Bijkomend document over onze stellingname ten aanzien van het M-decreet naar aanleiding van de hoorzitting in de commissie Onderwijs van het Vlaams Parlement. 16 januari 2014

ACOD Onderwijs heeft de onderhandelingen over het M-decreet afgesloten met een protocol van niet-akkoord. Voornamelijk de bezorgdheid over de gevolgen voor het personeel heeft ons protocol gekleurd. Daarnaast hebben wij ook aangegeven dat een aantal aspecten uit het decreet wel op onze goedkeuring konden rekenen:

- de invoering van een type 9;
- de decretale verankering van de opdrachtomschrijving van het gewoon onderwijs in verband met de verplichting tot het nemen van gepaste en redelijke aanpassingen;
- de definitie van het gemeenschappelijk curriculum;
- het behoud van middelen binnen het leerplichtonderwijs.

Toch zijn er een aantal elementen die ervoor zorgen dat de ongerustheid en bezorgdheid bij de personeelsleden groot is.

In het gewoon onderwijs vreest men geen passend antwoord te kunnen geven op de zorgvragen van alle leerlingen. Zij worden vandaag, omwille van diverse redenen, op de proef gesteld en hebben de vrees dat dit de spreekwoordelijke druppel is. De personeelsleden voelen zich niet voorbereid, hebben geen zicht op wat van hen verwacht wordt, …

In het buitengewoon onderwijs vreest men voor zijn job of voor de invulling ervan. Daarnaast is er ook de bezorgdheid of het welbevinden van de leerlingen wel centraal staat in de vooropgestelde werkwijze.

Bij de CLB is men volop in de ban van het Decreet op de Integrale Jeugdhulp. Het M-decreet zal ervoor zorgen dat de personeelsleden nog meer onder druk komen te staan. Voor een aantal bepaling met betrekking tot de CLB is de ingangsdatum trouwens 1 januari 2014. Dit wordt erg moeilijk, zo niet onmogelijk.

Bovenstaande, al dan niet terechte, bezorgdheden maken duidelijk dat het onderwijsveld niet klaar is om op een ordentelijke manier met dit decreet van start te gaan op 1 september 2014. De overheid zelf heeft nagelaten om de aangekondigde omkadering voor de competentieontwikkeling op een afdoende manier te organiseren. Hoewel de onderhandelingen afgerond werden in juli 2013, is ook de verdere afhandeling van het dossier geen schoolvoorbeeld van goed bestuur. ACOD Onderwijs rekent op de redelijkheid van de parlementairen om de ingangsdatum te wijzigen, zodat de nodige tijd kan

uitgetrokken worden om via competentieontwikkeling de personeelsleden voor te bereiden op de wijzigingen die ingevoerd worden.

Daarnaast wil ACOD Onderwijs enkele pijnpunten aangeven die ofwel in andere decreten ofwel in de uitvoeringsbesluiten aan bod moeten komen.

1. Wij blijven aandringen op een betere omkadering van het nieuwe type 9. De rigide budgettaire logica heeft het opnieuw gehaald. Wij verzetten ons tegen deze boekhoudersmentaliteit, die geen oog heeft voor de werkelijke noden van de leerlingen.
2. Wij wensen dat er een oplossing komt om de daling van de lestijdenpakketten op te vangen die voortvloeit uit de samenvoeging van de T1 en T8 tot het basisaanbod (omwille van de degressieve lestijdentabellen). Deze samenvoeging geeft aanleiding tot een onmiddellijk verlies aan tewerkstelling en gaat in die zin in tegen de uitgangspunten van de overheid (“geen besparing”).
3. De omkadering in de CLB is ontoereikend om de veelheid aan bijkomende opdrachten te blijven uitoefenen. Indien de Vlaamse gemeenschap wenst dat er een kwaliteitsvolle dienstverlening blijft uitgaan van de CLB, dan moet zij ook investeren in deze centra.
4. De expertise van de personeelsleden in het buitengewoon onderwijs mag niet verloren gaan voor de onderwijssector. Deze personeelsleden hebben door hun ervaring in het buitengewoon onderwijs kennis en vaardigheden verworven die noodzakelijk zijn om de leerlingen die zij begeleiden, ongeacht waar ze school lopen, de nodige zorg te verlenen.
   De personeelsleden in het buitengewoon onderwijs, zowel vastbenoemden als TADD-ers, zouden hun huidige jobinvulling kunnen zien wijzigen of hun job zelfs verliezen. Enerzijds kan dit gebeuren door een aantal verschuivingen binnen het buitengewoon onderwijs:
      i. Leerlingen T2 zouden kunnen verschuiven naar het basisaanbod, wat vooral voor de paramedische omkadering een ernstig verschil zou uitmaken (BuBaO: van 3,9 naar 1; BuSO van 1,5 naar 0,5).
      ii. Leerlingen in T9 krijgen dezelfde omkadering als T3, waar nu in sommige scholen deze leerlingen in T4 of T7 ondergebracht worden. Dit zal ervoor zorgen dat, in deze instellingen, op termijn de globale omkadering lager zal zijn.
      iii. Doordat de scholen die momenteel T1 of T8 inrichten, het basisaanbod zullen inrichten, zal er concurrentie ontstaan tussen scholen (die er vandaag niet is) en zouden er leerlingverschuivingen kunnen zijn.

   Anderzijds kan dit ook het gevolg zijn van een daling van het aantal leerlingen in de instelling, doordat bijvoorbeeld de leerlingen langer in het gewoon onderwijs blijven

als gevolg van de meer uitgewerkte procesgerichte aanpak om tot doorverwijzing te komen.

Het moet duidelijk zijn dat de huidige TBSOB-regeling niet volstaat om deze personeelsleden op te vangen. Zeker niet voor de paramedische[1] personeelsleden, zij kunnen enkel een zinvolle wedertewerkstelling krijgen in het ambt van zorgcoördinator. Voor de TADD-ers is er zelfs geen opvangmogelijkheid, de TADD is immers beperkt tot het ambt!
Wij pleiten daarom dat de mogelijkheid wordt voorzien dat naast dat van zorgcoördinator andere ambten worden gecreëerd die een school toelaten om een zorgteam op te richten. Het zorgteam moet de leerkracht in de klas ondersteunen om zijn taak naar behoren uit te voeren. In de ambten van het zorgteam kunnen de vastbenoemden en TADD-ers die niet langer kunnen tewerkgesteld worden in het buitengewoon onderwijs, aangesteld worden. Voor vastbenoemden kan dit via een wedertewerkstelling, voor de TADD-ers moeten de anciënniteit opgebouwd in het buitengewoon onderwijs, meetellen voor de nieuwe ambten!

5. Naast de zorgteams die moeten kunnen ontstaan in de scholen, moet ook de algemene omkadering verhoogd worden, zowel in het gewoon als buitengewoon onderwijs (bijvoorbeeld door de aanwendingspercentages te verhogen of door de omkadering van T3 aan te passen).
6. Ook wensen we de problematiek van de personeelsleden die tewerkgesteld worden in het GON-ION onder de aandacht te brengen. Momenteel is er een werkgroep actief om oplossingen te zoeken, maar zonder de nodige middelen wordt het moeilijk om daadwerkelijk tot aanvaardbare arbeidsomstandigheden te komen voor deze personeelsleden.

Conclusie:

De ingangsdatum van het decreet moet gewijzigd worden, zodat er de nodige tijd is om door middel van competentieontwikkeling de personeelsleden voor te bereiden op de geplande wijzigingen. Bovendien moet deze tijd ook gebruikt worden om via de uitvoeringsbesluiten duidelijkheid te verschaffen over de personeelsaangelegenheden.

[1] Hiermee bedoelen we het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel.