dat er voldoende tijd en personeel is om dit kwaliteitsvol uit te voeren. De actiepunten hiervoor staan beschreven

onder het luik ' pedagogisch-didactische werking versterken'. Dit betekent dat, zelfs zonder de bijkomende taken, de kerntaak reeds in het gedrang is.

Een tweede oorzaak vinden we bij alle bijkomende taken die voortvloeien uit de zorgnoden en -vragen die leven in de diverse leerlingengroepen, bijv. observatielijsten invullen voor specialisten die met een leerling buiten de school werken, aanvragen formuleren voor een CLB-interventie, invullen van leerlingvolgsystemen, overleg met revalidatiecentra, planning bespreken met ondersteuners,... Deze taken vergen tijd en opvolging, gaan vaak gepaard met veel papierwerk en soms ook met verplaatsing. Voor deze bijkomende taken moeten er uren en omkadering in het takenpakket voorzien worden zodat ze niet bovenop de kerntaak belanden.

Ten derde wordt het onderwijspersoneel geconfronteerd met opdrachten en administratie die zonder overleg of inspraak opgelegd worden. Deze opdrachten spruiten vaak voort uit een controle- en/of verantwoordingsdrang van verschillende personen of instanties. Directies en besturen vragen soms overbodige registratie in functie van een doorlichting. Daarnaast wil men zich, onder druk van de juridisering die ook in het basisonderwijs oprukt, indekken met een resem aan schriftelijke rapporteringen tot gevolg.

De set leerplandoelen op basis waarvan leerkrachten hun lessen vorm moeten geven, is veel te uitgebreid. Leerkrachten zijn genoodzaakt veel tijd te spenderen aan het afvinken van immense lijsten met doelen. Dit gaat ten koste van tijd die men veel liever zou besteden aan het bedenken van en vorm geven aan eigen creatieve invullingen van doelgerichte lessen en projecten. Deze planlast zorgt ervoor dat leerkrachten veel vaker dan ze zelf zouden willen naar lessen uit handleidingen grijpen.

Een vierde oorzaak kan gevonden worden in het ad hoc moeten voorzien in allerlei noodoplossingen die de reguliere werking onder druk zetten. Heel vaak moeten leerkrachten extra taken of lesuren uitvoeren om bijv. zieke collega's te vervangen, om middagtoezicht op te vangen, om valpartijen met medische consequenties op te volgen,... Anders dan in sommige andere jobs kan men één of 25 of veel meer kinderen niet in de kou laten staan vanwege een onvoorziene omstandigheid. Deze situaties vragen veel flexibiliteit van leerkrachten. Door het lerarentekort en de grote uitval van leerkrachten, komen de resterende leerkrachten in een vicieuze cirkel van exponentieel verhoogde werkbelasting terecht. Leerkrachten overschrijden hoe langer hoe meer hun persoonlijke grenzen in functie van het menselijk kapitaal waarmee ze werken. Basisscholen zijn onderbemand, zowel qua ondersteunend als qua onderwijzend personeel.

Digitale platformen, apps en registratiesystemen zijn eveneens oorzaak van heel wat extra planlast. Deze systemen bevatten controlemechanismen die voor extra werkdruk zorgen bij de leerkracht. Directies en andere instanties gaan ervan uit dat de informatie die via mail verstuurd wordt, volledig gelezen en opgevolgd wordt en dit op alle mogelijke tijdstippen van de dag en de week. Dit is onhaalbaar en onwerkbaar voor een leerkracht. Het is niet alleen ethisch onaanvaardbaar en een grove inbreuk op de privacy.

Allerlei maatschappelijke vragen sijnpen de school binnen via verschillende kanalen (media, ouders, directie, inrichtende macht, pedagogische begeleidingsdienst,...). Er wordt bijv. van scholen verwacht dat ze de schoolomgeving zo verkeersveilig mogelijk maken, dat ze een gezondheidsbeleid voeren, dat ze milieuvriendelijke labels trachten te bemachtigen, dat ze zoveel mogelijk sportieve en/of culturele activiteiten aanbieden tijdens de middagpauze of in de voor- of naschoolse opvang,... Heel vaak worden deze extra's gebruikt ter profilering van de school. Om te kunnen voldoen aan veel van die verwachtingen richten directies werkgroepen op in het team.

In heel wat scholen is er een wildgroei aan werkgroepen ontstaan die de werkdruk enorm verhogen. Leerkrachten moeten opnieuw hun kerntaak op de voorgrond kunnen zetten. Andere beleidsdomeinen dienen zelf hun verantwoordelijkheid op te nemen en hun doelstellingen waar te maken

met eigen financiering en omkadering. Activiteiten die eigen zijn aan de school dienen op de reguliere vergaderingen uitgewerkt te worden. Indien leerkrachten extra taken op zich nemen, dan moeten zij daar structureel tijd voor krijgen binnen hun kernopdracht.

<sup>(9)</sup> <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderzoek-tijdsbesteding-leraren-basis-en-secundair-onderwijs>

ACOD Onderwijs eist:

- toepassing van de wet (BVR 17/6/1997) door het aanwerven van extra personeel voor taken die niet tot het takenpakket mogen behoren: middagtoezicht, voor- en naschoolse opvang, het uitvoeren van materieel onderhoud en/of herstellingen van en in de school, verzekeren van busbegeleiding,... ;
- extra personeel aanwerven voor alle taken die niet tot de kerntaak behoren: medisch verzorgende taken, administratieve en organisatorische taken, ... ;
- het uitroeien van de planlast door:
  - een heldere, sobere en transparante set aan eindtermen en doelen te formuleren die het doelgericht werken versterken;
  - controle- en verantwoordingsdrang aan banden te leggen en de leerkracht in zijn professionaliteit te versterken en te vertrouwen;
- werkdrukverlagende en gebruiksvriendelijke digitale platformen: concrete algemene afspraken maken rond gebruik van digitale platformen en mail;
- de wildgroei aan werkgroepen aan banden te leggen en te zorgen voor een structurele werking.

### 3.2 De loopbaan werkbaar en leefbaar houden

Voor beginners zijn sterke aanvangsbegeleiding en werkzekerheid belangrijke voorwaarden om gemotiveerd aan de slag te kunnen gaan en te blijven. In de basisschool gebeurt de opvang en begeleiding van startende leerkrachten momenteel ad hoc en zonder extra uren of personeel. Dit betekent extra werkdruk voor de collega's die zich als mentor opstellen. Voor de starter betekent het dat je aangewezen bent op de 'goodwill' van enkelen en dat er geen zekerheid is op een goede begeleiding.

Door de nieuwe pensioenmaatregelen zullen veel leerkrachten langer moeten werken. Vanaf 55 jaar geven echter veel leerkrachten aan dat het psychisch en fysiek niet meer haalbaar is om fulltime voor de klas te staan. Daarnaast is deeltijds werken niet voor iedereen financieel haalbaar. Er is dus dringend behoefte aan uitgroei banen die een alternatieve taakin-vulling bieden. Die uitgroei banen moeten gekenmerkt worden door het maximaal waarderen van de opgebouwde expertise. Het inzetten van die expertise moet op verschillende manieren mogelijk gemaakt worden. Dit betekent dat een uitgroei baan niet per definitie gelijk moet staan aan bijv. het bieden van aanvangsbegeleiding. Naast de uitgroei banen moet er voor geijverd worden om de pensioenleeftijd opnieuw te verlagen.

ACOD Onderwijs eist:

- aanvangsbegeleiding in de vorm van extra uren en personeel;
- werkzekerheid voor startende leerkrachten;
- alternatieve taakin-vulling voor oudere leerkrachten waarbij de opgebouwde expertise maximaal gewaardeerd wordt;
- verlofstelsels en einde loopbaanstelsels uitbreiden en financieel haalbaar maken voor iedereen;
- de nefaste pensioenmaatregelen terugdraaien.

### 3.3 Werkomstandigheden en infrastructuur verbeteren

Voor leerlingen en leerkrachten maken het schoolgebouw, de klasruimte en het beschikbare materiaal een groot verschil in de leermogelijkheden en werkomstandigheden. Een uitdagende en veilige leeromgeving creëert een aangename werksfeer en beïnvloedt het algemeen welzijn van de leerkracht en de leerling.

De actuele toestand van schoolgebouwen en klaslokalen is op heel veel plaatsen schrijnend en voldoet niet aan de heersende normen qua veiligheid, hygiëne en gezondheid. Speelruimtes zijn vaak niet aangepast aan verschillende weersomstandigheden waardoor er veel stress ontstaat bij een simpele regenbui en kinderen geen bewegingsruimte meer hebben tijdens hun pauze. Veel schoolgebouwen zijn niet aangepast aan de groei van het aantal leerlingen. Hierdoor worden er containerklassen geplaatst op de zuinige speelruimte die er was. Veel speelplaatsen zijn te klein, het sanitair is zeer beperkt en er is te weinig onderhoudspersoneel.

De luchtkwaliteit in veel klaslokalen is barslecht. Daar waar er nieuwe luchtcirculatiesystemen geïnstalleerd worden, ontbreekt het nadien aan het nodige onderhoud ervan. Ook de slechte akoestiek in lokalen en op de speelplaats vormt een constante stressfactor voor de leerkracht en de leerling.

Een ander acuut probleem in basisscholen is de gebrekkige ICT-infrastructuur. Er zijn te weinig computers voorhanden, er is een te zwakke internetverbinding en de herstelinterventies laten lang op zich wachten. Dit zijn toestanden die de dagelijkse klaspraktijk verzwaren.

Er dient een einde te komen aan de persoonlijke financiële investeringen van leerkrachten om buiten het schoolgebouw over de voor schooltaken noodzakelijke ICT-infrastructuur te kunnen beschikken.

ACOD Onderwijs eist:

- forse investeringen in schoolgebouwen en het onderhoud ervan: ruimte, veiligheid en gezondheid (hygiëne, luchtkwaliteit, akoestiek);
- bestaande afspraken omtrent veiligheid en gezondheid kenbaar maken en de schoolafgevaardigden sensibiliseren om tot actie over te gaan wanneer klaslokalen niet voldoen;
- extra investeringen in ict apparatuur en het onderhoud ervan;
- voldoende statutair onderhouds- en technisch personeel.

## 4 Onderwijskwaliteit

### 4.1 Participatie en inspraak versterken

Een leerkracht is een **professional** en een ervaringsdeskundige. Deze beide aspecten van het lerarenberoep moeten gewaardeerd en gehonoreerd worden in het beleid dat op schools- en bovenschools niveau gevoerd wordt. Toch ervaren heel wat leerkrachten dat beslissingen die een rechtstreekse impact hebben op hun werkinhoud of hun werkomstandigheden, top-down genomen worden zonder inspraak van diegenen die de beslissingen moeten uitvoeren. Dit heeft een negatief effect op de motivatie van leerkrachten. Personeelsvergaderingen zijn de uitgelezen plaats om een schoolteam te informeren, te raadplegen, te laten overleggen en mee te laten beslissen. Pijnpunten die geuit worden, moeten weerklank vinden op het bovenschools niveau.

Algemene regelgeving zorgt voor duidelijkheid en rechtlijnigheid voor iedereen.

De decentralisering van de centrale regelgeving en de verzelfstandiging van de lokale besturen verhoogt de individuele verantwoordelijkheid van de leerkracht. De leerkracht wordt al dan niet

verantwoordelijk geacht voor het slagen of mislukken van de werking van de school. Dergelijke situatie leidt tot frustratie en ongenoegen.

Deze evolutie verzwakt de participatie en de inspraak van het personeel en de leerlingen.

ACOD Onderwijs eist:

- een participatieve structuur;
- de pedagogisch-didactische lijn van de instelling wordt besproken en bepaald op de algemene personeelsvergaderingen;
- pijnpunten uit de school moeten weerklink vinden op het bovenschools niveau;
- het BOC moet gerespecteerd worden;
- algemene regelgeving behouden en versterken. het beslissingsrecht van lokale besturen beperken.

#### 4.2 De directie professionaliseren en omkaderen

Directies in basisscholen zijn manusjes van alles. Zij moeten aan de ene kant hun aandacht en tijd verdelen over zaken als gebouwbeheer, veiligheid, boekhouding, management, werkgroepen op bovenschools niveau,... Aan de andere kant moeten zij hun aandacht en tijd ook verdelen over gesprekken met leerkrachten, opvolging van leerkrachten, personeelsvergaderingen, gesprekken met ouders, pedagogische visie uitbouwen en richting geven, inschrijvingsprocedures, opvolgen moeilijke leerlingen,... Het hoeft geen betoog dat het een onmogelijke klus is om dit als directie rond te krijgen.

Momenteel maken directies keuzes over de items waarop ze zich toelagen en de items waaraan ze noodgedwongen minder aandacht kunnen besteden. Dit leidt natuurlijk steeds tot frustratie, in de eerste plaats bij de directie zelf die zich realiseert dat haar/zijn geleverde werk nooit voldoende is om alle taken te dekken. Daarnaast leidt het tot frustratie bij alle betrokkenen want zij zijn afhankelijk van de directie om een aantal zaken op poten te zetten of rond te krijgen maar kunnen niet rekenen op diens betrokkenheid of aanwezigheid. Er is dus extra omkadering nodig voor directies zodat ook zij zich opnieuw op hun kerntaak kunnen toespitsen, m.a.w. samen met het schoolteam een krachtige leeromgeving voor kinderen uitbouwen.

Directies zijn bovendien niet steeds goed opgeleid. De opleidingen zijn niet verplicht, zijn zeer verschillend en bevatten niet altijd de nodige informatie. Hierdoor starten directies vaak met onvoldoende kennis en competenties. Die onzekerheid kan uitmonden in een beleid waarin veel naar registratie en verantwoording gevraagd wordt. Nochtans is de directie één van de belangrijkste schakels om planlast op schoolniveau te beperken en rust en vertrouwen uit te stralen naar het personeel. Om die reden pleiten we voor een verplichte opleiding voor directies en een minimum aantal jaren ervaring op de werkvloer.

ACOD Onderwijs eist:

- een verplichte opleiding en vorming waarin het abc van de regelgeving wordt meegegeven, vergadertechnieken geoefend worden,... ;
- een minimumervaring op de werkvloer;
- omkadering voor taken rond veiligheid, infrastructuur,...: door extra personeel (niet uit het lestijdenpakket);
- personeel op bovenschools niveau beperken tot wat strikt noodzakelijk is;
- transparantie eisen op alle niveaus.

## Secundair Onderwijs

### 1. Inleiding

Jongeren zijn onze toekomst. Het Vlaams secundair onderwijs kent heel wat troeven om die jongeren breed te vormen. De hoge scholarisatiegraad omwille van de leerplicht tot 18 jaar is daar één van de belangrijkste van. Het geeft scholen de kans om jongeren tot de volwassen leeftijd degelijk vormend onderwijs te bieden met als perspectief een volwaardige deelname in de maatschappij. Op die manier levert onderwijs een grote bijdrage aan de maatschappij van morgen.

De opdracht van de school reikt dan ook verder dan het aanleren van meetbare cognitieve elementen. Naast het bijbrengen van kennis, vaardigheden en attitudes die de jongeren in staat stellen om door te stromen naar het hoger onderwijs of duurzaam in te treden op de arbeidsmarkt, maakt ook het ontwikkelen van de persoonlijkheid deel uit van de taak van een school. Het secundair onderwijs speelt een sleutelrol om de jongeren de wereld te leren begrijpen en te veranderen.

Het Vlaams secundair onderwijs staat in de ranking van internationaal vergelijkend onderzoek zoals PISA <sup>(1)</sup> nog steeds mondiaal aan de subtop. De resultaten laten een hoog aantal toppresterders voor zowel wetenschappen, wiskunde als leesvaardigheid zien. Deze positie heeft beleidsmakers lange tijd gesteund in de idee dat het Vlaams secundair onderwijs geen grote aanpassingen behoefde.

Maar deze cijfers kennen ook een keerzijde in Vlaanderen. Een keerzijde die sinds 2009 door de commissie Monard <sup>(2)</sup> zwart op wit werd neergeschreven. De kloof tussen zwakke en sterke presteerders blijkt in het Vlaams onderwijs in hoge mate en méér dan in de meeste andere landen van de OESO, gekoppeld te zijn aan de sociale afkomst van de leerlingen. Bovendien kampt ons Vlaams onderwijs met een sterke sociale segregatie, het naast elkaar bestaan van vele scholen met een grote concentratie kansarme leerlingen naast vele scholen met een grote concentratie kansrijke leerlingen. <sup>(3)</sup> Het huidige beleid gericht op absolute schoolkeuzevrijheid van de ouders zal deze tendens enkel maar versterken, net als de voorbarige studiekeuze.

Uit deze bevindingen is een opeenvolging van discussies, onderzoekscommissies en hervormingsplannen voor het secundair onderwijs ontstaan. In 2013 werd het masterplan voor het secundair onderwijs <sup>(4)</sup> goedgekeurd. Dit masterplan vormde de basis voor het regeerakkoord in 2014-2019 <sup>(5)</sup> en omschrijft helder de sterke en verbeterpunten van het secundair onderwijs. De urgentie om ook daadwerkelijk actie te ondernemen is echter pas ontstaan toen men recentelijk in de internationale peilingen vaststelde dat er zich een licht dalende trend voordoet bij de toppresterders en zodoende onze internationale topositie dreigt te veranderen. De reeds lang gekende grote sociale ongelijkheid en sociale segregatie in ons onderwijs heeft nog altijd niet geleid tot de nodige sense of urgency.

Sommige bekende politici werpen zich zelfs op als negationisten van de sociale ongelijkheid in ons onderwijs. Dit verraadt een diepgewortelde elitaire visie op onze maatschappij en in het verlengde daarvan ook op onderwijs. Fundamentele structurele wijzigingen ten behoeve van de kwetsbaarste groepen in onderwijs blijven hierdoor uit en de genomen positieve maatregelen worden teruggeschroefd.

Als ACOD Onderwijs hebben wij ons steeds verzet tegen deze sluimerende en onderliggende elitaire visie op onderwijs. Wij pleiten voor een openbaar, democratisch en emancipatorisch onderwijs. Dit betekent dat elke jongere een onderwijsloopbaan moet kunnen uitbouwen waarin keuzes niet of zo min mogelijk beïnvloed worden door achtergrondkenmerken of thuissituaties. Dit betekent ook dat

je als maatschappij het onderwijs, de arbeidsmarkt, de sociale voorzieningen,... op zo'n manier uitbouwt dat ze vertrouwen uitstralen in en kansen bieden aan alle groepen in de maatschappij. Op 1 september 2019 is de lang verwachte hervorming van het secundair onderwijs van start gegaan als 'modernisering'. De oorspronkelijke plannen van de commissie Monard en van de ministers Frank Vandenbroucke en Pascal Smet bevatten beloftevolle elementen. Een grotendeels gemeenschappelijke eerste graad en een brede tweede graad, eventueel in afzonderlijke 'middlescholen', zouden zorgen voor een meer veelzijdige vorming en voor een rijpere studiekeuze, op latere leeftijd, na een verkenning van allerlei interessegebieden, minder gedetermineerd door de thuissituatie.

Het bijeenzetten van verwante studierichtingen per domein had de bedoeling jongeren die later moeten samenwerken (metser, architect, verpleegkundige, dokter) hierop beter voor te bereiden, het veranderen van studierichting (binnen een zelfde domein) te vergemakkelijken, de infrastructuur optimaler te benutten en de muren tussen de hiërarchische onderwijsvormen (aso, tso, bso, kso) te helpen slopen. Dit zijn elementen die het reproduceren van de sociale ongelijkheid, het watervaleffect, de ongekwalificeerde uitstroom en de prestatiekloof positief kunnen beïnvloeden. De heersende politieke klasse heeft echter anders beslist. Scholen krijgen weliswaar mogelijkheden om zich een beetje anders te profileren of te organiseren maar de vrijblijvendheid van alle maatregelen fnuikt een diepgaande grondige hervorming van het secundair onderwijs en versterkt de sociale segregatie.

Als ACOD Onderwijs hebben we in 2008 een duidelijke visie geformuleerd op het secundair onderwijs. Deze visie steunt op elementen die reeds jarenlang door wetenschappelijk onderzoek bevestigd worden. Internationale vergelijkingen laten zien dat comprehensieve onderwijssystemen het gemiddeld beter doen dan watervalssystemen, ook voor de toppersleerders. <sup>(6)</sup> Een uitstel van studiekeuze tot 16 jaar, een duurzame basisvorming voor alle richtingen, een herwaardering van het technisch- en beroepsonderwijs, een breed oriënterende 1ste graad,... zitten in onze visie vervat.

Momenteel zetten heel veel leerkrachten in het secundair onderwijs zich maximaal in om binnen de bestaande structuren leerlingen zo veel mogelijk kansen te geven. Diverser wordende groepen, de gevolgen van het M-decreet, het gebrek aan gespecialiseerde ondersteuning, de inhoudelijke en organisatorische chaos door de modernisering, de druk van de arbeidsmarkt, de outputcontrole, de juridisering,... putten leerkrachten uit en plaatsen hen voor quasi onhaalbare doelstellingen. Deze moeilijkheden laten de voldoening in de job sterk dalen en verhogen tegelijkertijd de werkdruk enorm. De uitstroom van jonge leerkrachten, de hoge ziektecijfers en het lerarentekort zijn daar tastbare gevolgen van.

Als ACOD Onderwijs eisen wij structurele ingrepen zodat de aangehouden inspanningen van leerkrachten en scholen geen druppel op een hete plaat blijven en lesgeven in een secundaire school een aantrekkelijke haalbare uitdaging blijft.

(1) Overzicht van de resultaten op <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/programme-for-international-student-assessment-pisa>

(2) Rapport 'Kwaliteit en kansen voor elke leerling' Commissie Monard, 2009  
<https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/0424-visienota-secundair.pdf>

(3) Franck E. & Nicaise I. (2018). Ongelijkheden in het Vlaamse onderwijssysteem: verbetering in zicht? Een vergelijking tussen PISA 2003 en 2015, Leuven: HIVA, Gent: SONO, 60p <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/sono-2017-1-3-3-franck-nicaise-pisa-2003-2015.pdf>

(4) Masterplan hervorming SO, 2013 <https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Masterplan-hervorming-secundair.pdf>

(5) Regeerakkoord 2014-2019 <https://www.vlaanderen.be/publicaties/het-regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2014-2019>

(6) Vroege tracking, kwaliteit en rechtvaardigheid door Lavrijsen, Nicaise & Wouters, 2013  
<https://steunpuntssl.be/Publicaties/Nevenproducten/Vroege-tracking-kwaliteit-en-rechtvaardigheid>



## 2. Kansen voor de lerende

### 2.1 De studiekeuze uitstellen en een transparante structuur van het secundair onderwijs nastreven

Bij de overgang van het basis- naar het secundair onderwijs staat de leerlingen en ouders geen makkelijke opgave te wachten. De architectuur van het secundair onderwijs is van dien aard dat de schoolkeuze voor de 1ste graad bepalend kan zijn voor de rest van je studieloopbaan. Hoe vroeger leerlingen een keuze moeten maken, hoe bepalender die keuze wordt voor de rest van de schoolloopbaan en dit vooral bij de meest kwetsbare groepen. <sup>(7)(8)</sup>.

Niet elke secundaire school richt een A- en een B-stroom in. Dit zorgt ervoor dat het al dan niet behalen van een getuigschrift basisonderwijs een bepalende factor kan zijn voor de schoolkeuze. Aangezien in vele scholen het keuzepakket in de 1ste graad afgestemd is op het aanbod in de 2de en 3de graad, neemt een leerling op de leeftijd van 12 jaar reeds beslissingen die bepalend kunnen zijn voor de onderwijsvorm en studierichting waarin hij/zij later zal belanden. De factor bereikbaarheid van een school kan primeren op het aanbod.

Het spreekt vanzelf dat goed geïnformeerd zijn en de impact van een keuze kunnen inschatten, cruciale factoren zijn om gefundeerd te kiezen. Beide aspecten blijken echter niet evident te zijn. Keuzebekwaam zijn vergt tijd om kennis te maken met 'ongekende' leergebieden en inzicht te krijgen in de eigen interesses en mogelijkheden. Daarnaast belemmert de ingewikkelde architectuur van het secundair onderwijs een heldere informatiedoorstroming.

Als ACOD Onderwijs pleiten we voor het schrappen van de onderwijsvormen. Het willens nillens in stand houden van de onderwijsvormen ASO/BSO/TSO/KSO, die door de jaren heen een overduidelijke hiërarchie in zich meedragen, getuigt van een politieke visie die elitarisme en segregatie niet schuwt.

Daarnaast zien we als ACOD Onderwijs ook een grote meerwaarde in het organiseren van domeinscholen. Hierdoor volgen leerlingen uit alle finaliteiten<sup>(9)</sup> les in dezelfde school. De kans om tot een sociale mix en een gelijkwaardige perceptie van finaliteiten te komen wordt op die manier sterk vergroot.

Voor ACOD Onderwijs moeten de sterk determinerende structuren afgebouwd worden. De overgang van het basis- naar het secundair onderwijs moet in een ontwikkelingsgericht perspectief geplaatst worden. Dit kan men realiseren via een breed oriënterende 1ste graad, waarin leerlingen kunnen proeven van alle domeinen en hun interessegebieden kunnen ontdekken. Het aanbod in de 2de graad moet gereduceerd worden en verder bouwen op de belangstellingsgebieden uit de 1ste graad. De 2de graad moet een uitdaging vormen voor elke leerling om zijn interessegebieden dieper te verkennen. Toch mag de keuze voor de interessegebieden niet determinerend zijn. Dit betekent dat er flexibele overgangen tussen de studierichtingen mogelijk moeten zijn. Dat houdt ook in dat de brede basisvorming tot 16 jaar een gelijkgerichte invulling moet krijgen. Vanaf de 3de graad wordt een bepalende studiekeuze gemaakt en kunnen studierichtingen verder specialiseren.

In een transparante structuur mag de keuze voor een bepaalde school in een bepaald net, met een bepaald pedagogisch project, leerplannen en uurrooster niet determinerend zijn voor de brede basisvorming waarop leerlingen recht hebben. De recente ontkoppeling van eindtermen en vakken en van vakken aan de basisvorming gaat hier regelrecht tegenin. Voor ACOD Onderwijs moeten vakken en vakinhouden helder en transparant blijven voor elke leerkracht, elke leerling en elke school.

(7) Onderzoek op vraag van de minister van onderwijs naar de overgang van het basis- naar het secundair onderwijs, 2010 <https://www.vlaanderen.be/publicaties/sociale-ongelijkheid-bij-de-overgang-van-basis-naar-secundair-onderwijs-een-onderzoek-naar-de-ori-nteringspraktijk>

(8) Transbaso onderzoek, Piet Van Avermaet, 2016-2017 <http://pro.vanbasisnaarsecundair.be/over-transbaso>

(9) vanaf 1/9/2019 bestaan er 3 finaliteiten: doorstroomgerichte-, dubbele- en arbeidsmarktgerichte finaliteit

#### ACOD Onderwijs eist:

- het schrappen van de onderwijsvormen aso/tso/bsso/kso uit de structuur en enkel werken met domeinen en finaliteiten;
- het organiseren van een a-stroom en b-stroom in elke school;
- het creëren van een objectief breed oriënterende 1ste graad in elke school, waarin leerlingen kunnen proeven van alle pakketten en opties;
- een infrastructuur die de brede 1ste graad mogelijk maakt in elke school;
- het reduceren van het studieaanbod in de 2de graad en verder bouwen op de belangstellingsgebieden uit de 1ste graad;
- het uitstellen van de studiekeuze tot 16 jaar;
- het respecteren van de administratieve vakbenamingen in elke school;
- het koppelen van eindtermen aan vakken en aan de basisvorming.

## 2.2 De basisvorming versterken

Een brede basisvorming moet garant staan voor een volwaardige deelname in een maatschappij die snel verandert. Tegelijkertijd moet een degelijke basisvorming ook een kritische houding naar die maatschappij waarborgen. Uit onderzoek blijkt dat vooral leerlingen uit arbeidsmarktgerichte opleidingen onvoldoende scores op kennis en vaardigheden die behoren tot de basisvorming<sup>(10)</sup>. Dit betekent dat heel wat kwetsbare leerlingen, die zich in het arbeidsmarktgericht onderwijs bevinden, uitstromen met onvoldoende kennis en vaardigheden om zich te handhaven in de maatschappij. Ook bij heel wat leerlingen in de doorstroomrichtingen blijken grote hiaten te bestaan inzake maatschappelijk relevante kennis en inzichten. Bovendien ontbreekt bij de meeste leerlingen, in alle onderwijsvormen, de technische basis om onze hoogtechnologische maatschappij te vatten. Een veelzijdige algemene en technische vorming is een must voor alle leerlingen.

Het beleid ontwikkelt mechanismen bij de kwalificatie waardoor de ongekwalificeerde uitstroom ogenschijnlijk daalt. Deze mechanismen stoelen zich op het snel specialiseren van leerlingen en het uitreiken van deelkwalificaties als opstap voor de arbeidsmarkt. Kwetsbare jongeren, die schoolachterstand hebben opgelopen of schoolmoeheid vertonen, zijn vatbaar voor deze trajecten vanwege de snelle economische return. Onderzoek<sup>(11)</sup> bewijst nochtans duidelijk dat deze vorm van snelle inschakeling op de arbeidsmarkt geen duurzame tewerkstelling resorteert op langere termijn. Een opleiding waarin een degelijke basisvorming vervat zit, biedt dat wel. Vandaar dat wij eisen dat enkel onderwijskwalificaties worden afgeleverd waarin het algemeen vormend aspect een noodzakelijke component vormt.

(10) Peiling PAV, 2014 <https://www.kwalificatiescurriculum.be/peiling-project-algemene-vakken-pav>

(11) [https://steunpuntssl.be/Publicaties/Publicaties\\_docs/ssl-2014.05-1-1-1-life-cycle-patterns-in-the-labour-market-returns-to-vocational-education](https://steunpuntssl.be/Publicaties/Publicaties_docs/ssl-2014.05-1-1-1-life-cycle-patterns-in-the-labour-market-returns-to-vocational-education)

#### ACOD Onderwijs eist:

- het versterken van de basisvorming in doorstroomrichtingen en arbeidsmarktgerichte opleidingen;

- een onderwijscurriculum met een evenwichtig aanbod van kennis, vaardigheden en attitudes. een aparte attestering gericht op het bedrijfsleven verwerpen wij;
- een onderwijskwalificatie als na te streven doelstelling voor alle jongeren;
- een gelijkgerichte basisvorming tot minstens 16 jaar.

### 2.3 Welbevinden en studiesucces

Als ACOD Onderwijs zijn we ervan overtuigd dat het welbevinden van leerlingen een grote impact heeft op het studieproces en het studiesucces. Dit welbevinden kan beïnvloed worden door externe factoren maar ook door factoren die eigen zijn aan het onderwijssysteem en de klaswerking. In de klas- en schoolwerking zien we kansen om het welbevinden bij leerlingen te verhogen.

Het welbevinden en welzijn van elke mens wordt beïnvloed door psychische en fysieke elementen. Op fysiek vlak kampen heel wat jongeren met een tekort aan beweging. Voldoende beweging op school moet dus blijvend gestimuleerd en gefaciliteerd worden. Op psychisch vlak kampen vele jongeren met pestgedrag en sociale achterstelling (armoede). Projecten met betrekking tot pestgedrag en sociale achterstelling moeten blijvend gestimuleerd en gefaciliteerd worden.

Als ACOD Onderwijs ijveren we voor een brede 1ste graad waarin leerlingen zich maximaal kunnen ontplooien. Indien we dit op een kwaliteitsvolle manier willen realiseren, moet er ook aandacht zijn voor de heterogeniteit van de groep. Een heterogene groep biedt veel ontwikkelingskansen voor alle leerlingen op voorwaarde dat leerkrachten een gedifferentieerde aanpak in de groep kunnen waarmaken. De haalbaarheid hiervan hangt vaak af van de groepsgrootte en de mate waarin gedifferentieerd dient te worden.

Een gerichte kijk op leerlingen verhoogt het welbevinden én het studiesucces. Dit betekent dat leerkrachten voldoende lestijd met hun leerlingen kunnen doorbrengen om een vertrouwensband te ontwikkelen en snel de sterktes maar ook de tekorten te kunnen inschatten. Het vroegtijdig kunnen detecteren van tekorten verhoogt de slaagkansen van de remediëring. Door meer dan één vak te kunnen geven aan een klasgroep, kan er een vollediger beeld van de leerling ontstaan en een grotere vertrouwensband met de klasgroep groeien. In de 1ste graad kan dit ook de overgang van het basis- naar het secundair onderwijs verzachten.

De klassenraad kan nog steeds een herexamen toebedelen maar het gebruik ervan is door de jaren heen afgeraden. Leerlingen die onvoldoendes hebben behaald op het einde van een schooljaar zouden vaker de mogelijkheid op een herkansing via herexamens moeten krijgen. Twee maanden extra tijd om de leerstof onder de knie te krijgen, is een vorm van differentiatie in tijd die de invloed van externe of interne factoren op het studiesucces van leerlingen kan helpen neutraliseren. Voor jongeren uit de sociaal-economisch zwakste middens hypothekeert overzitten de eventuele doorstroming later het sterkst en/of verhoogt de kans op ongekwalificeerd uitstromen.

ACOD Onderwijs eist:

- een aanwendingspercentage van 100%;
- het realiseren van klasgroottes die een gedifferentieerde aanpak toelaten;
- het vroegtijdig inzetten op remediëren van tekorten;
- het herwaarderen van herexamens;
- het realiseren van voldoende contacttijd tussen leerkrachten en leerlingen;
- het zoeken naar vormen van differentiatie die haalbaar zijn voor de leerkracht.

## 2.4 Leerlingbegeleiding en vervolgcoaches: structurele omkadering voorzien

Elke leerling heeft recht op kwaliteitsvol en kansrijk onderwijs. De steeds diverser wordende groep leerlingen vraagt een diverse en ook soms geïndividualiseerde aanpak.

De overheid verplichtte de scholen om een leerlingbegeleider aan te stellen. Hiervoor werd structureel geen omkadering voorzien. De scholen zijn genoodzaakt dit via BPT-uren te realiseren. Om een duurzame leerlingbegeleiding te verwezenlijken waarbij de expertise niet jaar na jaar verloren dreigt te gaan, moeten middelen en omkadering structureel verankerd worden.

De invoering en uitbreiding van de vervolgcoaches voor OKAN-leerlingen wordt als zeer positief ervaren. Er is een goede doorstroom van informatie vanuit het OKAN-onderwijs en er wordt persoonlijke opvolging en hulp geboden in de begeleiding. Dit systeem kan uitgebreid worden naar kwetsbare leerlingen in het gewoon secundair onderwijs zodat er preventief kan ingespeeld worden op situaties die zich aandienen.

ACOD Onderwijs eist:

- het structureel toekennen van een pakket uren leerlingbegeleiding bijv. één leerlingbegeleider per schijf van maximum 350 leerlingen, rekening houdend met de leerlingkenmerken;
- een apart ambt en statuut voor de leerlingbegeleider;
- het uitbreiden van het systeem van vervolgcoaches naar kwetsbare leerlingen in het gewoon onderwijs;
- het behouden van de gok-middelen.

## 2.5 Financiële drempels wegwerken

De financiële draagkracht van ouders of leerlingen speelt in het secundair onderwijs te vaak een rol in het bepalen van de studiekeuze. Het invoeren van een maximumfactuur draagt bij tot de toegankelijkheid van bepaalde studierichtingen. Bepaalde richtingen kosten handenvol geld en zijn voor veel leerlingen financieel niet haalbaar. Ook peperdure studiereizen zorgen voor een leerlingselectie op basis van financiële draagkracht. Grondwettelijk is het onderwijs kosteloos. Dit slaat alleen op de inschrijving en niet op de uitvoering van het leerproces. Om financiële drempels weg te werken en de democratisering te optimaliseren, moet ook het leerproces over alle leerjaren kosteloos zijn, inclusief hoger onderwijs.

De zgn. vrije schoolkeuze is een illusie. Uit onderzoek<sup>(12)</sup> blijkt dat de schoolkeuze van de ouders niet meer op de eerste plaats wordt bepaald op basis van de levensbeschouwing. In de praktijk zijn het de scholen die d.m.v. financiële drempels een sociale segregatie doorvoeren en op die manier de sociale homogeniteit van hun leerlingenpopulatie in standhouden.

<sup>(12)</sup>onderzoeken van K. Dobbelaere (KUL), M. Dupont (RUG), J.-P. Verhaeghe (RUG)

ACOD Onderwijs eist:

- transparantie omtrent de kosten die verbonden zijn aan een studierichting;
- het invoeren van een maximumfactuur voor het secundair onderwijs;
- kosteloos onderwijs als cruciale voorwaarde om een leerloopbaan te kunnen uitbouwen op basis van interesse en bekwaamheid, en niet op basis van financiële draagkracht.

## 2.6 Zorg en inclusie: nood aan expertise en omkadering

Naast preventieve zorg, differentiatie en remediëring staat de zorg voor de leerlingen waarvan de ouders doorgaans voor een inclusief traject hebben gekozen. Enkel met voldoende middelen en omkadering kunnen deze leerlingen tot succeservaringen komen in het gewoon onderwijs. De huidige aanpak en omkadering voldoen echter niet.

Leerkrachten hebben tijd, handen en expertise te weinig om deze vorm van differentiatie te kunnen toepassen. Een aanpak die succesvol werkt in het buitengewoon onderwijs kan niet zomaar kwaliteitsvol toegepast worden in een klas met 25 leerlingen en 1 leerkracht. Dit levert frustraties op bij zowel de leerling als de leerkracht en leidt meermaals tot negatieve effecten bij beide.

Aangepaste klasgroottes dringen zich op.

Vanwege de segregatie binnen ons onderwijs zitten veel kwetsbare leerlingen en leerlingen met specifieke noden in de arbeidsmarktgerichte studierichtingen. De leerkrachten in deze groepen staan reeds zwaar onder druk om aan alle noden te voldoen. Om een inclusief traject kwaliteitsvol te laten verlopen, is er extra ondersteuning nodig.

Het buitengewoon onderwijs moet blijvend erkend worden als essentiële schakel in het aanbieden van vormend onderwijs voor kinderen met specifieke noden. Voor sommige leerlingen garandeert het buitengewoon onderwijs, niet als laatste toevluchtsoord maar als specifieke organisatievorm voor krachtig samen leren, het recht op leren en op kwaliteitsvol onderwijs. Er zijn dan pedagogische gronden om deze leerlingen niet op te nemen in een 'gewone' school of groep en positief te kiezen voor het buitengewoon onderwijs. Daarom staat de toekomst van het buitengewoon onderwijs niet ter discussie. Het inclusieve kan er ook in bestaan 'gewoon' en 'buitengewoon' onderwijs aan te bieden binnen eenzelfde (en daarop voorziene) schoolinfrastructuur die de mogelijkheden biedt dat leerlingen uit beide groepen elkaar kunnen ontmoeten en specifieke activiteiten kunnen delen.

ACOD Onderwijs eist:

- versterkte expertise onder de vorm van gespecialiseerde hulp uit het BuSO die op een structurele manier in de school aanwezig kan zijn;
- kleinere klassen in studierichtingen met veel zorgnoden;
- het bepalen van een wettelijke maximumbezetting per klas/groep via
  - > de splitsingsnormen op max. 15 lln. BSO, 18 lln. TSO/KSO en 20 lln. ASO of
  - > het beperken van aantallen per graad: 1ste graad max 15 lln., 2de en 3de graad max. 20.

## 2.7 Stop de juridisering

Beslissingen van klassenraden worden regelmatig aangevochten. Hierdoor wordt het vertrouwen in de leerkracht en de klassenraad geschaad. Deze evolutie werkt een verhoogde administratieve last in de hand voor de leerkracht en de school omdat alles bewijsbaar moet zijn. Toch hebben ook de leerling en de ouders inspannings- en informatieplicht. De bewijslast zou evenwichtiger gemaakt kunnen worden door zowel de leerkracht, de ouders als de leerling te laten bewijzen dat zij allen er alles aan gedaan hebben om het schooljaar vruchtbaar te laten verlopen. Onder andere leerinspanningen en aanwezigheden op ouderavonden zouden ook in rekening gebracht moeten worden. Dit zou een betere weerspiegeling zijn van de gedeelde verantwoordelijkheid in het leerproces.

Leerkrachten moeten op veel terreinen tegelijk focussen tijdens hun job waardoor de kerntaak onder druk komt te staan. Beroepsprocedures krijgen hierdoor vaker kans op slagen. Om de juridisering terug te dringen is het dus van belang om de leerkracht opnieuw te laten focussen op zijn kerntaak.

ACOD Onderwijs eist:

- Vrijwaring van de kerntaak: leerkrachten zijn zodanig bezig met zich juridisch in te dekken waardoor de kerntaken in het gedrang komen.
- Herexamens die in sommige gevallen een oplossing kunnen bieden.
- Duidelijke afspraken rond een evenwichtige en beperkte bewijslast nl. wie moet welke bewijslast leveren met inbegrip van een evenredig deel door de ouders en de leerling.
- Preventieve acties rond ouderbetrokkenheid en communicatie die het vertrouwen in de school en de leerkracht vergroten of herstellen.

## 2.8 Een nieuw algemeen vormend vak over ethiek, filosofie en levensbeschouwing

Elke leerkracht integreert een deel van de doelstellingen die onder 'burgerschapsin' vallen in zijn lessen onder de vorm van kritisch leren nadenken, leerlingen informeren en mondig maken. Het is een evidentie dat dit in elk vak naar voor komt.

Onderwijs heeft o.a. als opdracht leerlingen te laten evolueren tot wereldburgers die volwaardig kunnen participeren in een steeds diverser wordende maatschappij. Een eerste belangrijke stap tot participeren is breed en correct geïnformeerd worden. Een nieuw algemeen vormend vak LEF kan hieraan een grote bijdrage leveren. Het beoogt een algemene vorming over ethiek, burgerschap, levensbeschouwing en filosofie. Het kan de levensbeschouwelijke gevoeligheid bij jongeren verfijnen en hen democratische en interculturele attitudes en vaardigheden bijbrengen. Doordat alle leerlingen samenzitten, biedt het de kans om breed en kritisch na te denken, te debatteren en respect op te brengen voor elkaars 'zijn'. Het is de taak van de school om ook die waarden en normen mee te geven.

Het nieuw algemeen vormend vak LEF vormt geen bedreiging voor de vakken LBV. Immers, de keuzevakken LBV zijn een grondwettelijk recht waarop ouders beroep kunnen doen en staan hier dus niet ter discussie. Het nieuwe vak LEF is geen keuzevak en wordt niet ter vervanging van de vakken LBV ingezet. Het is een algemeen vormend vak dat tot het basiscurriculum van de leerlingen behoort.

ACOD Onderwijs eist:

- Een nieuw algemeen vormend vak 'Ethiek, Filosofie en Levensbeschouwing' in het hele door de overheid gefinancierde en gesubsidieerde onderwijs.

## 2.9 Samenwerking met bedrijven: onderwijskundig perspectief en sociaal engagement moeten primeren

Reeds in de congresstukken van 2008 waarschuwden we als ACOD Onderwijs voor de steeds groter wordende greep van de arbeidsmarkt op het onderwijs. Vooral in het secundair onderwijs is deze trend zeer voelbaar. Sectorale werkgeversorganisaties proberen grip te krijgen op het aanbod in onderwijs en bieden alternatieven aan waarin het economisch perspectief primeert op het onderwijskundige. Onderwijs moet voldoende onafhankelijkheid bewaren tegenover de economie, de arbeidsmarkt en de ondernemingswereld. De autonomie van onderwijs komt in het gedrang door samenwerkingen of initiatieven waarbij de leerling als een goedkope werkkracht wordt ingezet.

Samenwerkingsprojecten moeten aan een evaluatie en een audit onderworpen worden met het oog op leerkansen voor elk kind.

In arbeidsmarkgericht studierichtingen kan een samenwerking met bedrijven waardevol zijn. Maar we willen dat scholen de regie in handen houden. Er moeten kwaliteitsvolle stageplaatsen aangeboden worden. Niet de productiviteit maar het leerproces moet voorop staan en een verplichte mentoropleiding moet de pedagogische meerwaarde tijdens de stage waarborgen.

Proefprojecten worden in eerste instantie goed gefinancierd (middelen en omkadering) maar eens ze structureel ingebed worden, moeten scholen in verhouding veel meer zelf ophoesten en valt de extra omkadering weg waardoor leerkrachten alsmaar meer taken toegeschoven krijgen.

ACOD Onderwijs eist:

- Bij stages in bedrijven moet het leerproces voorop staan en blijft de regie (leerinhouden, pedagogische begeleiding, certificatie) in handen van de school.
- Het verankeren van middelen en omkadering uit proefprojecten in de structurele werking;
- Een financiering van overheidsinstellingen met overheidsmiddelen.
- Een verplichte opleiding voor mentoren waardoor een pedagogische insteek verzekerd is.
- De duale en niet-duale variant van een studierichting naast elkaar laten bestaan
- Het herbekijken van de criteria in duaal leren zodat alle leerlingprofielen evenveel kansen en mogelijkheden krijgen.

### 3. Personeel als motor

#### 3.1 De lesopdracht en kernopdracht respecteren

De leerkracht is de motor van het hele onderwijsgebeuren. Het is dan ook van cruciaal belang dat de leerkracht zijn motivatie, interesse en bekwaamheden kan inzetten in de klaspraktijk. Dit vraagt een gedegen personeelsbeleid met respect voor de autonomie van de leerkracht en het vertrouwen in de kennis, de kunde en de zelfreflectie van de leerkracht. Heel wat van deze aspecten staan onder druk.

De effectieve lesopdracht in het secundair onderwijs is beheersbaar. Toch starten daar reeds de problemen. Veel (jonge) leerkrachten moeten lesgeven in vakken waarvoor ze niet opgeleid zijn. Dit leidt tot meer werkdruk en tot onzekerheid over de kwaliteitsvolle invulling. Dit kan aan de basis liggen van tuchtproblemen en/of burn-out.

Vakspecialisten zijn nodig om de inhoudelijke en vakdidactische component kwaliteitsvol te kunnen invullen. In de begeleiding van leerlingen kunnen zij hierdoor sneller en accurater ingrijpen wanneer er hiaten opduiken.

Naast de effectieve lesopdracht komt ook de kernopdracht steeds meer in de verdrinking. Onder kerntaak verstaan we voorbereiden, lesgeven, evalueren, overleg plegen, vergaderen en professionaliseren. Administratieve verplichtingen, verantwoordingsdrang, vergaderdrukte, smartschoolverplichtingen (bereikbaar 24/24), overbodige leerlingenadministratie en hyper-individualisering van trajecten verzwaren de kernopdracht onnodig.

Als ACOD Onderwijs pleiten we voor extra personeel dat taken op zich kan nemen die niet tot de kernopdracht behoren zoals toezicht of vervangingen. Dit zijn taken die opgenomen moeten worden door opvoeders. Dit ambt bestaat momenteel maar in de realiteit kunnen zij hun taak niet steeds opnemen. Zowel het administratief personeel als de opvoeders moeten een duidelijke taakverdeling

krijgen die leidt tot minder werkdruk voor de leerkrachten. De omkadering hiervoor mag niet uit het lestijden-pakket worden gehaald.

Naast de extra taken zijn er pedagogische opdrachten zoals het coördineren van vakgroepwerking, stages, bedrijfsbezoeken, trajectbegeleiding, mentorschap,... die belangrijk zijn om kwaliteitsvol onderwijs te realiseren maar waarvoor geen extra middelen voorzien worden. Als ACOD Onderwijs pleiten we voor bijkomende middelen zodat deze opdrachten niet bovenop de kerntaak komen of via BPT-uren gerealiseerd moeten worden.

ACOD Onderwijs eist:

- het beschermen van de kernopdracht door een duidelijke afbakening van taken;
- het inzetten van extra personeel voor taken die niet tot de kernopdracht behoren, met als doel de werkdruk van de leerkracht te verminderen;
- het herwaarderen van het ambt van opvoeder dat zoals het woord het zelf zegt, moet bestaan uit het opvoeden van jongeren;
- het verkleinen van administratieve opdrachten;
- het behoud van vakinhoudelijke expertise door leerkrachten te laten lesgeven in vakken waarvoor ze opgeleid zijn;
- bijkomende middelen voor de coördinatie van vakgroepwerking, stages, bedrijfsbezoeken, trajectbegeleiding, mentorschap, ict coördinatoren en leerlingenbegeleiding.

### 3.2 Een aantrekkelijke loopbaan realiseren: aanstelling - vaste benoeming – einde loopbaan

Een vaste benoeming bij een overheidsinstelling zorgt in de eerste plaats voor werkzekerheid. Voor jonge leerkrachten blijft dit belangrijk en moeten we dus streven naar maximale benoemingsmogelijkheden binnen afzienbare tijd na de aanstelling. Jonge leerkrachten verliezen de moed wanneer ze keer op keer worden ingezet voor korte interim opdrachten en nadien geen volwaardige aanstelling meer aangeboden krijgen.

Daarnaast biedt de vaste benoeming ook onafhankelijkheid. Onderwijspersoneelsleden hebben nood aan beslissings- en handelingsruimte om hun kennis en vaardigheden te vertalen naar een gepaste aanpak in concrete situaties. Zonder die beslissingsruimte is er geen sprake van **professionaliteit**. De vormende opdracht waarmaken betekent ook dat men kan handelen zonder zich te moeten onderwerpen aan particuliere eisen, bijvoorbeeld van de arbeidsmarkt, de politiek of het gezin. De vrijheid om de nieuwe generatie te vormen moet daarom beschermd worden en vraagt om een structurele inbedding in het statuut. Om die reden mag er niet geraakt worden aan de vaste benoeming.

Leerkrachten met een vereist diploma die nog geen vaste plaats hebben verworven via TADD of vaste benoeming hebben recht op loon- en werkzekerheid via een regionale vervangingspool. Wanneer ze niet worden ingezet voor vervangingen, nemen ze andere pedagogische taken op, zoals co-teaching, remediëring. De anciënniteit die wordt opgebouwd in de vervangingspool telt mee om het recht op TADD te bekomen.

Tijdelijk een andere opdracht kunnen uitoefenen, kan voor veel leerkrachten een verfrissende en leerrijke ervaring zijn. Het verlenen van een TAO-stelsel is een gunstmaatregel. De reglementering omtrent de ambten die in aanmerking komen en de duurtijd van de toekenning is niet centraal vastgelegd. Dit zorgt voor wrevel en grote verschillen tussen netten en besturen en is negatief voor een transparant personeelsbeleid.



Ook omtrent de zij-instromers is een transparant en rechtvaardig personeelsbeleid noodzakelijk. Een gefaseerde aanpak binnen de erkenning van de anciënniteit van zij-instromers kan op bijval rekenen, maar dit mag zich niet beperken tot de 'nieuwe' zij-instromers of de 'knelpuntvakken'. Wie bepaalt wanneer een vak een knelpuntvak is? Alle zij-instromers, ook zij die reeds ingestroomd zijn, moeten van deze gefaseerde aanpak kunnen genieten, voor eender welk vak.

Daarnaast wil men via duaal lesgeven, LIO-banen, voordrachtgevers, outplacement,... specifieke profielen aantrekken. Dit staat in schril contrast tot het invoeren van een bindende toelatingsproef in de lerarenopleiding. Aan de ene kant gaat men 18-jarige studenten die gemotiveerd voor het beroep als leraar kiezen, uitsluiten op basis van één kennistest. Immers, een toelatingsproef meet doorgaans hoofdzakelijk kennis. Deze meet geen kwaliteiten in bijv. het omgaan met diversiteit, het klasmanagement e.a. Indien je een beetje kennis mist bij de start, die je misschien makkelijk tijdens je eerste jaar kan bijspijkeren, mag je niet starten in de lerarenopleiding.

Aan de andere kant moeten ondernemers die ergens een link hebben met een knelpuntvak, geen enkele 'proef' afleggen die noch de kennis, noch de didactische vaardigheden, noch het inzicht in ontwikkelingspsychologie, noch het omgaan met diversiteit test. Hun jaren in de praktijk zijn voldoende om anciënniteit mee te nemen en te starten in het beroep van leraar.

De cijfers rond ziekte en burn-out in onderwijs liggen hoog. Naast deze cijfers zijn er ook collega's die niet binnen de ziektecijfers vallen maar die door de toenemende druk, soms gecombineerd met een persoonlijke tegenslag hun kerntaak nog met moeite rondkrijgen. Deze collega's helpen we niet door hun vaste benoeming weg te nemen of een spoedevaluatieprocedure op te starten maar wel door te luisteren, hulp te bieden en loopbaanbegeleiding te voorzien. Aangepaste functies kunnen al dan niet tijdelijk een uitkomst bieden.

Sommige leerkrachten kiezen voor een verlofstelsel om hun job in onderwijs haalbaar te houden. Deze verlofstelsels zouden geen invloed mogen hebben op het pensioen.

Een lesopdracht moeten uitvoeren tot 65 of 67 jaar is voor veel leerkrachten waanzin. Zij beseffen dat ze op die leeftijd niet meer de energie of de motivatie zullen bezitten die broodnodig is om met passie en doorzettingsvermogen een degelijke vorming aan jongeren te bieden. Als ACOD Onderwijs moeten we pleiten voor een wettelijke pensioenleeftijd van maximum 65 jaar, met mogelijkheid tot vervroegd pensioen op 60 jaar. Eindeloopbaanmogelijkheden moeten voorzien worden vanaf 55 jaar gekoppeld aan een haalbaar financieel plaatje. Het systeem van rimpeldagen, zoals die voorzien zijn in de zorgsector biedt eveneens mogelijkheden nl. vanaf een bepaalde leeftijd minder werken met behoud van loon.

ACOD Onderwijs eist:

- een benoemingsprocedure met maximale benoemingsmogelijkheden;
- het behoud van de vaste benoeming;
- het herinvoeren van de (pre)pensioenregeling op 60 jaar;
- een transparante regelgeving met aandacht voor het tegengaan van decentralisatie;
- het gelijkschakelen van toekenning en voorwaarden bij een TAO tussen de verschillende netten;
- het voorzien van loopbaanbegeleiding: (tijdelijk) aangepaste functies voorzien;
- het treffen van maatregelen die de eindeloopbaan haalbaar maken;
- het verbeteren van de pensioenregeling door verlofstelsels te valideren;
- het volledig afwijzen van een pensioensysteem met punten.

### 3.3 Infrastructuur en werkomstandigheden van de leerkracht

Materiële en infrastructurele tekortkomingen vormen een fysieke bedreiging voor leerlingen en personeel: waterleidingen met loden buizen, vochtige gebouwen met schimmels, asbest, ... De akoestiek in veel klaslokalen is zeer slecht. Dit is erg vermoeiend voor zowel leerlingen als leerkrachten. De verwarming en verluchting voldoet in veel schoolgebouwen niet. De klastemperatuur overschrijdt regelmatig wat aanvaardbaar is en het CO-niveau (max 300) klimt gemakkelijk naar 5000. Daarnaast laat de hygiëne te wensen over. Veel schoolgebouwen bezitten niet eens het aantal vereiste toiletten.

Om dit aan te klagen kan men terecht bij preventie adviseurs. Als ACOD Onderwijs moeten we eisen dat zij onafhankelijk werken en niet aangesteld zijn door scholengroepen. Hetzelfde geldt voor pestpreventie-adviseurs, waar de problematieken nog gevoeliger kunnen liggen.

Evidente materialen die nodig zijn om de job te kunnen uitoefenen, moeten ter beschikking staan. Een persoonlijke computer of laptop is geen overbodige luxe. Directies moeten een transparant financieel beleid kunnen voeren. Budgetten moeten evenwichtig verdeeld worden naar de noden van de afdeling. De basisfinanciering moet daadwerkelijk op de werkvloer terecht komen tot bij de leerlingen. De verdeling van de budgetten op bovenschools niveau verloopt niet transparant en zorgt voor veel frustratie in de scholen. Leerkrachten krijgen bijv. in oktober reeds te horen dat er geen budget meer is voor het bekostigen van gewone onderwijsmaterialen. Daarnaast lopen er lokaal soms absurde procedures om basismateriaal te kunnen aanschaffen. Dit bederft het lesplezier en zorgt voor onnodige planlast.

ACOD Onderwijs eist:

- het aanstellen van onafhankelijke adviseurs voor (pest)preventie en het creëren van duidelijkheid en transparantie rond het aanspreekpunt;
- het activeren van controle-organen en acties eisen van de overheid om gebouwen en materialen aan redelijke en hygiënische eisen te laten voldoen;
- prioritaire investeringen eisen rond infrastructuur die fysieke risico's en bedreiging in zich meedraagt;
- het optrekken van de werkingsmiddelen;
- het eisen van transparantie over de middelen en de inzet ervan op een BOC.

### 3.4 Communicatie en digitale platformen: streven naar efficiëntie en inspraak

In heel veel scholen is er sprake van onvoldoende en gebrekkige communicatie. De communicatie gebeurt vaak via digitale platformen of mail. Voor beide kanalen zijn er geen afspraken gemaakt rond het gebruik, de leesfrequentie of het tijdstip van versturen en verwerken. Dit leidt ertoe dat belangrijke organisatorische of beleidsmatige informatie verdwijnt tussen de overload aan mails. Daarnaast worden de werktijden niet gerespecteerd in het versturen van mails waardoor personeelsleden geacht worden buiten de diensturen nog informatie te lezen en te verwerken. Ouders en leerlingen maken eveneens gebruik van digitale kanalen om te communiceren met de leerkracht. Ook met hen is er nood aan vaste afspraken om de kerntaak en de werkdruk van de leerkracht te beschermen. Er moet ook aandacht zijn voor het feit dat in de elektronische communicatie tussen school en gezin vaak de zwaksten (economische en/of cultureel) het sterkst benadeeld worden of gewoon uit de boot vallen.

Er moet opnieuw rust en tijd gecreëerd worden binnen de schoolwerking via het reduceren en verbeteren van de informatiedoorstroom op de werkvloer zelf.

Ook voor leerlingen is de digitalisering niet altijd een zegen. Een aantal vaardigheden zoals lees- en schrijfvaardigheden neemt af maar de digitalisering is niet meer af te wenden. Vandaar dat het wenselijk is dat meer onderzoek gebeurt naar de voorwaarden om digitalisering om te zetten in een kans tot groei.

Nieuwe software en/of geüpgradede versies worden al te vaak opgedrongen door de bedrijven in functie van verkoopcijfers en te behalen winstmarges. De invoering ervan dient op grond van reële pedagogische en/of onderwijskundige argumenten.

Belangrijke beslissingen worden vaak top-down gecommuniceerd via een digitaal platform. Hierdoor voelt het personeel zich hoe langer hoe minder betrokken bij de beslissingen en de opvolging ervan. Voor beslissingen die een impact hebben op het personeel en de werking in de scholen dient de omgekeerde weg bewandeld te worden nl. bottom-up. Als ACOD Onderwijs pleiten wij voor meer inspraak en samenspraak.

ACOD Onderwijs eist:

- het omzetten van top-down beslissingen naar meer inspraak en samenspraak en dit op verschillende niveaus;
- het vastleggen van afspraken rond mailgebruik en digitale platformen;
- het verbeteren van de informatiedoorstroom op de werkvloer zelf;
- het transparant, helder en tijdig communiceren van beslissingen;
- het creëren van tijd en rust door de overload aan informatie via allerlei platformen te reduceren;
- onderzoek naar voorwaarden om van de digitalisering een kans tot groei te maken voor zowel de leerling als de leerkracht;
- er dient een einde te komen aan de persoonlijke financiële investeringen van leerkrachten om buiten het schoolgebouw over de voor schooltaken noodzakelijke ICT-infrastructuur te kunnen beschikken;
- het invoeren van nieuwe of geüpgradede software op basis van reële pedagogische en/of onderwijskundige noden.

## 4. Onderwijskwaliteit

### 4.1 Directiefunctie optimaliseren

De directie heeft een zeer belangrijke rol in het schoolteam. Zij of hij verkeert in de unieke positie van waaruit richting kan gegeven aan het pedagogische en organisatorische luik van de school. Het decreet leerlingbegeleiding, het OK-kader en de modernisering van het secundair onderwijs geven aan de directie en het team een sleutelrol om de onderwijskwaliteit in de school te bewaken. Voor ACOD Onderwijs moet een directie kunnen genieten van een volwaardige opleiding en ondersteuning om een degelijk beleid te kunnen voeren.

Ook in het vormgeven aan het interculturele karakter van een school speelt de schoolleiding een primordiale rol. Een school waar iedereen, van welke origine ook, zich thuis voelt en aan zijn/haar trekken komt vraagt om een actief beleid.

Momenteel worden directies te vaak geselecteerd op hun managementcapaciteiten terwijl een directie heel wat meer nodig heeft om deze belangrijke taak uit te voeren. Allereerst moet een directie zelf ervaring hebben met het klas- en schoolleven. Een directie die voeling heeft met de praktijk kan de impact van nieuwe reglementering op de klaspraktijk beter inschatten.

Een verplichte vooropleiding gekoppeld aan een inlooperperiode in de betreffende school geven de kandidaat-directeur houvast en inzicht in zowel de theorie als de vertaling naar het beleid op schoolniveau. Bij de aanstelling en de evaluatie van de directie is het belangrijk om het team een stem te geven. Zij kunnen een breed beeld bieden van het functioneren van een directie.

Er is in de school een ondersteunend team nodig om infrastructurele en andere taken op zich te nemen zodat de directie zich aan zijn hoofdtaak kan wijden. Dit ondersteunend team moet een duidelijke taakverdeling krijgen zodat de werkdruk vermindert voor de directie en het team. Afhankelijk van de onderwijsvorm is er momenteel soms een groter of kleiner middenkader dat de directie kan ondersteunen. Dit verschil moet weggewerkt worden. Daarnaast mogen er geen lessen gebruikt worden om in een middenkader te voorzien.

ACOD Onderwijs eist:

- kandidaat-directies die voldoende ervaring in de klaspraktijk bezitten;
- een verplichte vooropleiding voor directies waarin o.a. het wetgevende, het pedagogische en de leiderschapscompetenties aan bod komen;
- het voorzien van een inlooperperiode;
- een aanstelling/evaluatie met inspraak van het team;
- het vrijwaren van de kernopdracht van een directie door in een ondersteunend team te voorzien;
- omkadering voor het ondersteunend team in functie van de onderwijsvorm.

## 4.2 Inspectie objectiveren

Het doel van de inspectie is het bewaken van de kwaliteit in onderwijs op macroniveau. Indien men negatieve trends opmerkt, kan er ingegrepen worden op systeemniveau.

In scholen wordt de beoordeling van een inspectie niet steeds als objectief ervaren. De procedure en de gehanteerde criteria en sjablonen moeten duidelijk, helder en transparant zijn zodat de subjectieve factor bij de beoordeling tot een minimum beperkt kan worden. De focus van een inspectiebezoek moet op de onderwijskwaliteit liggen en niet op de administratieve verantwoording ervan. De nieuwe inspectie 2.0<sup>(13)</sup> belooft meer in die richting te evolueren.

Bij elke inspectie of doorlichting moet ook aandacht besteed worden aan de wijze waarop met interculturaliteit wordt omgegaan.

<sup>(13)</sup> <https://www.onderwijsinspectie.be/nl/abc-van-inspectie-20>

ACOD Onderwijs eist:

- een nauwe opvolging van de gehanteerde procedure bij de inspectie;
- traceerbare procedures en transparante criteria om tot een beoordeling te komen;
- een hernieuwd vertrouwen in de leerkracht;
- het monitoren van de impact van inspectie 2.0 op de werkvloer;
- een inspectie die de onderwijskwaliteit opvolgt.

## Hoger Onderwijs

### 1. Historiek van het Hoger Onderwijs

Kenmerkend voor het (hoger) onderwijs in België is de organische groei ervan en de grote rol voor het private initiatief bij de inrichting van onderwijs. De grondwet voorziet sinds 1830 in een uitgesproken rol voor het vrije initiatief naast de mogelijkheid voor de overheid om zelf onderwijs in te richten. Conflicten tussen het katholieke privéinitiatief en de andere onderwijsverstrekkers flakkerden regelmatig op.

De Schoolpactwet van 1959 beslechtte deze strijd min of meer en ging gepaard met meer overheidscontrole op het vrije initiatief in ruil voor financiering ervan. Het opleggen van een statuut voor het personeel in het vrij onderwijs is een belangrijk onderdeel van die overheidsinterventie, al zullen de personeelsleden in het vrij onderwijs moeten wachten tot 1973 vooraleer de verplichtingen opgelegd door de Schoolpactwet ook effectief in een wet worden gegoten en het personeel van de vrije inrichtingen een echt statuut verkrijgt. De universiteiten waren uitgesloten van het toepassingsgebied van de Schoolpactwet, hoewel er druk was op de universiteiten om een statuut te voorzien voor hun gesubsidieerd personeel. De financieringswet van 1971 legde aan de vrije universiteiten 'de verplichting' op om een gelijkwaardig statuut uit te werken op instellingsniveau. Dit bleef grotendeels dode letter.

Behalve de tendens naar grotere regulering door de overheid werd die periode ook gekenmerkt door een expansie van het onderwijs en in het bijzonder van het hoger onderwijs. Dit resulteerde zowel in een groei van het aantal instellingen als een gigantische toename van de studentenpopulatie. Het hoger onderwijs werd meer en meer bereikbaar voor jongeren uit alle maatschappelijke lagen.

De economische crisis van de jaren '70 zette de overheidsfinanciering onder druk en leidde tot besparingsgolven. De studentenpopulatie bleef wel toenemen waardoor de verhouding personeel/studenten in het nadeel van het personeel evolueerde. Eind jaren '70 brak de neoliberale visie op de samenleving door bij de politieke besluitvormers. Drucker<sup>1</sup> lanceerde in 1959 reeds het idee van 'management by objectives' en 'selfcontrol', die in de jaren '70 vorm kreeg in de 'New Public Management' gedachte. Basisstellingen in dit neoliberale denken zijn een overheid die niet langer reguleert maar doelstellingen oplegt die de onderwijsinstellingen moeten realiseren.

Personeelsregelgeving wordt niet langer centraal opgelegd maar doorgeschoven naar de instellingen. De overheid controleert ook minder de processen, de resultaten tellen, en legt de instelling zelfcontrole op. In Vlaanderen luidde de decreetgever in 1991 uitdrukkelijk de politiek van deregulering in voor de universiteiten. Naast de afbouw van personeelsstatuten werd ook de enveloppefinanciering ingevoerd. Aan de hogescholen werd de enveloppefinanciering in 1994 opgelegd. Gelukkig werd na vakbondsonderhandelingen een gemeenschappelijk personeelsstatuut in het hogescholendecreet ingeschreven voor alle instellingen en alle personeelscategorieën. Dit algemeen personeelsstatuut wordt wel (meer en meer...) in vraag gesteld door hogeschoolmanagers.

De focus op de output is ondertussen ingeburgerd. Het nieuwe financieringsmodel van 2008, dat de financiering van instellingen laat afhangen van hun marktaandeel, leidde tot een nieuwe dynamiek met perverse gevolgen. De totale enveloppe is gedeeltelijk gesloten wat betekent dat de winst van de ene instelling ten koste van het verlies van de andere gaat. Een hogere output leidt niet

<sup>1</sup> <https://www.toolshero.nl/management-modellen/management-by-objectives/>

noodzakelijk tot meer middelen. Enkel een output die hoger is dan de gemiddelde groei zorgt voor extra middelen. De concurrentie tussen instellingen zet zich ook 'intra muros' door, waardoor faculteiten/departementen concurrent worden van elkaar. Dit wordt zelfs doorgetrokken tot het niveau van het individuele personeelslid. Naast de voortdurende stijging van de werkdruk zet dit ook de collegialiteit en samenwerking tussen collega's onder druk.

## **2. De Bologna-hervorming**

De Bologna-hervormingen hadden tot doel de diploma's beter op elkaar af te stemmen en de mobiliteit van studenten en personeel te bevorderen. Deze nobele gedachten kunnen wij zeker onderschrijven, maar dit mag ons niet blind maken voor de negatieve aspecten van het Bolognaproces. De standaardisering zorgt er in grote mate voor dat er een Europese markt is ontstaan waarin aanbieders op Europees niveau met elkaar in concurrentie treden voor marktaandeel. Gezien de financiering van het onderwijs nog in belangrijke mate nationaal is geregeld, staat er wel een rem op de concurrentiedruk.

Maar op onderzoeksvlak aan de universiteiten is dit steeds minder het geval. De financiering is steeds meer projectmatig met als summum de Europese onderzoeksfinancieringspolitiek die volledig competitief geïnspireerd wordt. Deze concurrentiestrijd zet ook de loon- en arbeidsvoorwaarden onder druk. Instellingen verwijzen naar de concurrentieel nadelige uitgangspositie voor hen om Europese projecten te verwerven. Zij zijn de mening toegedaan dat de hogere loonkost van de junior onderzoekers (in vergelijking met de meeste Europese landen) hen een concurrentieel nadeel bezorgt.

Verder leidt het ECTS-systeem<sup>2</sup> ongewild tot shopgedrag van studenten, die meer en meer vragende partij zijn om hun programma 'à la carte' samen te stellen. Het afwijken van generieke curricula zet de onderwijsorganisatie zwaar onder druk. Extra personeel moet hiervoor ingezet worden en docenten worstelen met de grote verscheidenheid aan voorkennis van de studenten.

## **3. Het bestuur van de instellingen**

In het kielzog van de eerste bewegingen voor meer democratie in de jaren zestig werd de bestuursvorm van de universiteiten gedemocratiseerd. Dit hield in dat alle personeelsgeledingen en ook de studenten moeten worden betrokken bij het beleid, al werd de concrete uitvoering ervan de bevoegdheid van de instellingen. Het participatiedecreet van 2004 legde een aantal verplichtingen op vooral inzake participatie door studenten, maar gedeeltelijk ook voor het personeel. Inzake personeelsparticipatie zijn steeds twee visies met elkaar in concurrentie getreden. De eerste visie stelt dat alle geledingen mee besturen zodat geen aparte overlegkanalen met vertegenwoordigers van het personeel noodzakelijk zijn. De tweede, syndicale visie houdt in dat vakbonden een monopolie hebben om het personeel te vertegenwoordigen in aparte overleg- en onderhandelingsorganen met als bevoegdheid de loon- en arbeidsvoorwaarden van het personeel.

Voorstanders van medebestuur menen dat op die manier meer zeggenschap wordt bekomen en dat deze participatievorm democratischer zou zijn. In werkelijkheid zien we in de instellingen voor hoger onderwijs een toenemende tendens tot omvorming van het democratisch bestuursmodel naar een governance-model. Hoewel er geen eenduidige definitie van 'governance' bestaat, wordt dit model in onze context vooral getypeerd door de drang tot het voeren van een krachtadig beleid gericht op eindresultaten. Centraal daarin zijn het definiëren van rollen en verantwoordelijkheden, het meten

---

<sup>2</sup> Het Europees Stelsel voor de overdracht en de accumulatie van studiebelastingpunten (Engels: European Credit Transfer System, afgekort: ECTS) is een Europees systeem om studiepunten toe te kennen aan onderdelen van een studie of opleiding.

en rapporteren en het volgen van de juiste richtlijnen en processen. In de praktijk neigt dergelijk model naar een meer en meer autoritaire bestuursvorm dan naar een democratische, zelfs al worden er bestuurders verkozen.

#### 4. Personeel als motor

In 1989 werd de Vlaamse gemeenschap bevoegd voor het personeelsbeleid in de hogescholen en universiteiten. Tot dan werd het beleid gekenmerkt door een toenemende statutarisering van het personeel. Met het universiteitendecreet van 1991 en het hogescholendecreet van 1994 koos de Vlaamse decreetgever resoluut voor deregulering<sup>3</sup>. Bepaalde personeelscategorieën behielden hun statuut en mogelijkheid tot benoeming. Het wetenschappelijk personeel van de universiteiten verloor de mogelijkheid tot vaste benoeming en werd voortaan met tijdelijke contracten of buiten statuut aangenomen.

De overheveling van de academische hogeschoolopleidingen (m.u.v. kunstopleidingen) van de hogescholen naar de universiteiten in 2013 zorgde voor een aangroei van het personeel in preciaire statuten. Het personeelsbestand van de universiteiten nam fors toe, hoofdzakelijk in de categorieën met preciaire tewerkstelling. Het aandeel van het academisch personeel onder statuut in verhouding tot de totale tewerkstelling aan de universiteiten nam af van 23,68% in 1982 tot 13,63% in 2018<sup>4</sup>.

De groep van onderzoekers is exponentieel gestegen. Hoewel er geen globale cijfers voorhanden zijn (bijvoorbeeld over de afwezigheid om medische redenen) merken we dat de negatieve gevolgen van de uitholling van de arbeidsvoorwaarden een feit zijn. Een onderzoek toonde aan dat het welzijn van de bursalen problematisch is<sup>5</sup>. Uit de welzijnsenquêtes van de universiteiten die voor het eerst in 2013 werden afgenomen, komt naar voren dat de onzekerheid inzake tewerkstelling, de hoge prestatiedruk en de organisatiecultuur tot problematische situaties leidt. Een gelijkaardig onderzoek voor de hogescholen in 2003 kwam tot dezelfde conclusies<sup>6</sup>.

Het personeel in het hoger onderwijs kreeg heel wat hervormingen te verwerken o.m. het Bolognaproces en de toenemende flexibiliteit, onderwijsvernieuwingen, permanente kwaliteitszorg, enz. We stellen vast dat de (personeels)middelen om deze uit te voeren meestal achterwege bleven of onvoldoende waren. De invoering van een permanente evaluatiecultuur inzake personeelsprestaties sinds 1999 was nieuw<sup>7</sup>. Deze evaluatie werd meer en meer gekoppeld aan het meten van de output waarbij de kwantiteit van groter belang dreigt te worden dan de kwaliteit. Instellingen meten steeds meer hoeveel een academicus opbrengt met een toenemende aandacht voor aantrekken van financieringsmiddelen buiten het reguliere werkingsbudget. Naast onzekerheid en de daaruit voortvloeiende stress voor de aanvragers over de slaagkansen om de projectmiddelen te verwerven, zijn er ook voldoende aanwijzingen dat deze werkwijze kwaliteitsverlagend werkt en bedrog in de hand werkt<sup>8</sup>.

---

3 MVT decreet van 12 juni 1991

4 COULIER J. De tewerkstelling aan de Vlaamse universiteiten: kwantiteit belangrijker dan kwaliteit? In: TORB, 2018-19, 3, 217-220.

5 Katia Levecque, Frederik Anseel, Alain De Beuckelaer, Johan Van Der Heyden and Lydia Gisle. Work organization and mental health problems in PhD students (2017) RESEARCH POLICY. 46(4). p.868-879

6 Werkdruk en stress in Vlaamse hogescholen, door de Stichting Innovatie & Arbeid (SERV)

7 Artikel Aelterman, TORB p 224

8 Osterloh M, Frey B. Evaluitis: de ziekte van de 'gecontroleerde' wetenschap. In: Lorenz C (red.). Universiteit, markt & management. Amsterdam, 2008, 237

#### 4.1 Standpunten:

Ook in tijden van artificiële intelligentie zal onderwijs altijd een zaak blijven van interactie tussen mensen. Goed onderwijs wordt verstrekt door goed opgeleide lectoren/docenten/professoren, (praktijk)assistenten, gastprofessoren, wetenschappelijk en pedagogische medewerkers die de tijd en ruimte krijgen om kennis over te dragen. Zij moeten zelf ook faciliteiten genieten om zichzelf permanent te verdiepen in nieuwe inzichten. Gezien het toenemend belang van multidisciplinaire benaderingen moet er ook voldoende tijd en ruimte zijn om samen te werken.

De gesloten enveloppe, de 'nieuwe managementcultuur' en de permanente druk vanwege het management van hogescholen en universiteiten om aan budgetbeheersing te doen, leidt tot verdere precariseren van de tewerkstelling. Nieuwe vormen van tewerkstelling en verloning (gastprofessoren, freelance, betaling op factuur, e.d.m.) zijn een bedreiging voor de continuïteit van het onderwijs, onderzoek en de kennisopbouw op de lange termijn. Zowel het huidige financieringsmodel als de personeelsstatuten – het eerste heeft een rechtstreekse invloed op het tweede – versterken de onzekere tewerkstelling (precariteit), het terugplooiën op de eigen specialisatie, het gebrek aan samenwerking met collega's die veeleer concurrenten dan collega's zijn. De doorgedreven personeelsevaluaties zorgen voor teveel overhead en stress waardoor de gezondheid van het personeel in het gedrang komt.

Voor het academisch en het onderwijzend personeel dient duidelijker te worden vastgelegd wat de verwachtingen zijn, in plaats van de vormen van uitbuiting en zelfuitbuiting door misbruik van de passie voor het vakgebied steeds verder te laten toenemen. Onder meer het ontbreken van een eenduidige bepaling wat de omvang is van een onderwijsopdracht als onderdeel van het totale takenpakket speelt hierbij een niet-onbelangrijke rol. Daarnaast stimuleren de huidige financieringsregels dat professoren o.a. steeds grotere teams aan medewerkers moeten aansturen, ook al brengt dit een kwaliteitsvolle begeleiding ernstig in het gedrang. Het spreekt voor zich dat dit niemand ten goede komt.

#### 4.2 Onze actiepunten:

- Stabiele tewerkstelling mogelijk gemaakt door een voldoende hoge langetermijnfinanciering.
- Behoud van de vaste benoeming; uitbreiding van de vaste benoeming voor het assistend en het wetenschappelijk personeel, alsook voor het administratief personeel van de vrije universiteiten.
- Het beperken van het gebruik van contracten van bepaalde duur.
- Een stabielere en statutaire tewerkstelling in de 'Schools of Arts'.
- Toepassing van de beginselen zoals die opgenomen zijn in het Europees Handvest voor onderzoekers<sup>9</sup>; daarin wordt o.m. gesteld:
  - Alle onderzoekers in een onderzoekloopbaan zouden moeten worden erkend als professionelen en dienovereenkomstig te worden behandeld.
  - Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat de prestaties van onderzoekers niet worden ondermijnd door instabiliteit van arbeidscontracten, en

<sup>9</sup> <https://www.ewi-vlaanderen.be/wat-doet-ewi/excellerend-onderzoek/onderzoekers/onderzoekers-europa>



zouden zich derhalve zover mogelijk moeten verbinden tot het verbeteren van de stabiliteit van de arbeidsvoorwaarden voor onderzoekers.

- Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden ervoor moeten zorgen dat onderzoekers eerlijke en aantrekkelijke financierings- en/of salarieringsvoorwaarden genieten met adequate en billijke sociale zekerheidsvoorzieningen (inclusief ziekte- en ouderschapsuitkeringen, pensioenrechten en werkloosheidsuitkeringen) in overeenstemming met de bestaande nationale wetgeving en met de nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.
- Evaluaties gebaseerd op processen en niet louter op outputmetingen; het beperken van het aantal evaluaties en van de met de evaluaties gepaard gaande planlast.
- Voor het academisch en het onderwijzend personeel moet worden vastgelegd wat een normale opdracht omvat, meer specifiek ook het aantal lessen.
- Voor het academisch en onderwijzend personeel, dat van buiten de Vlaamse Gemeenschap aangetrokken wordt en dat niet in het Nederlands lesgeeft, wordt een remediëringstraject voorzien wanneer zij het ERK-niveau B1 voor Nederlands niet hebben behaald binnen de voorziene termijn. De aanstelling wordt desgevallend verlengd met 5 jaar. Maar uiterlijk bij de benoeming dient wel aan de B1-vereiste voor Nederlands te zijn voldaan. Uitzonderingen worden toegekend aan personeelsleden die in dienst zijn gekomen voordat de B1-vereiste van kracht was.

## 5 Huidig financieringssysteem<sup>10</sup>

De enveloppes van universiteiten en hogescholen bestaan uit een onderwijssoeverein en een variabel onderwijsdeel en een onderzoeksgedeelte.

In 2014 werd er voor gekozen om de globale onderwijssoeverein op te splitsen in drie deelsovereinen: één voor de professioneel gerichte opleidingen aan de hogescholen (zonder de kunstopleidingen), één voor de kunstopleidingen in de Schools of Arts en één onderwijssoeverein voor alle academische opleidingen aan de universiteiten. Deze onderwijssoevereinen krijgen middelen toegewezen op basis van een gesloten-enveloppemethode waarbij de opgenomen studiepunten van de studenten per instelling en dus sovelein in rekening worden gebracht.

De financieringspunten bestaan uit verschillende categorieën, waarbij twee principes worden gehanteerd, namelijk input- en outputfinanciering.

De inputfinanciering is slechts geldig voor generatiestudenten in het eerste bachelorjaar (de eerste 60 studiepunten). Vanaf het 61ste studiepunt van een student worden de middelen toegewezen op basis van de verworven studiepunten (als de student slaagt voor die studiepunten). Hier begint de zogenaamde outputfinanciering.

Dit outputfinancieringssysteem leidt tot het niet-subsidiëren van studenten die na één jaar hoger onderwijs 'uitproberen zonder te slagen', onderwijs blijven genieten zonder dat de instellingen hiervoor worden gesubsidieerd. Daardoor zijn er onvoldoende middelen om personeel tewerk te stellen, verhoogt de werkdruk en komt de kwaliteit onder druk te staan.

---

<sup>10</sup> Deels overgenomen uit het 'Standpunt Financiering Hoger Onderwijs' van de Vlaamse Vereniging van Studenten ( <https://www.vvs.ac/sites/default/files/20190321%20Standpunt%20Financiering.pdf> )

Er wordt wel extra financiering voorzien voor studenten met een functiebeperking, werkstudenten en beursstudenten. Tot slot wordt per opleiding ook nog verrekend hoe duur ze uitvalt aan de hand van relatieve puntengewichten.

### 5.1 Onderfinanciering

'Gemiddeld spenderen OESO-landen 1,6% van hun Bruto Binnenlands Product (BBP) aan het hoger onderwijs, overheidsfinanciering en privéinleg samen met flankerende maatregelen zoals studentenvoorzieningen, kinderbijslag, studiebeurzen, ... In 2016 investeerde Vlaanderen slechts 1,3 % van het Vlaamse Regionale Product (BRP) in zijn hoger onderwijs. Dat is ruim onder dat gemiddelde: de 0,3%-punt BRP verschil betekent zo maar liefst 746 miljoen euro minder. Als samenleving willen we graag de toekomst omarmen, maar als het aankomt om er middelen in te investeren scoren we ondermaats.'<sup>11</sup>

Door de onvolledige indexering van de enveloppes en het zeer beperkt verrekenen van de stijgende studentenpopulatie neemt de onderfinanciering toe.

### 5.2 Onze actiepunten:

Een nieuw financieringsmodel voorziet een voldoende grote stabiele basis die de instellingen zekerheid verschaft:

- 2% van het Bruto Regionaal Product dient in het hoger onderwijs geïnvesteerd te worden.
- De financiering van het hoger onderwijs dient een open end-systeem te worden.
- De indexering van de enveloppes moet volledig en correct zijn.
- Volledige inputfinanciering van alle ingeschreven studenten.
- Inputfinanciering voor de onderzoeksmiddelen.
- Financiering van de studierichtingen op basis van hun reële kost, los van de directe maatschappelijke inzetbaarheid van de afgestudeerden.

## 6 Onderwijskwaliteit

De Vlaamse gemeenschap introduceerde het concept van kwaliteitszorg in het universiteitendecreet in 1991 en in het hogescholendecreet van 1994. Naast de evaluatie van het personeel wordt zowel de interne als externe kwaliteitszorg opgelegd aan hogescholen en universiteiten. Sinds eind 2014 is er wetgeving ontstaan om de instellingen in hun geheel te beoordelen en worden ze onderworpen aan een zogenaamde instellingsreview.

Samen met de introductie van kwaliteitszorg ontstond een beleidsmatig en bureaucratisch middenkader om het onderwijs en onderzoek heen, bestaande uit onderwijskundigen, managers, onderwijsadviseurs, consultants. En verder ging ook de maatschappelijke tendens tot juridisering niet voorbij aan het onderwijs. Dit leidt tot de nadruk op verantwoording, waardoor elke daad moet worden gestaafd met het oog op het aanvechten van beslissingen langs juridische weg.

De instellingen werden verzelfstandigd, ze mochten gaan ondernemen en er werd gestreefd naar schaalvergroting om de financiële slagkracht te versterken. De schaalvergroting ging gepaard met

---

<sup>11</sup> Vlaamse Hogescholenraad, *Goed moet geweldig worden. Talent voor morgen. Meer waarde met hogescholen.*, 11 februari 2019, 43.

het standaardiseren van het onderwijsaanbod en schrappen van sommige kleine en specifieke opleidingen. De financiële verzelfstandiging van onderwijsinstellingen en de outputfinanciering leiden vaak tot meer, maar ook minder kwaliteitsvolle diploma's. Door de specifieke marktwerking wordt in het onderwijs een sterkere nadruk gelegd op 'vaardigheden', dit betekent soms (economisch gezien) 'het afleveren van direct inzetbare profielen' op vraag van economische actoren.

De ondernemende universiteit bedreigt de academische vrijheid. Fundamenteel onderzoek wordt stiefmoederlijk behandeld ten voordele van contractonderzoek; ondernemers doen hun intrede in de bestuursorganen en marktgericht onderzoek wordt vaak gepusht. De druk om projecten en contracten binnen te halen zet aan tot onderzoek gericht op kortetermijnwinst. Misleiding en fraude zijn meer dan eens het gevolg.

### **6.1 Over toelatingsexamens, ijkings- en instaptoetsen**

Twintig jaar geleden voerde de Vlaamse Gemeenschap het toelatingsexamen voor arts en tandarts in als antwoord op de federale contingentering. Die legt het maximum aantal artsen en tandartsen vast die prestaties mogen leveren die in aanmerking komen voor de terugbetaling door het RIZIV. Het doel van de toelatingsproef is om de instroom van studenten in lijn te brengen met dat contingent. Sinds 2018 werkt het toelatingsexamen met een numerus fixus in plaats van een numerus clausus.

Voor de opleidingen van de studiegebieden audiovisuele en beeldende kunst, en muziek en podiumkunsten moeten potentiële studenten eerst slagen voor een artistieke toelatingsproef.

Daarnaast moeten toekomstige studenten voor sommige opleidingen een verplichte, niet-bindende toelatingsproef afleggen. Dat is het geval voor de opleidingen burgerlijk ingenieur, burgerlijk ingenieur-architect en diergeneeskunde (ijkingsstoets) en voor de kandidaat-studenten voor de educatieve bachelor lerarenopleiding (instaptoets). De toetsen zijn verplicht, maar niet-bindend. Ze moeten potentiële studenten een beeld geven over hun vaardigheden in relatie tot het verwachte instapniveau voor de opleiding.

### **6.2 Standpunten:**

- Het is een van de belangrijkste opgaven voor de toekomst van ons onderwijs ervoor te zorgen dat mensen met het verlangen of de motivatie om een goede leraar of docent te worden weer een beroep kiezen in het onderwijs. Om een goede leraar of docent te kunnen worden, moeten deze mensen zelf een goede vakinhoudelijke opleiding gekregen hebben, met aandacht voor algemene didactiek en vakdidactische werkvormen.
- Wij menen dat elke student die de talenten en competenties heeft, moet kunnen doorstromen naar de opleiding die het beste aansluit bij zijn of haar ambities, competenties en interesses. De grote verscheidenheid aan bestaande opleidingen biedt hiervoor de nodige garanties.
- Wij zien vooral nadelen bij het toelatingsexamen voor arts en tandarts: het selecteert bepaalde profielen van studenten, sluit mogelijks andere potentiële studenten en andere profielen uit en heeft te lage slaagkansen. Bijgevolg zijn wij tegenstander van het toelatingsexamen voor arts en tandarts.
- Een eventueel (7e) schakeljaar (na het secundair onderwijs) dient in het hoger onderwijs georganiseerd te worden. De nodige financiële middelen hiervoor dienen aan de enveloppes van de universiteiten en de hogescholen toegevoegd te worden.
- Wij vinden een degelijk studiekeuzeproces erg belangrijk. Kwaliteitsvolle instrumenten die dat proces begeleiden en versterken, verdienen daarom de nodige aandacht. Wij zijn voorstander van een oriënteringsproef: adviserend en niet-bindend met remediërend karakter.

- Schakelprogramma's dienen het *zalmprincipe*<sup>12</sup> maximaal te bevorderen.

---

<sup>12</sup> Het *zalmprincipe* is het omgekeerde van het watervalmodel. Studenten volgen dan niet langer het principe 'begin maar zo hoog mogelijk, je kunt nog altijd afzakken', maar starten met wat ze kunnen. Velen ontdekken dan dat ze nadien nog verder kunnen opklimmen.

## Leerlingenbegeleiding

### 1. Inleiding

Het nieuwe decreet van 27 april 2018 over de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding wijzigde de beleidslijnen inzake leerlingenbegeleiding voor de scholen en voor de Centra voor Leerlingebegeleiding (CLB's) grondig. De klemtoon in dit hoofdstuk ligt voornamelijk op de CLB-sector maar ook de andere actoren werden niet uit het oog verloren.

Leerlingenbegeleiding is een gedeelde verantwoordelijkheid van leerlingen, ouders, school, Centrum voor Leerlingebegeleiding (CLB), Pedagogische Begeleidingsdienst (PBD), ondersteuningsteams, internaten en welzijnsactoren. Leerlingenbegeleiding verloopt via een zorgcontinuüm, waarbij de mate van individualisering van zorg verhoogt naarmate de nood aan begeleiding toeneemt. Diverse actoren – zoals o.a. welzijn, gezondheid en werk - kunnen de leerlingenbegeleiding versterken, door een doorgedreven samenwerking en partnerschap vanuit de decretale draaischijffunctie van het CLB. Dit laat toe om een flexibel en divers aanbod te voorzien in functie van de gesignaleerde noden van een leerling en zijn of haar omgeving.

In de eerste plaats richt die zorg zich tot alle leerlingen. Waar nodig kan meer geïndividualiseerde zorg op maat worden aangeboden. We spreken hier over de diverse fasen van zorg: van brede basiszorg, verhoogde zorg en uitbreiding van zorg. Het belang van de leerling moet steeds voorop staan. Elke leerling moet krijgen waar hij of zij recht op heeft: opvoeding, gezondheid, psychisch welzijn, ... en een schoolloopbaan die leidt tot een diploma.

De CLB's vertegenwoordigen een kleine sector binnen het ruime onderwijsveld. Toch werden ze sedert hun oprichting in 2000-2001 (voordien werden ze Psycho-medisch-sociale centra en centra voor Medisch schooltoezicht genoemd met weliswaar een andere beperktere rol) in beduidend toenemende mate, de draaischijf voor zowel Onderwijs, Welzijn als Justitie, voor de opgroeiende, minderjarige, leerplichtige leerling en jong volwassene, binnen én buiten de school. Dit manifesteert zich bijvoorbeeld in de erg belangrijke rol die voor hen wordt weggelegd in het Decreet Integrale Jeugdhulp.

Belangrijke maatschappelijke fenomenen als (kinder)armoede, diversiteit, vroegtijdige schooluitval, radicalisering, pestproblematieken, complexere familiale situaties, verslavingsproblematieken ... , worden meer en meer doorgeschoven naar het onderwijs en dús worden van de scholen, de CLB's, de PBD en de internaten telkens de nodige vakkennis en professionele tussenkomsten en oplossingen verwacht vanuit onze maatschappij en het beleid.

Vele besparingsrondes onder diverse regeringscoalities zorgden er echter voor dat omkadering en werkingsmiddelen niet substantieel meegroeiden met de verwachtingen en eisen die men stelt aan een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding.

Internationaal gezien is het CLB een unicum. Het stelt immers zijn diensten gratis ter beschikking van haar doelgroepenpopulatie en biedt tevens heel wat knowhow. Tegelijk bestrijkt het alle leerplichtigen en kleuters vanaf hun eerste stappen in de school.

## 2. Troeven

### 2.1 Ruime bereik en lange traditie in expertise van CLB

Alle leerlingen hebben recht op kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding. Kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding bevordert de totale ontwikkeling van alle leerlingen, verhoogt hun welbevinden, voorkomt vroegtijdig schoolverlaten en creëert meer gelijke onderwijskansen.

Leerlingenbegeleiding situeert zich steeds op vier domeinen: onderwijsloopbaan, leren en studeren, psychisch en sociaal functioneren en preventieve gezondheidszorg. De begeleiding vertrekt steeds vanuit een geïntegreerde en holistische benadering en dit in alle fasen van het zorgcontinuüm. In dit continuüm onderscheiden we de basiszorg, verhoogde zorg en uitbreiding van zorg.

Er zijn verschillende actoren in de leerlingenbegeleiding die elk hun eigen rol en taak hebben. De leerling staat steeds centraal. De school is de eerste actor binnen de leerlingenbegeleiding en neemt dan ook de schoolinterne leerlingenbegeleiding op zich. Hiervoor werkt de school een geïntegreerd beleid qua leerlingenbegeleiding uit. Dit omvat een invulling en uitwerking in alle fasen van het zorgcontinuüm per begeleidingsdomein en wordt als erkenningsvoorwaarde voor de scholen opgenomen. De school is eindverantwoordelijke van het beleid op leerlingenbegeleiding voor iedere fase van het zorgcontinuüm. Dit beleid komt participatief tot stand en is gedragen door alle betrokken actoren (leerlingen, ouders en schoolteam). Deze drie actoren kunnen dit niet aan. Deze vraag overstijgt de bevoegdheden, mogelijkheden en competenties van de school en moet dus integraal worden herbekeken.

Voor de uitvoering van haar taken wordt de school ondersteund door schoolexterne instanties. Zo werkt de school samen met een CLB. De historische knowhow op vlak van 4 begeleidingsdomeinen van de CLB's wordt ook naar de scholen en internaten doorgetrokken binnen hun leerlingenbegeleidingsbeleid, wat tot een eenvormige werking leidt. Deze werking wordt door de onderbezetting zwaar gehypothekeerd. Binnen het gewoon en buitengewoon basisonderwijs (BuBao) en Buitengewoon Secundair Onderwijs (BuSO) is leerlingenbegeleiding, historisch gezien, langer aanwezig en dús meer gestructureerd van aanpak dan binnen Secundair Onderwijs (SO). Uiteraard zijn er steeds uitzonderingen in alle opzichten. Omdat schooldoorlichtingen eveneens de focus leggen op leerlingenbegeleiding en de kwaliteit ervan meebepalend is voor het doorlichtingsresultaat, zullen hier op korte tijd kwalitatieve gelijktrekkingen tussen de scholen verwacht worden.

De CLB-sector vertegenwoordigt een uniek systeem van leerlingopvolging op medisch vlak. Leerlingenbegeleiding vertrekt steeds vanuit het functioneren van de leerling op school en draagt bij tot het functioneren in de schoolse én maatschappelijke context. Dit alles met als doel de totale ontwikkeling van de leerling, het verhogen van de gekwalificeerde uitstroom en het realiseren van gelijke onderwijskansen. De focus ligt op het welbevinden van alle leerlingen, nu en in de toekomst. Het is het geheel van preventieve en curatieve acties op het vlak van onderwijsloopbaanbegeleiding, leren en studeren, psychosociaal functioneren en preventieve gezondheidszorg. De begeleiding richt zich op één van deze vier domeinen of op een combinatie ervan. De acties worden uitgevoerd ter ondersteuning van de persoonlijke, sociale en culturele ontplooiing van leerlingen.

De grote tevredenheid bij cliënten en partners over de werking blijkt uit jaarverslagen, audit en een tevredenheidsonderzoek (KUL). Leerlingen, ouders en schoolpersoneelsleden (directies, zorgcoördinatoren, interne leerlingbegeleiders, leerkrachten), zijn in het algemeen tevreden tot zeer tevreden over de werking van het CLB, maar anderzijds blijkt ook dat het CLB niet zo'n goed imago heeft. Het negatief imago van het CLB zou onder meer te wijten zijn aan onvoldoende

communicatie. Daarnaast treedt het CLB vaak op als er zich problemen voordoen waardoor er een negatieve connotatie is van CLB en problemen. De huidige samenleving verwacht pasklare oplossingen die onmiddellijk beschikbaar zijn. Het CLB adviseert omtrent problemen waarbij dat niet altijd mogelijk is. Daardoor koesteren leerlingen, ouders en betrokken personeelsleden verwachtingen die niet altijd ingelost kunnen worden.

Een andere sterk kenmerk van de CLB-sector komt tot uiting in de draaischijffunctie die ze vervult. Die rol van het CLB sluit aan bij het belang dat in de internationale literatuur gehecht wordt aan samenwerking tussen zorgverantwoordelijken en leerlingenbegeleiders en professionals uit de buitenschoolse hulpverlening. De draaischijffunctie is de coördinatie door het CLB tussen het centrum, de school of het internaat, ouders/leerlingen en de externe partners binnen hulpverlening wanneer meer gespecialiseerd hulp nodig is en het eigen aanbod uitgeput of niet passend is. Dit in functie van proactieve en preventieve acties of doorverwijzingen en met het oog op zorg op maat.

## **2.2 Grote toegankelijkheid en flexibiliteit**

CLB's worden als laagdrempelig en als zeer toegankelijk beschouwd voor en door alle lagen van de bevolking door haar gratis werking voor het doelpubliek van de CLB's, scholen en internaten. Ze vervullen een maatschappelijke rol. CLB's zorgen er voor dat hun werking zichtbaar, vlot toegankelijk en laagdrempelig is voor alle leerlingen en ouders, met bijzondere aandacht voor maatschappelijk kwetsbare groepen, en ook voor leerkrachten, scholen en het brede netwerk van jeugdhulpverlening.

CLB's werken steeds zeer flexibel en ten dienste van hun doelpubliek. Naar aanleiding van de CLB-audit wou men die bereikbaarheid nog meer afgestemd zien op de arbeidstijden van buitenshuis werkende ouders en de openstelling van scholen. Deze momenten dienen onder meer om concrete afspraken te laten plaatsvinden en voor 'onthaal' en eventuele 'vraagverheldering'. De concrete afspraken hieromtrent worden ook binnen de school duidelijk gecommuniceerd.

Gezien de grote aantallen leerlingen waarvoor zorgverantwoordelijken, leerlingenbegeleiders en CLB-medewerkers verantwoordelijk zijn en met de huidige krappe budgettaire context, is een efficiënte organisatie van de zorg en leerlingenbegeleiding aangewezen.

Op het vlak van interne leerlingenbegeleiding bouwen scholen de basiszorg uit en zetten ze in op de competentieontwikkeling van zorgverantwoordelijken, van leerlingenbegeleiders en van leraren. Het ondersteunen van de schoolinterne leerlingenbegeleiding is met het nieuwe decreet LLB (2018) niet uitsluitend de taak van het CLB meer. In de fase van de basiszorg wordt de verantwoordelijkheid bij de school gelegd, in nauwe samenwerking met de PBD.

Op het vlak van externe leerlingenbegeleiding hoeven CLB's niet in alles gespecialiseerd te zijn, maar ze werken onderling samen om bepaalde expertise te bieden en zo tegemoet te komen aan de noden en vragen van leerlingen, ouders en scholen (o.a. CLB-Chat, Onderwijskiezer,...). Door deze efficiënte aanpak kunnen CLB's school-en cliëntnabij werken, iets wat door leerlingen, ouders en leerkrachten erg gewaardeerd wordt.

## **2.3 Onafhankelijkheid en multidisciplinariteit**

CLB's zijn gekend voor hun onafhankelijke positie die ze steeds innemen in hun houding naar scholen en doelgroepen bij het geven van professionele adviezen.

Kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding staat niet los van het onderwijsgebeuren in de school, maar maakt er integraal deel van uit. De zorgvisie van de school is ingebed in het schoolwerkplan. Ze kan ook niet los gezien worden van de pedagogisch-didactische visie van de school. De zorgvisie vertrekt vanuit een geïntegreerd model van zorg waarbij alle leraren betrokken zijn in de zorg voor leerlingen en deze begeleiding integreren in hun pedagogische aanpak.

CLB's functioneren – met het oog op aansluiting van de externe leerlingenbegeleiding bij de interne leerlingenbegeleiding – ook best voldoende dicht bij de scholen. Tegelijkertijd is de onafhankelijkheid ten opzichte van scholen en hulpverlening van groot belang om het vertrouwen van leerlingen en ouders te winnen.

Een frequente en transparante communicatie is van groot belang voor de relatie tussen het CLB en scholen, internaten, PBD, ouders en leerlingen. Alle CLB-medewerkers zijn wel onderworpen aan het beroepsgeheim. Dit is essentieel bij het geven van adviezen-en/of doorverwijzingen: de leerling vertelt zijn problemen in vertrouwen (in tegenstelling tot de leraar - met ambtsgeheim - die problemen bespreekt met directie en ouders). In het belang van de leerling brengt men de juiste informatie aan de juiste partners of betrokkenen over en indien nodig, overtuigt men de ouders of de leerling waarom het doorspelen van informatie belangrijk kan zijn.

Door de recente ontwikkelingen in het kader van het M-decreet is de toegang tot andere ondersteuningsinitiatieven, zoals de vroegere GON-begeleiding (nu ondersteuningsmodel) cruciaal voor het CLB in haar werking naar maatschappelijk kwetsbare groepen. De multidisciplinaire werking van het CLB is een grote troef. De samenwerking tussen verschillende disciplines is belangrijk gelet op de steeds complexer wordende problemen van leerlingen.

### **3. Waarmee wordt de sector geconfronteerd?**

#### **3.1 Overbelasting van de veldwerkers en toenemende bureaucratiesing**

Uit de beschrijving van het CLB-landschap blijkt dat iedere koepel grotere en kleinere centra heeft. Het Gemeenschapsonderwijs eerder gemiddeld, het Officieel Gesubsidieerd Onderwijs eerder grote en VrijCLB zowel grote als kleine. Het aantal te bedienen scholen varieert van een 20-tal tot 200. Het aantal leerlingen van minder dan 10.000 tot meer dan 60.000.

Centrumgrootte varieert van een 15-tal medewerkers tot meer dan 150. Dat betekent dat een directeur van een groot centrum heel wat meer keuze heeft in de personeelsomkadering dan een directeur van een klein centrum. Het personeelsbestand is erg gevarieerd.

Sedert hun oprichting in 2000-2001 kampen de CLB's met een substantiële overbevraging. Met een ondermaatse omkadering en met onrealistische criteria die de omkaderingsgewichten bepalen en dus de werking en diensten die centra in hun werkveld kunnen aanbieden, kwalitatief ondermijnen. Door de overbevraging is het CLB-personeel overbelast met als gevolg veelvuldige uitval, ziekte, burn-out, deeltijds werken, personeelsverloop, ... . Door de overbevraging van de centra en ontoereikende personeelsomkadering kunnen personeelsleden niet steeds gepaste vormingen volgen en kunnen vormingsinstituten niet alle vormingen die noodzakelijk zijn, aanbieden.

Teveel administratieve taken, te wijten aan de overdreven verslaggeving van gemotiveerde verslagen en attesten voor de Integrale Jeugdzorg en een stijgende planlast ivm interne kwaliteitszorg-procedures en de registratie daarvan, leiden ertoe dat centra voeling met het dagelijkse werkveld verliezen en dus minder zichtbaar zijn voor hun doelgroepen.



De PBD ondersteunt scholen en de POC de CLB's zoals omschreven in het decreet betreffende de kwaliteit van het onderwijs. Zij begeleidt hen in hun ontwikkeling tot professionele en lerende organisaties, dus ook op het vlak van zorgbeleid en bij de implementatie van het M-decreet.

Op basis van de input van de school en het CLB, bekijkt de PBD samen met de school welke ondersteuning er nodig is om de zorgvisie en het zorgbeleid verder op punt te stellen. De PBD vertrekt daarbij vanuit de noden die de school en het CLB constateren in hun dagelijkse praktijk. School en CLB hebben immers rechtstreekse kennis over de begeleidingsbehoeften van de schoolpopulatie. Hiervoor is het belangrijk dat de PBD met hen in dialoog treedt. De PBD ondersteunt de school bij het uitvoeren van haar opdracht binnen het zorgcontinuüm.

In dit alles heeft de PBD een 'makelaarsfunctie'. De PBD heeft kennis van het aanbod aan nascholingen en vormingen rond het zorgbeleid op zich en rond specifieke, relevante thema's binnen het zorgbeleid van een school en/of een CLB. Daarnaast kan ze voor bepaalde thema's ook zelf vormingen aanbieden of een aanbod op maat voorzien voor scholen of CLB's die dit vragen. Dit vraaggestuurd aanbod kan en mag nog versterkt worden zodat meer op maat gewerkt kan worden. De PBD is echter onderbemand om haar taken naar behoren uit te voeren op het terrein.

Voor de scholen is er geen extra budget voorzien om kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding te ontwikkelen. Met hun eigen omkadering zetten ze een beleid voor leerlingenbegeleiding op met als gevolg een verhoging van de werkdruk van het personeel. Er ligt echter nog werk op de plank voor de kwaliteitsontwikkeling van de leerlingenbegeleiding, zoals bv. het uitwerken van een visie, het systematisch en cyclisch plannen, het meten van effecten. Scholen zijn op de goede weg, maar de uitdaging is nog groot.

In het basisonderwijs hebben de scholen een stapje voor. De invoering van het ambt van zorgcoördinator heeft bewezen dat met de steun van extra overheidsmiddelen goede resultaten geboekt kunnen worden.

Net als de leerlingbegeleiding op scholen, CLB's en de PBD kampen de internaten met problematieken van overdreven verantwoordingsplicht, ondermijning van hun prestatieregeling en stijgende werkdruk. Sommige internaten moeten voldoen aan de richtlijnen vanuit Onderwijs en vanuit Welzijn, wat extra planlast veroorzaakt.

Ze worden geconfronteerd met extra taken buiten de uren (bv logboeken voor Welzijn of bv ingedeelde begeleiding) en met vergaderingen en andere activiteiten (niet-begeleidingstaken) bovenop de opdracht. Welzijn moet zijn deel van de werking volledig financieren onder de vorm van personeelsomkadering en werkingsmiddelen. Nachtprestaties zijn onduidelijk gedefinieerd en overuren worden niet altijd gecompenseerd. Daarenboven worden internaten gebruikt als noodoplossing omdat de Jeugdzorg onvoldoende capaciteit heeft.

### **3.2 Schaalvergroting en verlies van school-en cliëntnabijheid <sup>13</sup>**

Het vernieuwde decreet LLB dwingt de CLB-sector tot een onaanvaardbare schaalvergroting. Schaalvergroting vergroot de afstand tussen leerling (hulpvrager) en CLB (hulpverlener) in plaats van te verkleinen. ACOD Onderwijs en de Vlaamse Scholieren Koepel zijn vragende partij om het CLB in de buurt van leerlingen te houden. De verleiding om via internet vragen en problemen op te lossen (CHAT) is niet ondenkbeeldig en kan voor onjuiste of interpreteerbare informatie en hulpverlening zorgen. Nochtans is het belangrijk om voldoende met de leefwereld van jongeren in contact te

---

<sup>13</sup> ACOD Onderwijs wijst in principe elke commerciële en economisch getinte formulering af, zoals bv cliënt. Echter, "cliënt" is een term die de CLB-sector courant gebruikt en ook is opgenomen in het Decreet Leerlingenbegeleiding, 27 april 2018, artikel 9. (O-VL)

blijven. Ondanks de openheid naar het gebruik van nieuwe media om te communiceren met leerlingen moet er voldoende aandacht blijven zodat kansarme leerlingen hun weg blijven vinden naar het CLB. Daartoe moet het CLB initiatieven nemen om deze specifieke doelgroep voldoende in zijn werking te betrekken.

Schaalvergroting kan zinvol zijn voor ondersteunende processen zoals boekhouding, infrastructuur en aankopen. Voor deze specifieke sleutelprocessen die een gespecialiseerde kennis vereisen, kan centralisatie een oplossing zijn. Voor andere blijft men best dicht bij de school. Centraliseren waar het moet, decentraliseren waar het kan, maar steeds met het welzijn van de leerling in gedachten.

We willen echter wijzen op de creatie van steeds meer tussenstructuren en middenkaders die ten koste gaan van de middelen voor de veldwerkers. De nieuwe overkoepelende structuren (NROC's) worden opgericht (2023) op basis van middelen die door de CLB's worden afgestaan. De tendens naar netoverstijgende activiteiten kan een goede zaak zijn maar de vrije keuze en het pedagogisch project moeten voldoende gewaarborgd blijven voor ouders en leerlingen. De werkingsmiddelen van CLB's matchen daarentegen niet met de vastgelegde netoverstijgende regio's die elk verschillende afspraken maken.

We willen tevens wijzen op het gevaar van verlies van inspraak van personeel op lokaal niveau. Door bepaalde beslissingen te centraliseren dreigt de inspraak van het personeel te verkleinen. ACOD Onderwijs moet vermijden dat de centralisatie de inspraak en het sociaal overleg afbouwt. ACOD Onderwijs eist voldoende tijd en ruimte (vrijstellingen) voor de uitvoering van vakbondstaken en ernstig sociaal overleg.

### **3.3 Gevaar op privatisering en vermarkting**

Een samenwerkingsmodel dat inspeelt op de complementaire werking van de verschillende partijen (leerling, ouders, school, CLB, PBD, en buitenschoolse hulpverlening) verdient de voorkeur. Hierbij is het zinvol om de expertise van het CLB ten opzichte van de buitenschoolse hulpverlening duidelijk te formuleren door na te gaan voor welke vragen men expertise vindt in het CLB en voor welke vragen men terecht kan bij andere partners uit de buitenschoolse hulpverlening.

Scholen dienen echter kritisch om te gaan met externe dienstverleners en projecten teneinde de draaischijffunctie van de CLB's niet aan te tasten. Overleg bij het inschakelen van externen is geen overbodige luxe opdat de CLB-medewerker niet onverwacht geconfronteerd wordt met andere adviezen.

Veel externe diensten dienen zich aan op school om hun hulppakketten te ontplooien. Dat kan voor verwarring zorgen bij het overleg en wat als deze externe dienst de school verlaat? Dan dreigt het gevaar voor een éénmalig beleid dat de continuïteit van en vertrouwen in hulp verstoort voor de hulpvragers. Zorg dient vooral vanuit de school en het CLB te komen, zoals het historisch steeds was.

Concurrentie van (privé)hulporganisaties en andere externen in het onderwijs brengen de democratisering in gevaar: immers, enkel begoede ouders kunnen externe, dure hulp betalen met als gevolg de uitsluiting van leerlingen uit kansarme milieus van zorg en begeleiding.

### **3.4 Conflicterende beslissingen**

Centraal georganiseerde processen en handelingsgerichte werkwijzen leiden tot meer homogeniteit en herkenbaarheid, dat maatwerk echter nog steeds toestaat. Gemeenschappelijke stellingname zal samenwerking met welzijnsactoren verbeteren. Bovendien zouden leerlingen die van school veranderen, en in sommige gevallen ook van CLB, van dezelfde diensten en gelijkaardige begeleiding

kunnen gebruik maken. Dit is momenteel niet altijd het geval, immers niet elk CLB beschikt over dezelfde expertise en heeft dezelfde visie en doelstellingen. Ze verschillen naargelang hun geografische ligging, doelpubliek en de maatschappelijke fenomenen waarmee ze geconfronteerd worden.

Bovendien worden de CLB-diensten niet op alle onderwijsgelinke locaties (internaten, ...) aangeboden waardoor een uniform hulpaanbod en werkmethodeken verschillen over heel Vlaanderen/Brussel.

Het is ook belangrijk dat de CLB-sector zich onafhankelijk positioneert ten opzichte van Welzijn, dat zich steeds meer opdringt naar de centra toe en hem taken delegeert. Leerlingen en ouders moeten kunnen vertrouwen op onafhankelijk en deskundig advies van CLB-medewerkers op de vier begeleidingsdomeinen. Indien ze zich vragen stellen over de school of over begeleiding die ze krijgen van welzijnsorganisaties, kunnen de centra daar een bemiddelende rol in spelen of verduidelijkingen verschaffen. Vooral naar leerlingen en kansarmen toe dienen de CLB's daarenboven een extra inspanning te leveren om zich zichtbaar onafhankelijk op te stellen.

De onafhankelijkheid van de CLB's staat onder druk om leerlingen naar scholen toe te leiden binnen het eigen net. Niettegenstaande onafhankelijkheid een nobel begrip is, wordt deze beïnvloed door de structuur waarin men werkt en de financiering die men krijgt. Zo hebben de vrije CLB's een structuur die zeker de perceptie van onafhankelijkheid mee heeft: ze zijn elk georganiseerd als een vereniging zonder winstoogmerk, los van het onderwijsnet waarmee ze ideologisch verbonden zijn en hebben een eigen raad van bestuur.

In het bestuursorgaan van de CLB's van het OGO zetelen leden van het college van burgemeester en schepenen, gemeenteraadsleden, leden van de deputatie en provincieraadsleden. Elk van de centra heeft zowat een eigen bestuursstructuur. Het bestuur is vaak gemeenschappelijk met het bestuur van het stedelijk en provinciaal onderwijs.

De CLB's van het GO! ressorteren elk onder een scholengroep: er is één Raad van Bestuur en één Algemeen directeur voor zowel de scholen, internaten als het CLB.

Hulpverleningsactoren op het terrein dienen elkaar voldoende vertrouwen te geven en elkaar niet te zien als 'concurrenten'. Het is binnen de CLB-sector een traditie om netoverstijgend samen te werken waar het kan en waar het een meerwaarde biedt. In verschillende CLB lopen innovatieprojecten, hetzij binnen de eigen koepel, hetzij netoverstijgend via de internettensamenwerkingscel (ISC). Bottom-up groeien vele goede praktijken voor diverse modellen van samenwerking tussen de centra die beantwoorden aan een lokale nood en gestuurd worden door ervaringen vanop het veld.

De onduidelijke afbakening van taken in het vernieuwde decreet LLB tussen Onderwijs en Welzijn leidt tot conflicterende beslissingen en tot een overlap van taken. In de eerste plaats valt op dat de rol van de pedagogische begeleidingsdiensten maar zijdelings wordt vermeld. Ook al is hun werking geregeld in het decreet betreffende kwaliteit in onderwijs, in dit kader zou een sterkere link mogen worden gelegd met hun rol in de ondersteuning van het schoolbeleid.

Ten tweede blijft het decreet bijzonder vaag over de afstemming tussen de centra voor leerlingenbegeleiding en de opdrachten van andere partners in de welzijns- en gezondheidssector met betrekking tot de uitbouw van leerlingenbegeleiding. De bepalingen uit het decreet laten hier zeer veel ruimte voor interpretatie en verduidelijken te weinig. Nochtans is een adequate afstemming met de welzijns- en gezondheidspartners noodzakelijk zodat de CLB hun draaischijffunctie kunnen waarmaken. Diverse wachtlijsten bij deze partners zorgen er bovendien voor dat de draaischijf niet functioneert.

Ten derde stellen we vast dat het ondersteuningsmodel (ex-GON) eveneens een belangrijke opdracht heeft om scholen en leerlingen met specifieke noden te ondersteunen. Leerlingen die meer

nodig hebben dan basiszorg of verhoogde zorg, kunnen voortaan zorg krijgen in de klas via een nieuw ondersteuningsmodel. De begeleiding kan verschillende vormen aannemen: ondersteuning voor het team, ondersteuning voor de leraar of een aantal uren zorg voor de leerling. Het is duidelijk dat het ondersteuningsmodel niet samenvalt met de opdracht van de CLB, maar dat er toch belangrijke raakvlakken zijn. De toegang tot het ondersteunen wordt bepaald door het CLB. Het is wenselijk dat in de toekomst werk wordt gemaakt van een verduidelijking van de relatie tussen de opdrachten inzake leerlingenbegeleiding van scholen, PBD, CLB en de opdrachten van het ondersteuningsmodel.

### **3.5 Ontoereikende financiering voor omkadering en werking**

De hervorming van de leerlingenbegeleiding moest een budgetneutrale operatie zijn. De overheid schreef een decreet uit dat moest leiden tot een eenvoudig en transparant omkaderingssysteem. Ze wenste de efficiëntie te verhogen door schaalvergroting en de samenwerking tussen CLB's en externe partners te stimuleren.

De LLB-sector heeft een brede opdracht en kreeg bijkomende taken opgelegd zonder dat daar de nodige middelen tegenover staan. De continue wijzigingen in het onderwijslandschap brachten onrust en extra werkdruk met zich mee. De uitbreiding met 88 VTE voor de CLB's voldoen slechts voor een klein gedeelte. Ondersteuningsteams brengen nieuwe knowhow en enthousiasme binnen in de scholen (in de fase 2 en 3) maar er is vaak te weinig personeel en tijd om op problematieken in te spelen in de hen toegewezen ('gewone') scholen.

Daarenboven stellen we vast dat in de praktijk pas afgestudeerden worden ingezet in de ondersteuningsteams. Deze hebben echter niet de verhoopte praktijkervaring om met specifieke noden van aangemelde leerlingen om te gaan, noch om leerkrachtenteams op dat vlak met kennis van zaken te ondersteunen én ouders raad te geven. Daarenboven is de kans eerder klein dat ze protesteren tegen de stijgende werkdruk en administratieve overlast die hun job met zich brengt.

De lokroep van de privésector en de verhoogde werkdruk leidt er toe dat personeel uit alle disciplines (bv artsen) afhaakt. De sector kreunt onder de werkdruk en heeft dringend substantieel meer omkadering en werkingsmiddelen nodig.

Gebrek aan middelen voor omkadering voor de uitwerking van een leerlingenbeleid speelt vooral SO en internaten parten. En dan spreken we nog niet over een degelijk profiel en ambt voor de interne leerlingenbegeleider in het leerplichtonderwijs.

Ook de internaten gewoon onderwijs vragen om meer omkadering (1 opvoeder per 15 internen), alle internaten behalve IPO's roepen om gespecialiseerd personeel zoals verpleegkundige, maatschappelijke werker of psycholoog aan boord te kunnen nemen voor kinderen met gedragsproblemen. Daarenboven is er ook nood aan administratief personeel voor de coördinatie en administratie en om tijdig vervangingen te kunnen uitvoeren. De werkingsmiddelen zijn ontoereikend.

Verder kampen internaten met een oud statuut, een benoemingsstop (bij IPO's), onduidelijke en ongelijke (en zelfs onbestaande) functiebeschrijvingen voor beheerders en/of hoofdopvoeders en personeel. Het gebrek aan perspectief op een beter statuut ervaren de personeelsleden als een onderwaardering voor hun werk.

### **3.6 Steeds meer maatschappelijke problemen worden afgewend op onderwijs en op leerkrachten**

De problematieken in onze maatschappij waarmee de personeelsleden in onderwijs geconfronteerd worden, nemen toe in aantal en in complexiteit. Er is de groeiende diversiteit in de klas, het meertalig onderwijs, digitalisering en sociale media, de toenemende agressie, allemaal fenomenen die de leerlingenbegeleiding voor grotere uitdagingen plaatst. Niet alle leerlingenbegeleiders, opvoeders, CLB-medewerkers kunnen of moeten in al die problematieken gespecialiseerd zijn. Vormingsaanbod voor de personeelsleden van scholen en CLB's is aanwezig sedert geruime tijd. De diversiteit aan (wisselende) maatschappelijke fenomenen waarvoor de hulp en ondersteuning van onderwijs gevraagd wordt, is uitgebreid en complex. De personeelsbezetting van de Permanente Ondersteuningscel (POC) kan onmogelijk voldoen aan specifieke vormen en ondersteuning die het werkveld ten goede komen. In een dienstenorganisatie zijn vorming en navorming nochtans de basis van kwaliteit. Ze kunnen daarenboven gebruikt worden als communicatiekanalen in het streven naar een uniforme werking.

Nieuwe medewerkers volgen een vormingstraject dat aangeboden wordt door de POC's. De koepels en het GO! organiseren deze trajecten samen. Veel CLB'ers hebben geen pedagogische vorming en, bij aanvang, een beperkte professionele achtergrond. Hun job vereist echter de nodige opleidingen om als expert leerlingenbegeleiding dicht bij onderwijs te kunnen functioneren en om leerlingen, ouders en schoolpersoneel professioneel te adviseren.

Zodra de nieuwe medewerkers in de centra aan de slag gaan, wordt er lokaal nog een intensief begeleidingsprogramma afgewerkt en staan ze onder toezicht van een ervaren 'meter/peter' die hen wegwijs maakt in de sector. Vaak duurt het meer dan een jaar eer een nieuwe medewerker zelfstandig 'dossiers' begeleidt.

Uit de CLB-audit bleek dat het aanvangstraject van een beginnend CLB-personeelslid redelijk uniform is, maar dat wijzigt wel en dus ook de nood aan specifieke vormen in de loop van de loopbaan. Uit procesonderzoek bleek dat in vele centra medewerkers hun eigen navormingstraject individueel samenstellen. Dat bleek ook al uit de Onderwijsspiegel 2013 van de Onderwijsinspectie. In de meeste centra bestaat geen standaard, verplicht basiscurriculum dat medewerkers, afhankelijk van hun profiel en ambt, moeten volgen. Ook voor medewerkers die reeds lang in dienst zijn, bestaan geen verplichte actuele programma's. Centra organiseren vaak zelf vormen voor het eigen personeel en voor bepaalde doelgroepen binnen de scholengroep. De PBD speelt daarbij, afhankelijk van het thema, een actieve en ondersteunende rol.

Scholen zijn soms nog te weinig op de hoogte van de werking van hun CLB en/of nieuwe regelgeving rond leerlingenbegeleiding. Leerkrachten worden vrijgemaakt als leerlingenbegeleider, maar kennen het zorgcontinuüm niet altijd even goed en hebben moeite met het bepalen van de eigen rol en van de plaats van het meewerkend CLB. Scholen hebben hierover onvoldoende historische knowhow en hebben dus nood aan herhaalbare, duidelijk begrijpbare vorming. Deze materie zou ook moeten worden opgenomen in de Lerarenopleiding met de nodige opvolgingsmomenten.

## **4. Wat zou er moeten veranderen? Wat zijn onze standpunten?**

### **4.1 Krachten bundelen**

- Onafhankelijkheid garanderen in het officieel onderwijs

Het werkingsprincipe van onafhankelijkheid blijkt na 15 jaar ervaring een voorwaarde sine qua non van goed functioneren te zijn.

Waar nu ieder centrum, bestuursmatig mee onder de vleugels zit van dezelfde inrichtende macht die tevens de scholen bestuurt, zou er een volledig onafhankelijke beheersstructuur kunnen worden uitgewerkt door de bestaande CLB's onder te brengen in een eigen 'CLB-scholengroep', geleid door een eigen Algemeen directeur en een eigen Raad van Bestuur.

De oprichting van een eigen organisatie met een eigen inrichtende macht mét voldoende financiële, materiële en huisvestingsmiddelen, zou de onafhankelijke positie van de CLB's op alle terreinen garanderen. Nu is men te zeer afhankelijk van 'anderen' voor eigen middelen en huisvesting.

Ook bij de Internaten ontstaat soms een moeilijke relatie tussen Algemeen directeur van een scholengroep, de directeur van een instelling of school en de beheerder van een internaat: er heersen soms conflicten over de inzet van middelen en personeel. Het gebrek aan kennis over de werking van de internaten resulteert in geen of weinig overleg tussen betrokken partijen. We pleiten voor een eigen beheer van de middelen en een eigen onderhandelingscomité.

- Leerling nabijheid verzekeren

Schaalvergroting van de CLB's dient benut te worden om leerlingenbegeleiding vanuit de centra bij elke school structureel in te bouwen én school- en leerling nabij werken te blijven toepassen. Uit de jarenlange knowhow van de sector blijkt, dat de belangen van de leerling steeds centraal staan, wat bij leerlingenbegeleiding een essentieel gegeven is. De cliënt/consultant moet kunnen rekenen op advies dat gericht is op de verbetering van zijn/haar situatie en niet die van de school of die van de ouders. CLB werken vraaggestuurd en consultatief en hebben oog voor de noden/vraagstellingen van elk van de vraagstellers. Ze hanteren hun beroepsgeheim en deontologische code op een professionele manier waardoor discretie bewaard blijft in hun werking. Wij pleiten voor een school nabije werking en aanwezigheid op school.

- Duidelijke rolverdeling

Met het oog op de gelijke behandeling van elke leerling en de gelijke aanpak van leerlingenbegeleiding in Vlaanderen, is het belangrijk om per begeleidingsdomein ook een duidelijke rolverdeling te bepalen tussen school, CLB, PBD en externe hulpverlening. Deze rolverdeling kan verschillend zijn al naargelang het begeleidingsdomein en biedt binnen elk begeleidingsdomein – rekening houdend met de context – ook ruimte voor differentiatie. Dit betekent dat elke leerling ongeacht de school en het CLB, op eenzelfde manier behandeld wordt, weliswaar met oog voor de eigen situatie.

CLB's dienen hun aandacht en middelen in te zetten op het registreren, onderzoeken, begeleiden, eventueel doorverwijzen, van leerproblemen. Emancipatorisch werken via eventuele kortlopende begeleidingen in samenwerking met scholen en eventuele derden, hoort daarbij.

Daarom is het belangrijk dat de verschillende actoren één visie en methodiek hanteren en elkaar niet als concurrenten zien zodat de 'warme overdracht' verzekerd kan worden, zoals bijvoorbeeld in bepaalde gevallen bij overgang naar een andere school of het begeleiden van leerlingen zonder diploma naar VDAB.

Het vernieuwde LLB-decreet komt hier grotendeels aan tegemoet maar er is nood aan communicatie over dat nieuwe decreet. Dit kan via diverse kanalen en aangepaste training voor CLB- en schooldirecties, zorgleerkrachten, leerlingenbegeleiders en CLB-medewerkers. We pleiten voor een duidelijke rolverdeling tussen alle betrokken actoren. Wij eisen het herbekijken van de structurele relaties tussen Onderwijs en Welzijn.

## 4.2 Tegen vermarkting

- Concurrentie van de privé-markt terugdringen

Vermarkting is niet nodig als de overheid voldoende middelen geeft. Het vernieuwde LLB-decreet geeft een centrum de mogelijkheid om handelsactiviteiten te ontwikkelen. Het is echter geenszins de bedoeling dat de CLB's zich op de (welzijns)markt begeven als een commerciële spelers. Dit zou de kernopdrachten van de centra in het gedrang kunnen brengen. Verder staan we zeer kritisch ten overstaande van opdrachten van andere overheden (bv Welzijn) die het CLB verplichten om bijkomende opdrachten op te nemen zonder hierbij te voorzien in de bijhorende middelen. We eisen dat de overheid meer publieke middelen ter beschikking stelt om de onafhankelijkheid te bewaken.

- Dienstverlening voor (kans)armen blijvend verzekeren

Uit de audit, waarin vertegenwoordigers van organisaties waar kansarme doelgroepen het woord namen, blijkt dat communicatie voor hen één van de pijnpunten van het CLB is. Folders blijken moeilijk begrijpbaar, slecht vertaald, houden weinig rekening met kansarmen en hun taalkennis/taalgebruik en zijn dus eerder drempelverhogend dan -verlagend. Communicatie via folders alleen is niet het geschikte communicatiekanaal. Hiertoe moet ze in dialoog gaan met deze doelgroep. Het is belangrijk dat het CLB een gezicht krijgt voor zijn cliënteel om zo de noodzakelijke vertrouwensband op te bouwen.

Bovendien is het cruciaal dat het CLB als neutrale partner tussen leerlingen, ouders en scholen fungeert. Zonder dit principe wordt de goede werking gehypothekeerd. Het gebrek aan onafhankelijkheid of de perceptie ervan werkt drempelverhogend voor kansengroepen. Ze hebben onvoldoende (zelf)vertrouwen om zelfs nog maar over hun probleem te komen spreken en staan vaak wantrouwig tegenover hulpverlening. We pleiten ervoor dat de overheid meer financiële middelen ter beschikking stelt zodat de CLB's deze kansengroepen kunnen bereiken op een duidelijke, verstaanbare, transparante en laagdrempelige manier.

## 4.3 Adequate financiering voor personeel en werking

- De leerling staat centraal

De telling van CLB-middelen dient in belangrijke mate rekening te houden met de SES-kenmerken van hun leerlingenpopulatie en de aard van bediende scholen (BaO, BSO/TSO, BuO).

In het licht van toekomstige opdrachten voor nieuwe doelgroepen, dient de overheid in te schatten hoeveel bijkomende middelen de sector nodig heeft voor:

- leerlingen met gemotiveerde verslagen, specifieke onderwijsbehoeften, leerlingen in een richting met finaliteit arbeidsmarkt, leerlingen in een arbeidsmarktgericht traject of duaal leren
- Bijkomende opdrachten vragen om bijkomende omkadering voor alle actoren
- Meer omkadering vermindert werkdruk van het personeel en zal het welbevinden, de motivatie en het kwaliteitsvol werken doen toenemen.

Wij pleiten voor het behoud van een telling op CLB-niveau.

- School/Internatenbeleid inzake LLB

Het vernieuwde decreet LLB dwingt de scholen om een structureel beleid voor leerlingenbegeleiding te ontwikkelen. Het stelt een aantal verwachtingen ten aanzien van zowel scholen uit het basis- als

het secundair onderwijs én de CLB scherper. Zeker voor het uitbouwen van de eindverantwoordelijkheid van de school in de verschillende fases van het zorgcontinuüm heeft de school zeker nood aan bijkomende financiële én personeelondersteuning. Dit vergt immers een specifieke expertise van leraren en/of andere personeelsleden. Deze bijkomende opdrachten kunnen niet gerealiseerd worden zonder substantieel bijkomende omkadering en middelen. Wij pleiten voor een bijkomende omkadering voor leerlingenbegeleiding in scholen en in internaten en tevens voor de mogelijkheid tot het oprichten van een ambt van leerlingbegeleider en/of een ambt van ondersteuner.

- Jarenlange besparingen wegwerken

De audit van de CLB toonde aan dat: 'wat betreft de werkingsmiddelen wijzen veel elementen in de richting dat de bodem bereikt is, of dat men zelfs door de bodem zit'. Ook al heeft de overheid in de voorbije legislatuur een extra budget van 4 miljoen euro voorzien dat toelaat 80 voltijdsen extra aan te stellen en gebruik te maken van 88 extra omkaderingsgewichten in 2018-2019. In de daaropvolgende jaren kan de omkadering geleidelijk groeien tot 180 extra omkaderingsgewichten. Deze extra-omkadering is budgettair nog niet verworven. Ze zet daarenboven slechts ten dele een historische onderfinanciering van de sector recht. De meeste besparingen zijn in het verleden echter gerealiseerd op werkingsmiddelen. Wij vragen een herziening van de financiering van de werkingsmiddelen volgens de noden, opdrachten, aard/locatie van te bedienen scholen, doelpubliek, ... , evenals bijkomende middelen voor de NROC's.

- Naar een open enveloppe

Het niet-stelselmatig toepassen van de index en de besparingsmaatregelen vanaf 2007 verergeren de financiële toestand en de personeelomkadering van de centra. Ook al worden de besparingen met het nieuwe decreet stopgezet, zijn de besparingen van vroeger verrekend in de gegarandeerde omkadering. Als vakbond hebben we dat gerealiseerd. Het toegenomen aantal taken door onder meer hervorming van Integrale Jeugdhulp, de complexer wordende samenleving, de groeiende verwachtingen ten opzichte van onderwijs en de gewijzigde doelgroepen, zijn niet verrekend in de gesloten enveloppe.

Een ander, malafide effect van de enveloppefinanciering en haar parameters is, dat een dergelijk systeem concurrentie veroorzaakt tussen centra en uitnodigt om leerlingen naar bepaalde onderwijsvormen te sturen.

Bovendien zijn de CLB's betrokken in de toekenning van certificaten die nodig zijn om in bepaalde opleidingsvormen opgenomen te kunnen worden (bv. in het Buitengewoon Onderwijs Type 1 versus Type 2). Waar concurrentie in vele sectoren leidt tot kwaliteitsverhoging en continue verbetering, veroorzaakt concurrentie hier een aantal negatieve effecten en bedreigt ze de onafhankelijkheid van de centra ten opzichte van de scholen. De overheid opteerde niet voor een 'open-endfinanciering'. Door het behoud van de gesloten enveloppe zal de financiering onvoldoende flexibel blijven om adequaat in te spelen op de demografische evoluties. We pleiten daarom voor de afschaffing van de gesloten enveloppefinanciering.

- Ondersteuningsteams efficiënt inzetten

De ondersteuners leveren bijkomende knowhow en enthousiasme aan maar er is vaak te weinig tijd om op problematieken in te spelen in de hen toegewezen ('gewone') scholen. In de praktijk worden pas afgestudeerden ingezet in de ondersteuningsteams, die niet protesteren tegen de stijgende werkdruk en administratieve overlast. Bovendien mankeren ze de nodige ervaring. Wij pleiten voor een efficiënte inschakeling van de ondersteuningsteams en voor een degelijke opleiding zodat ze met voldoende kennis van zaken ondersteuning kunnen bieden. We pleiten tevens voor het ambt van



ondersteuner gebaseerd op de ambten die bestaan in het buitengewoon onderwijs, met minimaal behoud van de huidige tijdelijke prestatieregeling (26u inclusief verplaatsingstijd).

- Ook de Internaten vragen meer middelen

Zij wensen hun kerntaak, nl. het opvoeden met de nieuwe maatschappelijke visie – meer contextbehandeling en herstel met het gezin - , naar behoren uit te voeren gezien ze in hun job steeds meer geconfronteerd worden met een divers publiek. De omkadering moet aangepast worden aan de noden van de doelgroep. Wij vragen - naast een beter statuut (oa benoemingsstop opheffen in de IPO's) - een correcte verloning voor de geleverde (nacht en weekend)prestaties. Daarnaast vragen we ook de invoering van ambten in de internaten ifv de leerling met specifieke onderwijsbehoeften en hun recht op inclusief verblijf.

#### **4.4 Investeren in de toekomst**

Binnen de initiële lerarenopleidingen (en banaba's) zouden veel meer realistische aspecten van leerlingenbegeleiding dienen aangeleerd te worden. Kennis over de CLB-werking en de verwachtingen naar hun hulpaanbod horen daarbij (oa info over het zorgcontinuüm, klassenraden, ouderavonden, ...).

Naast een uitklaring van rollen en verantwoordelijkheden en een versterking van de beleidsinstrumenten van scholen, vergt dit een volgehouden en gestructureerde inspanning voor de professionalisering van de schoolteams (zowel initiële lerarenopleiding als professionalisering tijdens de loopbaan). De verschillende actoren en partners kunnen elkaar hierin versterken. Ook de lerarenopleidingen spelen hierin een doorslaggevende rol. Wij pleiten voor een specifiek luik LLB in de Lerarenopleiding met extra financiering.

#### **4.5 Verminderen van de planlast**

Sinds een paar jaar gebruiken de CLB's LARS (Leerlingenbegeleiding Activiteiten Registratie Systeem) als documentatiesoftware. Dit is een belangrijke eerste stap in de richting tot eenvormige documentatie en rapportering. LARS heeft de bedoeling een uniforme registratietool te zijn voor (voorlopig slechts bepaalde) activiteiten van het CLB. Aldus wordt het een unieke referentie voor leerlingengegevens en een zeer geschikte bron voor centrumdirecteurs om managementinformatie te vergaren, rekening houdend met privacy en beroepsgeheim.

De sector heeft vorig jaar ook zijn eerste jaarverslag uitgegeven. LARS werd hierbij gebruikt als bron voor het cijfermateriaal. Uit dit jaarverslag blijkt dat LARS niet gebruiksvriendelijk is en dat de verwerking van deze dossiers tijdrovend is. Daarenboven kunnen velden in LARS niet apart van andere velden worden afgeschermd, wat het zeer moeilijk maakt om anderen (scholen, welzijnsorganisaties, ...) toegang te geven.

Een ander nadeel van LARS is dat de registratie gericht is op een beperkt deel van de CLB-opdracht. Zo wordt schoolondersteuning door de CLB-medewerkers tot op heden nog niet opgenomen in LARS. LARS geeft dus wel een beeld, maar geen volledig beeld van de CLB-activiteiten. Andere informatie zoals bijvoorbeeld bijzondere bepalingen of afsprakennota's/samenwerkingsnota's worden door een beperkt aantal CLB's bijgehouden in daartoe door hen ontwikkelde instrumenten. Bij andere bevindt die informatie zich in gebruikersapplicaties op een al dan niet afgeschermd serverlocatie.

De database zou verder moeten ontwikkeld worden zodat het jaarverslag van de sector, met zo weinig mogelijke manuele interventies, uit de geregistreerde gegevens kan worden gedestilleerd.

We pleiten er voor dat databanken efficiënter worden gemaakt en een koppeling wordt voorzien voor scholen en internaten. We pleiten bovendien voor een vermindering van de administratieve taken, te wijten aan de overdreven verslaggeving van gemotiveerde verslagen.

#### **4.6 Inzetten op professionalisering**

Om de draaischijffunctie naar behoren te kunnen uitvoeren, is er nood aan meer kennis en vaardigheden bij (startende) LLB-medewerkers over het uitbouwen van een zorgnetwerk van hulpverleners binnen hun zorgregio. De CLB's ontvangen 'gekleurde' middelen voor navorming maar die zijn ontoereikend en gedurende jaren nagenoeg niet aangepast.

Niettemin stellen we vast dat de aanwezige problematieken, de complexiteit van de maatschappij en de verwachtingen van onderwijs en de verwachtingen die aan leerlingen worden gesteld, alsmear zijn toegenomen. CLB-medewerkers, leerlingenbegeleiders, opvoeders en ondersteuners moeten deskundig zijn en moeten daarvoor ook meer kennis verwerven. Op basis van functiebeschrijvingen en evaluaties dient voor iedere medewerker een coaching- en opleidingsprogramma te worden voorzien.

De scholen kunnen een professionaliseringstraject vragen aan hun PBD of een andere externe dienst en vragen om hen te ondersteunen in het uitwerken, implementeren en evalueren van een beleid op vlak van leerlingenbegeleiding. Afhankelijk van de vraag kunnen de PBD's zelf trajecten begeleiden of via hun makelaarsfunctie scholen doorverwijzen naar andere externe diensten. Outputfinanciering op basis van resultaten (bv leerwinst, ... ) is uit den boze. Ook is financiering op basis van evaluatie door 'collega's – aanvrager' ten opzichte van de geleverde diensten door PBD of CLB niet acceptabel. ACOD Onderwijs eist objectieve parameters om de juiste financiering aan de PBD toe te kennen. We pleiten voor meer tijd en middelen om deze opleidingen te kunnen volgen.

Tot slot vragen we de leidinggevendenden (directeurs) meer zichtbaar/hoorbaar op te komen en grenzen te bewaken ('poortwachterschap') voor hun centrum/school en hun personeel.

# Een Leven lang en breed leren

## 1. Inleiding

Binnen leven lang en breed leren neemt de volwasseneneducatie een belangrijke positie in. Volwassenen leren om heel uiteenlopende redenen, volgen heel diverse opleidingen met verschillende didactische methodieken. Naast het formele volwassenenonderwijs in de centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie, bieden allerhande publieke en private organisaties opleiding of vorming aan volwassenen aan. De momenteel 48 centra voor volwassenenonderwijs en 13 centra voor basiseducatie bevinden zich met andere woorden in een ruime markt van aanbodverstrekkers en hebben met hun breed en vormend karakter een unieke positie.

Afgelopen legislatuur werd het volwassenenonderwijs hervormd. Het nieuwe financieringsdecreet van 2018 voor het volwassenenonderwijs stelde een drievoudige hervorming van het volwassenenonderwijs voor: een hervorming van het landschap via een schaalvergroting van de centra voor volwassenenonderwijs, een wijziging van het financieringssysteem van de centra voor basiseducatie (CBE) en de centra voor volwassenenonderwijs (CVO) en een aanpassing van het personeelsstatuut van de personeelsleden van de centra voor volwassenenonderwijs.

Het volwassenenonderwijs wordt geprofileerd rond zijn kerntaken: tweedekansonderwijs, geletterdheid, Nederlands Tweede taal (NT2) en een leven lang en breed leren. Daarbij moet het prioritair inzetten op:

- beroepskwalificerende opleidingen;
- kwetsbare doelgroepen.

Naast het volwassenenonderwijs maakt ook het deeltijds kunstonderwijs deel uit van het leven lang en breed leren. Het nieuwe decreet betreffende het deeltijdskunstonderwijs (DKO decreet) werd ingevoerd op 1 september 2018. Het decreet stelde een drievoudige doelstelling voorop: verankeren, vereenvoudigen en verbreden. De doorgevoerde hervorming bracht de erkenning van het DKO als onderwijsvorm, een gebundelde en meer transparante regelgeving en een duidelijke programmatieprocedure ter vervanging van de programmatiestop ingevoerd in 2011. Het was de bedoeling om de academies meer zuurstof te geven om een innovatief en actueel beleid te voeren.

## 2. Troeven van de sector

### 2.1. Democratiserende functie

Het onderwijs in de centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie typeert zich door een breed, kwalitatief en laagdrempelig aanbod dat volwassenen kansen biedt om competenties te verwerven en cursisten in staat stelt om erkende kwalificaties te behalen. Het volwassenenonderwijs is in die zin uniek dat het breed vormt. Daarmee onderscheidt het zich van het aanbod bij bijvoorbeeld VDAB en Syntra Vlaanderen, dat specifiek de nadruk legt op beroepsgerichte opleidingen respectievelijk in functie van het toeleiden naar werk (knelpuntberoepen) of in functie van het toeleiden naar het ondernemerschap.

Het specifieke organisatiemodel van het volwassenenonderwijs staat garant voor een duidelijk gezicht en positie in het aanbod van de volwasseneneducatie. Het voorziet een laagdrempelige toegang tot het fijnmazige en regionaal gespreide aanbod, het is modulair en flexibel georganiseerd en leidt tot automatische erkenning van (deel)certificaten. De vier structuuronderdelen van het

volwassenenonderwijs – basiseducatie, secundair volwassenenonderwijs, HBO5 en specifieke lerarenopleiding - zijn cruciaal omdat ze toelaten een breed volwassen publiek te bereiken. Met de uitkanteling van HBO5 en de specifieke lerarenopleiding wordt dit geheel jammer genoeg versnipperd en verengd.

De CVO, CBE en DKO hebben een belangrijke maatschappelijke en democratiserende functie: naast het behalen van een diploma secundair onderwijs, een basisvorming aan kansarmen, het blijven in het vak en (om)scholing om werk te vinden, is het ook een plaats van maatschappelijke integratie en zelfontplooiing.

De module-opbouw van de opleidingen zorgt voor meer mogelijkheden naar maatwerk en een afstemming op de noden van de cursist/leerling.

Bij sommige opleidingen zijn de materiaalkosten en inschrijvingskosten hoog. Om alle doelgroepen te kunnen bereiken, moet hiervoor een oplossing worden gezocht; bv vrijstelling onder een bepaald inkomen in afwachting van de kosteloosheid.

## **2.2. Eigenheid van het personeel**

Zowel in CVO/CBE als in DKO onderricht men door middel van een aangepaste didactische benadering door leraars-specialisten/artiesten, die uit werkveld komen/kwamen. Bovendien zijn ze bereid om naast dag prestaties ook avond- en weekend werk te verrichten.

De prestatieregeling en opdracht van een personeelslid in het volwassenenonderwijs en DKO is flexibel om de (modulaire) organisatie van het aanbod zo optimaal mogelijk te maken. Typisch voor de CBE-sector is het feit dat het personeel bovendien zeer breed inzetbaar is.

## **3. Waarmee wordt de sector geconfronteerd?**

### **3.1 Aantasting van de brede maatschappelijke opdracht van VWO**

Het huidige aanbod van het volwassenenonderwijs dreigt in de toekomst te verengen en te verschromen. Dit is niet enkel te wijten aan de overheveling van HBO5 en SLO naar de hogescholen/universiteiten maar deze verschroming wordt ook versterkt door een ander element van de hervorming van het volwassenenonderwijs, met name de schaalvergroting van de centra voor volwassenenonderwijs. De organisatie van opleidingen, die niet als maatschappelijk relevant worden gekenmerkt en die zich niet expliciet richten naar kansengroepen, wordt ontmoedigd door het nieuwe systeem van financiering.

Het volwassenenonderwijs wordt aangetast in zijn rol als onderwijs voor sociale promotie (tweedekansonderwijs, een leven lang en breed leren, geletterdheid, enz.). De nieuwe prioritaire focus in het financieringsdecreet op kwalificerende opleidingstrajecten en kwetsbare doelgroepen, kan enkel maar werken als het volwassenenonderwijs zich hierin kan onderscheiden van andere aanbodverstrekkers en voldoende ruimte krijgt om te werken aan sleutelvaardigheden, generieke competenties en brede vorming. Er is onvoldoende aandacht voor de organisatorische haalbaarheid en werkbaar werk voor het personeel.

Het nieuwe decreet getuigt van een sterk utilitair en economisch rendementsdenken in combinatie met een commerciële invalshoek. Dubbelen wordt bestraft in de financiering. In- en outputfinanciering moeten de centra aanzetten tot de meest efficiënte en snelste weg naar een

diploma, waardoor er een risico ontstaat van de aantasting van de kwaliteit door devaluatie van de kwalificatiebewijzen. Na de opleiding moet men zo snel mogelijk inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Het breed vormende, de sleutelvaardigheden en generieke competenties worden uit het oog verloren, terwijl het net dat is wat het volwassenenonderwijs als meerwaarde biedt voor de cursist. Opvallend is het weren van zogenaamde hobby-cursussen terwijl tot nu toe deze cursussen zeer gewaardeerd worden door een breed publiek. Gevreesd wordt dat een grote groep volwassenen, die nu wel bediend wordt in het volwassenenonderwijs, in de toekomst niet meer de weg zal vinden naar het aanbod van het leven lang en breed leren en er daardoor een nieuwe kansengroep dreigt te ontstaan.

### **3.2. Afkalking van de brede doelgroep**

HBO5 en de specifieke lerarenopleiding worden overgeheveld naar het hoger onderwijs, het beheer van het NT2-aanbod wordt losgekoppeld van het andere (geletterdheids)aanbod en er wordt een prioritaire focus gelegd op enkele kerntaken in het volwassenenonderwijs. Hierdoor worden opdrachten uit het volwassenenonderwijs geknipt zonder een sterke toekomstvisie. Dit leidt tot een uitholling van de missie en van de opdrachten van het volwassenenonderwijs.

Er doet zich daardoor een verschuiving en verenging van de CVO doelgroepen voor: traditionele cursisten worden verdrongen, avondscolen worden dagscolen, avondlessen worden geschrapt ten voordele van dagcursussen, werkenden met sociale promotie worden als tweederangs beschouwd.

Het financieringsdecreet maakte tevens een einde aan de kosteloosheid van het aanbod van de basiseducatie. De overheid gaat ervan uit dat bepaalde categorieën van cursisten in de basiseducatie niet tot de kansengroepen behoren. Deze zullen in de toekomst inschrijvingsgeld moeten betalen. Dit wordt ervaren als een zware aantasting van het laagdrempelige imago van de basiseducatie. Het inschrijvingsgeld voor het DKO is geen beletsel voor de begoede families maar vormt een drempel voor kansarme groepen, bijgevolg een aantasting van de gelijke kansen. Al enige tijd is er een trend merkbaar van cursisten of leerlingen die het inschrijvingsgeld in delen afbetaalt.

Tot slot is er een beperking doorgevoerd bij de toekenning van opleidingscheques en werd het Vlaams Opleidingsverlof (het vroegere Betaald Educatief Verlof) verminderd voor bepaalde opleidingen om te vermijden dat de zogenoemde hobbyisten binnen dit systeem een opleiding kunnen volgen.

Kortom, bepaalde maatregelen uit het financieringsdecreet zullen een ongunstige impact zullen hebben op het voeren van een effectief kansengroepenbeleid. Het gaat onder meer over het invoeren van inschrijvingsgeld voor cursisten basiseducatie, de output-component in het financieringssysteem in relatie tot maatwerk en de sanctionering voor het veelvuldig inschrijven voor dezelfde module/opleiding.

### **3.3. Geforceerde schaalvergroting**

Het volwassenenonderwijs werd de afgelopen legislatuur grondig hervormd. De overheveling van het hoger beroepsonderwijs en de specifieke lerarenopleiding naar het hoger onderwijs, de invoering van een nieuw financieringssysteem en het implementeren van de schaalvergroting hebben het landschap van het volwassenenonderwijs grondig hertekend.

Op 1 september 2019 kent Vlaanderen een 50-tal centra voor volwassenenonderwijs en 13 centra voor basiseducatie. Het VWO, verwijzend naar de CVO en de CBE, wil een prominente rol opnemen in een

globaal beleid gericht op een leven lang en breed leren. Het VWO wil cursisten de mogelijkheid bieden de nodige competenties te verwerven om volwaardig te participeren aan de arbeidsmarkt en de samenleving en de persoonlijke interesses en talenten blijvend te ontwikkelen. Niet enkel in de samenleving van vandaag, maar ook in die van morgen.

Fusies en schaalgrootte dienen op basis van pedagogische en onderwijskundige overwegingen bepaald te worden. Samenwerking tussen scholen is van een andere orde en dient aangemoedigd te worden.

De klemtoon ligt op kwaliteit, een breed aanbod, fijnmazigheid van het aanbod en een goede leertrajectbegeleiding. Dit kan op verschillende manieren (bv. Samenwerkingsverbanden) gerealiseerd worden. Uit het GIA-rapport<sup>14</sup> blijkt dat voldoende kritische massa niet per definitie kwaliteitsvoller aanbod garandeert.

Fusieoperaties leiden ook niet noodzakelijk tot meer efficiëntie. Integendeel, de transfer van onderwijsmiddelen naar administratie en middenkader vergroot de planlast en werkdruk. Grotere CVO-centra kunnen leiden tot verminderde slagkracht van lokale onderhandelingscomités of zelfs tot afschaffing ervan. Een overdreven en inefficiënte overlegcultuur en de machtsverschuiving naar centraal niveau (=hoofdzetel van het CVO) kan leiden tot een verlies van voeling met de basis (=vestigingsplaatsen).

### **3.4. Complex financieringssysteem met onvoorspelbare effecten geeft onzekerheid**

Door het complex nieuw financieringssysteem met onvoorspelbare effecten dreigt de globale visie en focus op VWO en DKO verstoord te worden of te verdwijnen (de professionele inzetbaarheid, de actieve participatie en de sociale inclusie). De focus in de nieuwe financiering verschuift van generieke en brede vorming & vrijetijdsbesteding naar kwalificatie & kansengroepen.

De voorgestelde geforceerde hervorming is echter niet mogelijk zonder input van extra middelen. De sleutel tot het werken met kwetsbare doelgroepen, ligt o.a. in het financieringssysteem en de beschikbare middelen. Het werken met kansengroepen stelt bijkomende uitdagingen naar trajectbegeleiding en ondersteuning van de doelgroep. Dit vraagt om investeringen in expertise en werkmiddelen. De grote hoeveelheid aan informatie en aanbod binnen het leven lang en breed leren maakt het voor volwassenen zodanig complex om in het bestaande aanbod de weg te vinden dat het gebrek aan gestructureerde trajectbegeleiding alsmear meer prangend wordt.

Het nefaste systeem van de gesloten enveloppefinanciering in combinatie met grotere CVO zorgt voor een toenemende ongezonde competitie tussen de centra. Gelukkig zijn de CBE hiervan gespaard gebleven omdat zij voortaan met een open enveloppe kunnen werken. In het DKO werd een solidariteitsfactor ingevoerd waarbij de groei van de ene gecompenseerd moet worden door het verlies van de andere.

De druk van toenemend maatwerk en flexibilisering, de lange (gevarieerd) werkdagen, de onaangepaste en onregelmatige planning (avondwerk en 's morgens), de grotere werkdruk door afstandsonderwijs en de grotere groepen leiden tot veel burn-out bij het personeel.

De nieuwe regelgeving werkte eerder een planlastverhoging in de hand, onder meer door de individualisering van de begeleiding, door de evaluatie van leerlingen en door de samenwerking met instellingen van andere onderwijsniveaus.

---

<sup>14</sup> Onderwijsinspectie, Op(-)Maat. Een onderzoek naar de behoeftedekkendheid en de behoeftegerichtheid van het NT2-aanbod in Vlaanderen, januari 2016

Het financieringsdecreet maakte een einde aan de kosteloosheid van het aanbod basiseducatie. De overheid gaat ervan uit dat bepaalde categorieën van cursisten in de basiseducatie niet tot de kansengroepen behoren. Deze zullen in de toekomst inschrijvingsgeld moeten betalen. Dit zorgt voor bijkomende planlast.

Net als bij de CVO en CBE werd de hervorming van het deeltijdskunstonderwijs doorgevoerd zonder bijkomende middelen. Het financieringsmechanisme is onvoldoende transparant, onvoldoende voorspelbaar en ontoereikend voor de academies. De basisfinanciering is nog steeds ontoereikend en de nood aan middelen voor infrastructuur is groot.

Het nieuwe decreet kende een hele reeks bijkomende opdrachten toe aan het DKO, maar legde hier geen bijkomende middelen naast. De uitvoering van deze nieuwe opdrachten, hoewel onderschreven door de academies, komt hierdoor in het gedrang.

Het gaat onder meer om het realiseren van:

- een beleid voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften het aanbieden van basiszorg, verhoogde zorg en individueel aangepast curricula;
- een beleid voor leerlingenbegeleiding;
- een inspraakbeleid met de lokale culturele omgeving;
- een kwaliteitszorgbeleid in het kader van de lokale samenwerkingsinitiatieven tussen academies en instellingen van andere onderwijsniveaus;
- het aanbieden van alternatieve leercontexten.

Het DKO decreet verankerde het toepassingspercentage zoals gehanteerd voor implementatie. Dit hield de facto een besparing in. Daarnaast werd de solidariteitsfactor ingevoerd, wat een feitelijke toepassing van een bijkomend toepassingspercentage betekent. De impact van deze solidariteitsfactor – een belangrijk precedent voor het hele onderwijsveld – is tot op heden nog niet duidelijk voor de academies. Deze maatregelen houden dus een besparing in terwijl er bijkomende opdrachten aan worden toegekend. Het financieringssysteem zet met andere woorden een rem op een breed en toegankelijk DKO.

### **3.5. Toenemende concurrentie van privé-markt**

Het volwassenenonderwijs moet zich voldoende kunnen blijven onderscheiden van andere aanbodverstrekkers en moet voldoende ruimte krijgen om te werken aan sleutelvaardigheden, generieke competenties en brede vorming. Complementair aan een breed basisaanbod, moet het volwassenenonderwijs een gericht kansen- en doelgroepenbeleid kunnen voeren volgens het nieuwe financieringsdecreet.

Daarnaast zal ook de gewijzigde reglementering van de vestigingswet, waaronder de afschaffing van het verplichte attest bedrijfsbeheer en de beroepskennis bij het opstarten van een eigen zaak een belangrijke impact hebben op de deelname aan het volwassenenonderwijs.

Er zijn dus heel veel spelers op de markt van volwasseneducatie en kunsteducatie en de concurrentie van de VDAB en de privésector zorgt voor wanorde in het landschap. Gelukkig kenmerken de CVO, CBE en DKO zich door de onderwijskwalificatie. Toch stellen we vast dat de CBE sector weinig gekend is bij het grote publiek en nood heeft aan een soort van branding of merk. Het DKO is geen leerplichtonderwijs en dient daarom zelf promotie te maken en leerlingen te rekruteren. Dat maakt hun positie op de 'markt' kwetsbaarder.

Het beperken van het Vlaams opleidingsverlof en van de opleidingscheques tot een gereduceerd aantal opleidingen en de wijzigingen in de regelgeving rond de Erkenning van Verworven

Competenties (EVC) zijn een bedreiging voor het laagdrempelig imago en de democratiserende functie van het volwassenonderwijs. Onderwijsinstellingen zijn niet langer automatisch erkend voor het inrichten van EVC. Iedere organisatie die aantoont dat ze kwaliteitsvol werkt, komt in aanmerking. Deze maatregelen moeten worden teruggedraaid.

## **4. Wat zou er moeten veranderen? Wat zijn onze standpunten?**

### **4.1. Behoud van de brede toegang van het VWO / DKO**

ACOD Onderwijs pleit voor een VWO dat een brede maatschappelijke opdracht vervult met een breed aanbod voor het aantrekken van een breed publiek: van jongere tot gepensioneerde, van laaggeletterde tot hooggeschoolde.

ACOD Onderwijs pleit voor een DKO, dat staat voor:

- D = Diverse socioculturele achtergronden ontplooiën en creativiteit met respect voor traditie;
- K = Kunst is een universele taal die los van leeftijd, origine of culturele achtergrond mensen verbindt; Kunst is je mooiste melodie spelen in harmonie met je medemens;
- O = onderwijs dat technische en sociale, expressieve en artistieke vaardigheden ontwikkelt en gevoeligheden verfijnt.

We eisen dat de cursist/leerling centraal staat. Het economisch-rendementsdenken van de overheid zorgden ervoor dat het inhoudelijk verhaal in functie van de cursist/leerling ondergesneeuwd geraakte. De holistische visie op een leven lang en breed leren van de lerende volwassenen/jongeren en geïntegreerde aanpak van de leertrajectbegeleiding moeten behouden blijven.

Wij eisen een voorspelbaar financieringsmodel met voldoende beschikbare middelen voor de realisatie van de brede decretaal vastgelegde missie: 'Het volwassenenonderwijs heeft als doelstelling enerzijds de cursisten de kennis, vaardigheden en attitudes bij te brengen die nodig zijn voor de persoonlijke ontwikkeling, het maatschappelijk functioneren, het verder deelnemen aan onderwijs, het uitoefenen van een beroep of het beheersen van een taal en anderzijds de cursisten in staat te stellen erkende studiebewijzen te behalen' (artikel 3, decreet van 15 juni 2017). Geen van deze doelen mag de andere verdringen.

### **4.2. Behoud van de brede opdracht/aanbod van het VWO en DKO**

ACOD Onderwijs pleit voor een VWO en DKO, dat een brede maatschappelijke opdracht vervult met een breed aanbod voor het aantrekken van een breed publiek. Die opdracht bestaat uit beroepsopleiding, sociale promotie, persoonlijke en culturele vorming in alle bevolkingsgroepen en leeftijdscategorieën. In het VWO en DKO krijgt iedereen een kans tot 'sociale promotie' door zijn kennis, vaardigheden en inzicht te verdiepen en te vermeerderen.

De klemtoon ligt op de cursist/leerling met vraaggestuurd leertrajecten, leertrajectbegeleiding op maat, een geïntegreerde aanpak en een brede vorming om elke lerende de kans te geven (opnieuw) aansluiting te vinden met de samenleving. Om aan diverse leervragen te kunnen beantwoorden, is een breed en flexibel aanbod noodzakelijk.

Er moet echter ook een aanbod zijn dat de onmiddellijke vraag overstijgt en stimuleert en waardoor het onderwijs opnieuw zijn maatschappelijke rol opneemt. Zo zullen de bijzondere ingrijpende klimaatsveranderingen hun impact laten gevoelen op alle gebieden van het dagelijkse leven en het onderwijs moet op deze maatschappelijke noden vooruitlopen.



VWO en DKO kenmerken zich door het flexibele aanbod (maatwerk, duaal leren, leren in groepsverband, klassikaal of duaal) in samenwerking met externe partners. De centra werken als gespecialiseerde leverancier van beroepsopleidingen samen met publieke opleidingsverstrekkers, partners uit het bedrijfsleven, socio-culturele organisaties, lokale overheden en andere onderwijsinstellingen (o.m. secundair en hoger onderwijs).

Het belang van een leven lang en breed leren, voortdurende talent- en competentieontwikkeling voor alle leden van de samenleving kan hierbij niet onderschat worden. Kansengroepen zijn vaak kwetsbaarder op de arbeidsmarkt en in de samenleving en hebben dus meer nood aan begeleiding en bijscholing. Participatie aan een leven lang en breed leren kan voor verschillende kansengroepen positieve effecten hebben op sociale participatie, mobiliteit en gezondheid. Het leidt tot minder vereenzaming en zorgt voor minder zieken en dus voor minder druk op zorg/mutualiteit. Het is daarom van belang dat het recht op een leven lang en breed leren niet beperkt blijft tot 'functioneel omscholen' omdat dit een noodzaak zou zijn voor de arbeidsmarkt. Een individu moet ook het recht hebben om zich persoonlijk verder te ontwikkelen. Deze behoefte leidt soms later tot jobverandering. Belangrijke segmenten van de bevolking, o.a. gepensioneerden, halen uit de persoonlijke ontwikkeling veel voldoening op sociaal vlak (menselijk contact, vrijetijdsinvulling en persoonlijke verrijking, ...) en het betekent een verrijking voor de samenleving als geheel.

### **4.3. Nood aan gestructureerde trajectbegeleiding voor diverse doelgroepen**

Het werken met kansengroepen stelt bijkomende uitdagingen naar trajectbegeleiding en ondersteuning van de doelgroep. Het is momenteel niet duidelijk welke middelen hiervoor zullen aangewend worden. Het lijkt dan ook weinig haalbaar in een budgetneutrale hervorming. De sleutel tot het werken met kwetsbare doelgroepen, ligt immers in het financieringssysteem en de beschikbare middelen.

Onderwijs op maat vormt een zeer belangrijk aanbod in de basiseducatie en dan vooral in samenwerking met derden gericht naar specifieke kansengroepen. Maatwerk omvat een clustering van leerdoelen over verschillende leergebieden heen. Deze clustering wordt bepaald in samenspraak met de samenwerkende partner. Maatwerk leidt echter niet tot certificering. Rekening houdend met de output-component, die werd ingebouwd in het nieuwe financieringssysteem, is het risico reëel dat maatwerk minder zal georganiseerd worden aangezien minder financieel voordelig voor de centra.

ACOD Onderwijs pleit voor voldoende middelen voor trajectbegeleiding van alle cursisten om een aanbod uit te tekenen dat zo maximaal mogelijk tegemoet komt aan de persoonlijke leervragen, noden en behoeften van de cursisten enerzijds en de maatschappelijke verwachtingen die leven ten aanzien van het leertraject van de cursisten anderzijds, zoals verwachtingen in het kader van een inburgeringstraject of traject bij VDAB, begeleiding door OCMW of vereisten van de (toekomstige) werkgever.

Volwassenen leren in de verschillende fases van het leven op uiteenlopende manieren bij. Het is belangrijk de verworven competenties te erkennen en te valoriseren, om maximaal in te spelen op de leerbehoefte van het individu. Het huidige financieringssysteem zorgt er echter voor dat centra niet vergoed worden voor de detectie en erkenning van de EVC (erkenning van verworven competenties). EVC moet uitgereikt worden door een pedagogisch erkend instituut.

ACOD Onderwijs beschouwt EVC als een bedreiging voor de brede missie van het VWO en DKO want momenteel is dit enkel gelinkt aan het verwerven van een beroepskwalificatie. Een beroepskwalificatie behaald via EVC kan leiden tot vrijstelling voor het praktisch gedeelte in het VWO met als

gevolg dat enkel de algemene vorming in het CVO overblijft. Maar we betwijfelen ten zeerste of men dat gedeelte nog zal volgen als men al kan starten in het beroep met een beroepskwalificatie. Daarom eisen wij een onderwijskwalificatie om in het beroep te stappen.

#### **4.4. Samenwerken met externen**

Voor ACOD Onderwijs is het VWO een onderwijsniveau bij uitstek dat linken legt tussen de verschillende onderwijsniveaus. We zien een meerwaarde in een samenwerking met diverse partners binnen en buiten onderwijs maar met dien verstande dat er geen versturende concurrentie van de privésector de werking van het VWO mag belemmeren.

We zien het VWO als een bruggenbouwer voor cursisten tussen de verschillende onderwijsverstrekkers, die inspeelt op vragen van andere onderwijsniveaus. Daarom vinden we het belangrijk om uit te gaan van een integrale benadering van leerloopbaanbegeleiding, zowel op niveau van het beleid en de implementatie van het beleid als op het niveau van de (potentiële) cursist. De begeleiding van een (potentiële) cursist bij verschillende dienstverlenende instanties (bijvoorbeeld bij VDAB, OCMW en/of Agentschap Integratie en Inburgering) moet zoveel mogelijk afgestemd verlopen. De cursist staat hierbij centraal en de dienstverlening moet door hem/haar zo transparant en eenvoudig mogelijk ervaren worden.

We vragen tevens naar mogelijkheden tot samenwerking tussen DKO academies en centra voor leerlingenbegeleiding maar we beseffen dat de CLB momenteel geen opdracht in het DKO kunnen opnemen wegens een tekort aan beschikbare middelen en voldoende omkadering. Leerlingen verdienen een gelijkgerichte aanpak over alle onderwijsniveaus heen. Het uitwisselen van informatie en voeren van overleg met de CLB kan hiertoe bijdragen. Voor de uitbouw van deze leerloopbaanbegeleiding is een goede samenwerking en afstemming met de Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB) noodzakelijk.

#### **4.5. Efficiënte organisatie VWO**

Zoals vermeld in het Gemeenschappelijk Vakbondsfront (GVF) memorandum 2019 mag de bestuurlijke optimalisatie en schaalvergroting van de CVO geen nadelige effecten hebben op de arbeidsomstandigheden van het personeel. Elk centrum moet autonoom kunnen blijven functioneren met een gedragen centrumeigen visie. In een bestuurlijk geoptimaliseerd model moet de inspraak gegarandeerd zijn op elk niveau waar de beslissingen genomen worden.

Een efficiënte organisatie kenmerkt zich door een transparante structuur en duidelijke afspraken ivm:

- een gezonde verhouding tussen onderwijzend, ondersteunend personeel en beleidskaders of middenkaders: grotere centra hebben middenkaders nodig;
- flexibele curriculumontwikkeling en transparantie en afspraken over het opleidingsaanbod: het realiseren van een duurzaam volwassenenonderwijs voldoende flexibiliteit vraagt bij het inspelen op nieuwe of gewijzigde opleidingsbehoeften. Het huidige proces voor de ontwikkeling en implementatie van nieuwe opleidingen vraagt twee jaar. Dit moet in de toekomst versneld kunnen gebeuren;
- grotere autonomie voor VWO centra bij besteding van de middelen;
- het gebruik van digitale tools (smartschool).

We eisen voldoende inspraak/participatie in de lokale onderhandelingscomités in CVO/BE met (grotere) vrijstellingen voor de syndicale afgevaardigden.

#### 4.6. Meer omkadering en werkingsmiddelen

ACOD Onderwijs wijst principieel elke vorm van gesloten enveloppefinanciering af. De ervaring leert dat deze manier van financieren te veel druk bij de instellingen zelf legt. Het zet besturen ertoe aan om sneller te besparen op personeel of om te zoeken naar externe financiering, wat dan weer leidt tot ongelijkheid van kansen, ongezonde concurrentie, ongewenste liberalisering en nefaste commercialisering.

In diezelfde optiek wijzen we evenzeer de outputfinanciering af. Onderwijs heeft een inspanningsverbintenis en geen resultaatverbintenis: het resultaat is afhankelijk van de tijd die iemand nodig heeft om tot een resultaat te komen. De outputfinanciering kan een verhoogde druk leggen op het evaluatiebeleid van de centra en de kwaliteit van het onderwijs aantasten.

Het ruimere meetvenster (de referteperiode omvat in het nieuwe financieringssysteem de drie voorgaande kalenderjaren) kan voor meer stabiliteit zorgen. De complexiteit van de ingebouwde mechanismen in het financieringssysteem in een gesloten enveloppe maakt het voor de CVO en DKO zeer moeilijk in te schatten over welke middelen zij het volgende schooljaar zullen beschikken. De overheid voorziet een open-end-financiering voor de basiseducatie en voor het aanbod NT2, georganiseerd door de CVO. Voor het overige aanbod secundair volwassenenonderwijs wordt de groeinorm beperkt tot 1 %.

Het deeltijds kunstonderwijs werd met het nieuwe DKO decreet verankerd in het onderwijs. De academies hebben nood aan een substantiële verhoging van de werkingsmiddelen en administratieve omkadering, zonder onderscheid te maken tussen de onderwijsverstrekkers.

Het multifunctioneel gebruik van schoolaccomodaties is voor ACOD Onderwijs geen probleem op voorwaarde dat er extra middelen bovenop het onderwijsbudget voorzien worden voor het aanstellen van een gebouwverantwoordelijke en voor onderhoud.

Voorheen werd de administratieve omkadering berekend op basis van hoofdelijke, financierbare leerlingen. De nieuwe regeling voorziet in een berekening op basis van het aantal gewogen leerlingen. Of het effect hiervan voldoende groot zal zijn, zal zich op termijn moeten uitwijzen.

ACOD Onderwijs pleit tevens voor de afschaffing van de solidariteitsfactor bij DKO en voor bijkomende investeringen in kwaliteitsvolle huisvesting in het DKO.

ACOD Onderwijs pleit voor een significante verhoging van de basisfinanciering voor de realisatie van de ruime opdracht van het volwassenenonderwijs en voor duidelijkheid over de impact van het nieuwe financieringssysteem. Daarom eisen we:

- de invoering van een open enveloppe voor het ganse VWO;
- een verlaging van de inschrijvingsgelden en voor de basiseducatie, de afschaffing ervan;
- de afschaffing van de outputfinanciering;
- stabiele en voorspelbare parameters in een transparant financieringssysteem;
- kleinere klassen om de heterogeniteit van groepen op te vangen;
- een betere coëfficiënt voor afstandsonderwijs, waarvan de hogere werkdruk wordt onderschat;
- een indexering van alle werkingsmiddelen.



## Een sterke syndicale werking

*‘Loontrekkenden verenigen zich in solidariteit tot een vakbond. Die heeft een dubbel doel: opkomen voor de gemeenschappelijke belangen én bijstand verlenen bij individuele probleemsituaties. Bij dit laatste moet men steeds het collectief belang voor ogen houden.’*

*(congrestekst 2016 ACOD Onderwijs)*

De dubbele doelstelling van een vakbond - zoals hierboven geformuleerd - vormt een grote uitdaging voor elke vakbond: verdediging van de algemene sociale belangen van de leden en de individuele dienstverlening. Een sterke syndicale werking met oog voor beide luiken van de doelstelling is dan ook onontbeerlijk. Binnen ACOD Onderwijs speelt deze werking zich af op drie niveaus: het lokaal niveau, het provinciaal of regioniveau en het centraal niveau.

### 1. Het optimaliseren van de werking

Het statuut van ACOD-onderwijs geeft het kader aan waarbinnen de syndicale werking - geleid en geïnspireerd door de beginselverklaring - zich voltrekt. Het statuut beschrijft de organen en functies op dusdanige manier dat een democratische werkwijze mogelijk en gewaarborgd wordt. Het statuut beschrijft de organen en hun functie zodat een participatieve werking mogelijk wordt. Dit is echter pas de opstap naar een sterke syndicale werking. Heldere en krachtige congresbesluiten bieden om de vier jaar duidelijke perspectieven waaraan concrete eisenprogramma's, onderhandelingen en acties zich oriënteren.

In de congresperiode 2020-2024 dient in het kader van de werving en het behoud van leden een organisatorische modernisering van de werking onderzocht en uitgewerkt te worden. Daarbij moeten de impact van de vergrijzing en de leefwereld van de jongeren centrale thema's zijn.

De waarneembare of voelbare werking van onze organisatie valt of staat met de uitvoering in de praktijk. Bij die uitvoering komen heel wat processen en actoren kijken en is het dus aangewezen om regelmatig te reflecteren en bij te sturen. Ook maatschappelijke en technologische ontwikkelingen beïnvloeden de context en vragen om een interne werking die hier maximaal op inspeelt. In vorige congresteksten werden reeds verschillende items aangeraakt om onze werking te optimaliseren.

Elk lid van onze organisatie heeft recht op heldere informatie en een correcte dienstverlening. Hoewel de rol van de vakbond veel verder reikt dan de dienstverlening, moeten we er ons van bewust zijn dat meer dan 70% <sup>(1)</sup> zich in eerste instantie aansluit omwille van de mogelijkheid om bijstand op persoonlijke dienstverlening. De vakbond dient die bijstand te kaderen in structurele oplossingen die aan de grondslag van die noden liggen. Individuele dienstverlening en gezamenlijke actie staan niet tegenovergesteld ten opzichte van elkaar maar vullen elkaar aan. Dienstverlening moet dus optimaal kunnen verlopen. Hiervoor moet er nagedacht worden over de maximale inzet van expertise op verschillende niveaus en zelfs niveau-overschrijdend. Wat is de meest efficiënte aanpak, door wie, waar en wanneer? Leden moeten binnen de kortst mogelijke termijn en afhankelijk van het dossier een reactie op hun vraag kunnen krijgen.

Onze structuur laat toe dat de regio en provincies een eigen koers kunnen varen, o.a. wat betreft dienstverlening, communicatie en publicatie. Deze autonomie heeft het voordeel dat de eigenheid van de lokale context zich kan vertalen in het beleid en de communicatie die gevoerd wordt. Het nadeel hiervan is dat o.a. de communicatie, publicatie en dienstverlening voor leden soms zeer verschillend aangepakt wordt. Deze versnippering kan verwarrend en vertragend werken voor o.a. leden die over de provinciegrenzen heen werken. Daarnaast geeft het aan ACOD Onderwijs lokaal soms een heel ander gezicht of uitstraling.

De werking, standpuntbepaling en besluitvorming binnen ACOD Onderwijs steunt op een participatief proces dat start bij het luisteren naar de bekommernissen van leden, militanten en afgevaardigden. Dit bepaalt de legitimiteit van onze posities. Onze numerieke sterkte bepaalt onze representativiteit. Samen bepalen zij onze kracht en maken ACOD Onderwijs tot een onmisbare speler op het onderwijsveld. Deze informatie moet z'n weg via besturen en secretarissen tot op het nationaal niveau vinden. Het is immers op basis van deze informatie dat onderhandelingen en standpunten een gegronde argumentatie krijgen en onze representativiteit naar andere partners toe gelegitimeerd wordt. Deze informatiedoorstroom kan geoptimaliseerd worden binnen de eigen structuur door verslagen van commissies, besturen e.d. op de verschillende niveaus te delen. De provincie/regio is een belangrijk scharnier in de doorstroming van informatie top-down en bottom-up.

<sup>(1)</sup> *Uit de studie 'Houdingen tegenover vakbonden en stakingsrecht' 2014* (Marc Swyngedouw, Koen Abts & Bart Meuleman) KU Leuven <https://soc.kuleuven.be/ceso/ispo/files/rapport-vakbonden>

Actiepunt:

Als organisatie moeten we streven naar een gelijkgerichte en gestroomlijnde werking waarbij de verschillende niveaus zich maximaal op elkaar afstemmen en elkaar versterken. Hiervoor moet gericht nagedacht worden over de taakverdeling tussen het lokale, provinciale en centrale niveau. De taakverdeling moet gericht zijn op:

- de meest efficiënte dienstverlening voor het lid bewerkstelligen;
- het maximaal aanwerven en behouden van leden;
- het maximaal aantrekken en ondersteunen van schoolafgevaardigden;
- expertise opbouwen, delen en maximaal inzetten
- de interne informatiedoorstroom bottom-up en top-down maximaliseren

## 2. De syndicaal afgevaardigde als ankerpunt

*'De op solidariteit gebouwde vakbond stelt tegenover de macht van het 'geld' (het kapitaal) de macht van het 'getal'. De syndicaal afgevaardigde is de belangrijkste schakel in de syndicale werking. Of collega's al dan niet aansluiten bij onze organisatie wordt vaak bepaald door de kwaliteit van de syndicale werking.'* (congres tekst 2016 ACOD Onderwijs)

Het aantrekken, ondersteunen en degelijk vormen van de afgevaardigde moet als prioriteit gesteld worden binnen de organisatie. Heldere informatie, degelijke vormingen en voldoende materialen om de vakbond zichtbaar te maken in de instellingen, behoren tot de basiscondities van een kwaliteitsvolle syndicale werking voor de afgevaardigde.

Het fysiek zichtbaar maken van ACOD Onderwijs in de onderwijsinstellingen blijkt een werkpunt. Syndicaal afgevaardigden en secretarissen hebben behoefte aan pasklare affiches bij acties maar evengoed aan affiches met standpunten, doelstellingen of verworvenheden die onze vakbond op een positieve manier bekend maken.

Het verstrekken van éénduidige informatie aan syndicaal afgevaardigden over bijv. geplande acties blijft een werkpunt. De informatiedoorstroom moet op een afgelijnde en uniforme manier kunnen gebeuren. Vaak overlappen communicaties uit de verschillende niveaus elkaar en krijgt de syndicaal afgevaardigde geen overzichtelijk beeld meer.

Syndicaal afgevaardigden worden vaak met dezelfde soort problematiek geconfronteerd. Hierdoor kan het nuttig zijn om informatie of goede praktijken te kunnen delen. De Commissie Hoger onderwijs en de Werkgroep Basiseducatie zijn inmiddels intern gestart met een forum (een Google-discussiegroep) waartoe enkel de leden van de commissie resp. werkgroep toegang hebben. Binnen dit forum kunnen ze vrijuit spreken over allerlei bekommernissen, ervaringen delen en elkaar versterken in hun syndicale activiteit. Deze werkwijze zal geëvalueerd en eventueel uitgebreid worden.

Heel wat syndicaal afgevaardigden vertegenwoordigen ACOD Onderwijs in overleg- en onderhandelingscomités. Het is erg belangrijk dat zij hun rol hierin volwaardig kunnen opnemen zodat inspraak geen hol woord wordt. In de verschillende niveaus stellen we echter een aantal pijnpunten hieromtrent vast.

De verslaggeving uit de verschillende overleg- en onderhandelingsorganen ontbreekt soms. Er moet dan via een tussenniveau geëist worden om inzage te krijgen in een verslag. Dit belemmert een vlotte opvolging van de gesprekken. Een goede informatiedoorstroom is een startvoorwaarde van een degelijk participatief proces waaronder een degelijk onderhandelingsproces. Daarom moeten verslagen, uitnodigingen en voorbereidende documenten steeds tijdig worden bezorgd.

Daarnaast voelen heel wat syndicaal afgevaardigden dat de druk op hen stijgt. Het verdedigen van personeelsbelangen valt niet altijd in goede aarde. De syndicaal afgevaardigde geniet voor zijn syndicaal werk bescherming maar praktijken zoals een slechte uurrooster krijgen of veelvuldig gecontroleerd worden hebben een intimiderend en ontradend effect. Bovendien wordt de afgevaardigde steeds met zijn onmiddellijke, hiërarchische overste geconfronteerd. Dit vraagt extra bescherming. Een syndicaal afgevaardigde moet degelijk beschermd worden en zijn functie kunnen uitoefenen zonder nadien geïsoleerd te worden.

Door vroegere en recente schaalvergrotingsoperaties, vooral in het Hoger Onderwijs, CLB's en CVO's, worden de mogelijkheden tot inspraak van personeelsleden in de praktijk afgebouwd. Door bepaalde beslissingen te centraliseren, dreigt de inspraak van het personeel te verkleinen of volledig te verdwijnen. Hierdoor vermindert de voeling met de basis en komt de regelgeving ver van de praktijk af te staan. We dienen onze leden en afgevaardigden voldoende te informeren en te steunen om hun rechten te laten gelden, zowel op het niveau van de instelling als van de overleg- en onderhandelingscomités. In grote entiteiten, waar de lokale inspraak dreigt verloren te gaan, is het van belang om onze afgevaardigden voldoende tijd (via vrijstellingen) en ruimte te geven om hun syndicaal werk op een kwalitatieve manier uit te voeren.

## 2.1 Actiepunten extern:

- Een beter bescherming van de syndicaal afgevaardigde eisen.
- De gedeeltelijke vrijstelling van lesopdracht voor de syndicaal afgevaardigde en het ter beschikking stellen van een lokaal, bureaumeubilair, ICT-apparatuur en telefoon.
- Rechten afspreken rond het gebruik/plaats voor syndicaal afgevaardigden om te communiceren, zowel fysiek als digitaal.
- Controle uitoefenen op de onderhandelingscomités om de anomalieën te ontdekken. (informatiedoorstroom, verslaggeving,...)

## 2.2 Actiepunten intern:

- Verder uitbouwen van vormingen voor syndicaal afgevaardigden.
- Als syndicaal afgevaardigde standaard een basisvorming krijgen.

- Basisbrochure voor elke SA: wat en hoe moet onderhandeld worden, wat zijn rechten en plichten, tips en tricks,...
- Aantrekkelijke brochures voorzien over veel voorkomende personeelsthema's.
- De syndicaal afgevaardigde voorzien van materiaal en documentatie om leden te kunnen werven.
- Grotere zichtbaarheid in de instelling via 'materialen' voor de syndicaal afgevaardigde:
  - > Affiches en posters: acties, standpunten, doelstellingen
  - > Maandelijks een affiche met een positieve boodschap om op te hangen (in kleur op papier)
  - > Elke syndicaal afgevaardigde zou een foto + gegevens van de provinciale- of regiosecretaris en de medewerkers standaard geplastificeerd moeten ontvangen om op te hangen aan het prikbord in de school.









