

Principes uitrol ondersteuningsmodel

De onderwijsbehoeften van de leerlingen staan centraal. De middelen komen daar toe waar leerlingen noden hebben, op de klasvloer.

In het ondersteuningsmodel komt naast het leerlinggerichte de nadruk ook op een meer leerkrachtgerichte ondersteuning.

De overheid bepaalt op basis van het aantal leerlingen (gedeeltelijk gebaseerd op het aantal leerlingen met zorgnoden, gedeeltelijk op het totaal aantal leerlingen) dat school loopt in de gewone scholen de enveloppe waarop dat ondersteuningsnetwerk een beroep kan doen.

Voor het schooljaar 2017-2018 is het principe: 70% lineair, 30% op basis van het gemiddeld aantal GON-leerlingen van de voorbije drie schooljaren¹.

Het ondersteuningsnetwerk krijgt een omkaderingsenveloppe uitgekeerd. Men bekijkt dan in de onderliggende school of scholen voor buitengewoon onderwijs welke personeelsleden kunnen ingezet worden, volgens de regels van de decreten rechtspositie. In schooljaar 2017-2018 wordt verder gewerkt aan een eenvormige prestatieregeling. Ook zal bekeken worden welke regelgevende initiatieven met het oog op de wedertewerkstelling en reïffectatie hierbij nog noodzakelijk zijn. De gesprekken met de vakorganisaties worden opgestart om personeelsgevolgen te monitoren en mee te begeleiden op korte termijn.

Tegen 1 september 2018 wordt deze ondersteuning op het terrein stapsgewijze ingevoerd. Hiertoe wordt het logistieke traject van de decretale bepalingen en besluit Vlaamse Regering verder afgerond. Een fasering wordt ingeschreven zodat scholen rechtszeker kunnen starten.

Een nieuw model van ondersteuning en de invoering van een nieuw verdelingsmechanisme zal altijd grote en kleine verschuivingen van middelen veroorzaken. Maar het gaat telkens om verschuivingen van personeelsleden, maar ook en vooral van geboden zorg.

Dergelijke verschuivingen moeten – zowel voor de betrokken personeelsleden als voor de betrokken leerlingen en hun ouders – met veel zorg worden doorgevoerd. Daarvoor is een overgangsperiode/regeling noodzakelijk. In onderwijs is dit gebruikelijk. De nota van de regering laat hiertoe ook de ruimte: ‘De regeling voor 17-18 is de eerste stap in de uitrol van het ondersteuningsnetwerk. We vertrekken dan ook vanuit een gezond realisme en een haalbaar samenwerkingsmodel, dat het veld toelaat om verder te groeien, met respect voor de expertise van het buitengewoon en het gewoon onderwijs’.

De scholen buitengewoon onderwijs zetten in op maximale netoverschrijdende samenwerking. Dit betekent dat (netgebonden) ondersteuningsnetwerken over de netten heen samenwerken, zodat de beschikbare middelen zo efficiënt mogelijk worden ingezet. Op basis van de huidige samenwerking (GON, ION en (pre-) waarborg met het gewoon onderwijs, waar nodig aangevuld met (verdere, ruimere) partner(s)/samenwerking(en) vormen deze scholen buitengewoon onderwijs een

¹ De VLOR pleit in zijn advies om na te gaan of men voor verdeling van de middelen niet kan vertrekken van het leerlingenaantal van de scholen gewoon en buitengewoon onderwijs. Volgens de VLOR kan dit ‘de eventuele overattestering en administratieve belasting’ ondervangen. Dit is de basis om tot de leerlinggebonden financiering te komen gebaseerd op een verhouding 70/30.

ondersteuningsnetwerk met scholen gewoon onderwijs waarvan ze de leerlingen gaan ondersteunen. Ten laatste op 30 juni 2017 bezorgen de scholen een overzicht van de samenstelling van de ondersteuningsnetwerken. Samen met de onderwijsverstrekkers zoeken alle betrokkenen oplossingen voor eventuele problemen op het vlak van een Vlaanderenbrede spreiding.

Daarnaast is het belangrijk een duidelijk traject te schetsen naar een aangepast personeelsstatuut voor de ondersteuners. . Werken met een overgangsperiode biedt een opportuniteit om dit nieuwe statuut op een onderbouwde manier voor te bereiden en uit te werken.

Doelstellingen van het voorstel:

- a) Verzekeren van de continuïteit van zorg en wegnemen van onzekerheid voor de huidige personeelsleden/behoud van de huidige competenties;
- b) Een traject voorzien waardoor de noodzakelijke verschuivingen (middelen/mensen/zorg) geleidelijk en natuurlijk kunnen plaatsvinden;
- c) Opzetten van een duidelijk en afgebakend traject naar een nieuw statuut voor de personeelsleden die in het ondersteuningsmodel werkzaam zijn.

Voorstel:

1. Verdeling van de middelen vanaf 2017-2018 in de transitieperiode (drie jaar):

- ☐ Voor de ondersteuning van leerlingen met een (gemotiveerd) verslag **type 4, 6 of 7 (auditieve beperking)** blijft de **leerlinggebonden** financiering zodat er garantie is dat hun ondersteuning in de klas vergelijkbaar is met de huidige ondersteuning. We vertrekken hiertoe van het budget dat op vandaag voor deze groep voorhanden is. Dit budget fluctueert mee naar rato van het aantal leerlingen met een (gemotiveerd) verslag van type 4, 6 of 7. De scholen met een aanbod 4, 6 en 7 (auditieve beperking) zorgen er gezamenlijk voor dat er per provincie een ondersteuningsnetwerk gevormd wordt, waarop alle scholen (gewoon en buitengewoon) **ongeacht het net** rechtstreeks een beroep kunnen doen;
- ☐ De verdeling van de resterende middelen (GON, ION, waarborg, competentiebegeleiders² en extra budget³) gebeurt volgens de verdeelsleutel (70/30) opgenomen in de nota goedgekeurd door de Vlaamse Regering;
- ☐ De waarborgmiddelen verdelen we per onderwijsniveau waarin ze gegenereerd worden. De verdeling naar de scholen toe is via de parameter 70/30.
- ☐ Als de ondersteuningsnetwerken zijn bepaald komen de middelen terecht in de scholen van het buitengewoon onderwijs. Men bekijkt dan in de onderliggende school of scholen voor buitengewoon onderwijs welke personeelsleden kunnen ingezet worden volgens de regels van de decreten rechtspositie.

² Competentiebegeleiders worden effectief ingezet in de ondersteuningsnetwerken en maken de verbinding met de reguliere werking van de pedagogische begeleidingsdiensten.

³ Rekening houdende met twee groepen die nu systematisch niet gefinancierd worden, zijnde kleuters met een matig tot diep tot mentale beperking en kinderen met een gedragsstoornis.

- Als deze verdeling van middelen aanleiding geeft tot verschuivingen, werken we volgens volgende principes:
 - We compenseren het globale verlies binnen een onderwijsnet. Hiervoor voorzien we in de transitieperiode een fonds naar rato van dit verlies. Dit fonds is een voorafname van het globale budget voor het ondersteuningsmodel (na voorafname van het budget voor de types 4, 6 en 7 (auditief)). Deze middelen vallen onder de regie van het betreffende onderwijsnet om de verliezen in de scholen van het buitengewoon onderwijs te compenseren, zodat er geen verlies is aan tewerkstelling en (al of niet netoverstijgende) ondersteuning die vandaag bestaat.
 - De middelen van de overige GON-omkadering worden in 2017-2018 per school behouden ("bevroren") op het niveau van het schooljaar 2016-2017.⁴ Gedurende de overgangsperiode van drie jaar worden deze middelen geleidelijk "ontvroren" a rato van 1/3^e per schooljaar. Binnen het onderwijsnet wordt, na bespreking in de paritaire commissie, het engagement genomen dat er geen verlies is aan tewerkstelling en bestaande ondersteuning, zodat verschuivingen zo maximaal mogelijk op een natuurlijk manier tot stand komen. Dit kan via overdracht van lestijden, uren,...
 - Voor wat betreft de extra middelen en de middelen uit de waarborgregeling wordt de omkadering door de Vlaamse Regering aan de ondersteuningsnetwerken toegewezen op voorstel van een paritaire commissie en vervolgens toegekend aan de scholen voor buitengewoon onderwijs waar de personeelsleden worden aangesteld. Indien de middelen tot stand komen voor scholen die behoren tot verschillende netten en samen een ondersteuningsnetwerk vormen, fungeert het gemeenschappelijk sectorcomité als commissie.
 - De resultaten hiervan worden teruggekoppeld naar het gemeenschappelijk sectorcomité.
 - Deze werkwijze doet geen afbreuk aan de bevoegdheden van de lokale inspraakorganen.
 - We zetten maximaal in op netoverstijgende samenwerking.

2. Wat na de overgangsperiode?

- Voor de personeelsleden die na de overgangsperiode in de scholen van het buitengewoon onderwijs zonder betrekking dreigen te vallen, wordt een actieve en positieve begeleiding naar een nieuwe tewerkstelling voorzien, zodat na deze periode perspectief is voor de betrokken personeelsleden maar ook maximaal behoud van competenties. Dit doen we in een "commissie" samen met de sociale partners. (zie bvb. vroegere instrumenten: provinciale re-affectatiecommissie, herplaatsingscommissie, ...).

⁴ Dit is de huidige GON-omkadering zonder de types 4, 6 en 7. Deze middelen worden aangerekend op de bepaalde middelen per onderwijsnet na de compensatie de/het verliezende onderwijsnet.

- ☐ Na drie jaar maken we een evaluatie van het netoverschrijdend karakter van het ondersteuningsmodel. Het fonds kan dan, na de overgangsperiode indien dit nodig blijkt, fungeren als blijvende incentive voor een netoverstijgende ondersteuning.

3. Omkaderingsvorm van de ondersteuningsenveloppe en statuut van de personeelsleden in de transitieperiode

- ☐ De globale enveloppe (voorheen waarborg en GON) krijgt statutair het karakter van “tijdelijke/projectmatige/extra” middelen, waardoor ze niet in aanmerking komen voor vaste benoeming. (De facto komt dit neer op een benoemingsstop voor GON)
- ☐ De omkaderingseenheden worden uitgedrukt in lestijden, uren en uren-leraar.
- ☐ De scholen van buitengewoon onderwijs moeten de betrekkingen in deze omkadering toekennen volgens de regels die gelden voor de waarborgregeling. De partners engageren zich tot het uitwerken van een regeling waarbij de personeelsleden die werken in het BuO de kans krijgen om te werken als ondersteuner als ze dat wensen en daartoe aangemoedigd worden.
- ☐ De betrekkingen kunnen niet meer vacant worden verklaard en opengesteld voor een vaste benoeming. Het recht op TADD is niet van toepassing.
- ☐ Voor wie in deze betrekkingen wordt aangesteld (als tijdelijk personeelslid of als vast benoemd personeelslid via een TAO) wordt een gemeenschappelijk statutair kader bepaald cf personeelsleden in de pre-waarborgregeling. Dit kader is geen voorafname voor het latere statuut van de personeelsleden in het ondersteuningsmodel.
- ☐ In Paritaire Commissies worden nadere afspraken gemaakt m.b.t. begeleiding van de samenwerkende scholen bij de aanstelling en de inzetbaarheid van personeelsleden in deze betrekkingen. Over de uitvoering van deze afspraken wordt gerapporteerd in het gemeenschappelijk sectorcomité.
- ☐ Tijdens de overgangsperiode komen er begeleidingsmaatregelen om personeelsleden die als ondersteuner werken te professionaliseren.

4. Omkaderingsvorm van de omkaderingsenveloppe en statuut van de personeelsleden na de transitieperiode

- ☐ De studie tijdsbesteding biedt de gelegenheid om specifiek te peilen naar de situatie van deze groep ondersteuners. Dit wordt in de stuurgroep (van het onderzoek, waarin de sociale partners worden betrokken) nader afgestemd met de onderzoekers.
- ☐ Het resultaat uit de studie tijdsbesteding vormt, samen met aanvullende monitoring en evaluatie omtrent de invoering van het nieuwe ondersteuningsmodel de basis voor de uitwerking van de nieuwe organieke regels m.b.t. het statuut van de ondersteuner.
- ☐ Na de overgangsperiode wordt de omkadering “organiek” gemaakt, en is het statuut volledig van toepassing (inclusief TADD, vaste benoeming..).
- ☐ Voor de personeelsleden die in de overgangsperiode in het ondersteuningsnetwerk - en voorheen in GON/Waarborg/competentiebegeleiders - zijn aangesteld (tijdelijk, of via

TAO) worden via een concordantiemechanisme de rechten geregeld met het oog op toegang tot de statutaire rechten (TADD en vaste benoeming).

5. Bijkomende engagementen overheid

- ☐ De overheid zal samen met de sociale partners een grondige evaluatie en monitoring doorvoeren waarvan de resultaten in april 2019 beschikbaar zijn.

Deze evaluatie heeft onder meer betrekking op:

- Het gehanteerde verdelingsmechanisme
- De personeelseffecten
- De ondersteuning in de klas en de leerlingenbewegingen

- ☐ De overheid engageert zich om de middelen voor prioritaire nascholingen vanaf 2018 voor te behouden voor de professionalisering van de personeelsleden in het ondersteuningsmodel.