

CONCEPTNOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft: VOLWASSENENONDERWIJS ALS KANSENONDERWIJS.  
KANSEN OP LEREN, INTEGREREN EN KWALIFICEREN, EEN LEVEN LANG.**

## INHOUD

1	Situering.....	4
1.1	Inleiding.....	4
1.2	Scope van deze conceptnota.....	5
1.3	Doelstellingen en beleidslijnen .....	5
2	Uitgangspunten .....	7
2.1	Omgevingsanalyse .....	7
2.2	Uitdagingen.....	11
3	Bouwstenen.....	13
3.1	Het landschap volwassenenonderwijs .....	13
3.1.1	Organisatorische schaalvergroting.....	13
3.1.2	Een nieuwe programmatieprocedure .....	14
3.2	Een nieuw financieringssysteem .....	15
3.2.1	Macroniveau .....	15
3.2.2	Financiering van de instellingen.....	16
3.2.3	Inschrijvingsgelden .....	17
3.2.4	Werkingsmiddelen.....	18
3.3	Een dynamisch personeelsbeleid .....	18
3.3.1	De centra voor volwassenenonderwijs .....	19
3.3.2	De centra voor basiseducatie.....	20
4	Voorstel van beslissing van de Vlaamse Regering .....	<u>2221</u>
5	Bijlage.....	<u>2322</u>

## SAMENVATTING

We **versterken het volwassenonderwijs** en **positioneren het opnieuw duidelijk** binnen het onderwijslandschap. Op geen enkel niveau is de kracht van onderwijs als hefboom voor maatschappelijke integratie en sociale vooruitgang zo groot.

Binnen het onderwijslandschap is **het volwassenonderwijs van vandaag** uniek met zijn sterk lokaal ingebed, breed, kwalitatief, flexibel en laagdrempelig aanbod. Het heeft een grote emancipatorische ambitie en leidt tot professionele ontwikkeling, maatschappelijke participatie en persoonlijke ontwikkeling. Tegelijkertijd ontbreekt het de sector aan zichtbaarheid en profilering. De sector vraagt bovendien meer vertrouwen en beleidsvoerend vermogen om zijn maatschappelijk zeer relevante opdracht ten volle op te nemen.

**Het volwassenonderwijs van morgen** behoudt zijn unieke troeven en expertise. Het **profileert zich rond zijn kerntaken** van tweedekansonderwijs, geletterdheid, Nederlands als tweede taal en levenslang en levensbreed leren. Daarbij zet het prioritair in op **duurzame kwalificaties** en de **meest kwetsbare doelgroepen** waarvoor onderwijs het grootste verschil maakt. Zo draagt het onmiskenbaar bij aan de verhoging van de participatie in levenslang en levensbreed leren en de ontwikkeling van **leerloopbanen**.

We realiseren dit door:

- **het landschap te versterken** om op een flexibele en kwalitatieve manier maximaal te kunnen inspelen op de noden en behoeften van cursisten.
- **het financieringssysteem te hervormen** om instellingen een stabiel en voorspelbaar financieel kader te geven waarin ze aan hun maatschappelijke verwachtingen kunnen beantwoorden.
- **de personeelsregelgeving aan te passen** om beter in te spelen op de noden van de doelgroep van het volwassenonderwijs.

In **dialog met de belanghebbenden** werken we deze conceptnota uit in een vernieuwd decreet. We realiseren deze hervorming trapsgewijs om de sector de nodige tijd te geven zich hierop te organiseren. De volledige hervorming realiseren we door nog deze legislatuur het decretale kader te verankeren.

Deze hervorming loopt parallel en houdt rekening met de versterking van de lerarenopleiding, de uitbouw van HBO5 als volwaardig onderdeel van het hoger onderwijs en een vernieuwd NT2 beleid, zoals opgenomen in de drie conceptnota's.

# 1 SITUERING

## 1.1 Inleiding

Het huidige decreet betreffende het volwassenenonderwijs dateert van 2007. Sindsdien werd er heel wat gesleuteld aan dit decreet, vaak via verschillende onderwijsdecreten. Dat sleutelen in de marge maakt vandaag de globale visie op het volwassenenonderwijs onduidelijk. Deze conceptnota heeft de ambitie om **dit onderwijsniveau te versterken** en opnieuw **duidelijk te positioneren** binnen het onderwijslandschap.

De hervorming van de sector volwassenenonderwijs in 2007 was ingrijpend. Daarom stelde het decreet een evaluatie voorop in 2012. In de aanloop van de geplande evaluatie voorzag het decreet een tussentijdse evaluatie voor een aantal aspecten. Deze tussentijdse evaluatie heeft geleid tot een beperkt aantal aanpassingen aan de regelgeving.<sup>1</sup>

In 2013 werkten diverse stakeholders uit het volwassenenonderwijs met behulp van de onderwijsadministratie een visieoefening uit over de toekomst van het volwassenenonderwijs. Elk van deze oefeningen bevatte telkens heel wat belangrijke aanbevelingen. In lijn met het regeerakkoord vormen de beleidsaanbevelingen uit **deze evaluatieoefeningen mee de basis voor deze hervorming**.

Om anticiperend in te spelen op de veranderende context en constructief mee te bouwen aan het volwassenenonderwijs publiceerde **de Vlaamse Onderwijsraad** (VLOR) in 2014 een strategische verkenning over de toekomst van het levenslang en levensbreed leren<sup>2</sup>. Deze verkenning resulteerde in krachtige kernboodschappen die inspiratie geven aan alle betrokken stakeholders en beleidsmakers. Op een studiedag vertaalde de VLOR samen met de sector deze krachtlijnen in een maatschappelijke rol voor het volwassenenonderwijs. Het geheel van de kernboodschappen uit de strategische verkenning en de studiedag integreerde de VLOR in zijn advies over bouwstenen voor een slagkrachtig volwassenenonderwijs<sup>3</sup>.

Beleid maken start vanuit vertrouwen in alle partners, een draagvlak bij de sector en een gedeelde verantwoordelijkheid. Bij de opmaak van deze conceptnota hebben we dan ook maximaal oog voor deze aanbevelingen van de VLOR. Daarnaast besteden we bijzondere aandacht aan de feedback uit het veld en aan de resultaten uit PIAAC-rapporten, het rapport van het Rekenhof m.b.t. de personeelsfinanciering in het volwassenenonderwijs<sup>4</sup> en het rapport van de onderwijsinspectie inzake NT2<sup>5</sup>. De conceptnota zal ook in het traject naar de opmaak van het vernieuwde decreet volwassenenonderwijs voorwerp zijn van een **breed overleg met de sociale partners en de stakeholders uit het volwassenenonderwijs**, met betrokkenheid van andere beleidsdomeinen zoals werk en inburgering.

---

<sup>1</sup> <http://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1016115&param=informatie>

<sup>2</sup> BAERT, H. e.a. 2014. *Blijven leren: de toekomst! Volwassenen stimuleren om te leren. Een strategische verkenning*. Leuven/Den Haag: Acco.

<sup>3</sup> VLAAMSE ONDERWIJSRAAD. 2015. *Advies over de bouwstenen voor een slagkrachtig volwassenenonderwijs*. Brussel: VLOR.

<sup>4</sup> REKENHOF. 2013. *Volwassenenonderwijs – Personeelsfinanciering. Verslag van het Rekenhof aan het Vlaams Parlement*. Brussel.

<sup>5</sup> VLAAMSE ONDERWIJSINSPECTIE. 2016. *Op(-)maat. Een onderzoek naar de behoeftedekking en de behoeftegrichtheid van het NT2-aanbod in Vlaanderen*. Brussel.

## 1.2 Scope van deze conceptnota

Het **toepassingsgebied van deze visietekst** omvat de basiseducatie en het secundair volwassenenonderwijs. Over het **hoger beroepsonderwijs** en de **specifieke lerarenopleiding** zullen aparte conceptnota's worden voorgesteld. Deze twee onderdelen zullen hun plaats krijgen buiten het volwassenenonderwijs.

In deze conceptnota nemen we de systemen van **externe kwaliteitsbewaking in het volwassenenonderwijs** niet mee op. Dit om geen voorafnames te doen op bewegingen in belendende dossiers m.b.t. inspectie 2.0. die ook een impact zullen hebben op het externe kwaliteitstoezicht in het volwassenenonderwijs. Weliswaar zal de invoering van een nieuwe financieringsmechanisme gepaard moeten gaan met nieuwe vormen van kwaliteitstoezicht.

In afwachting van de vervolgaudit van de **pedagogische begeleidingsdiensten** die gepland is in de tweede helft van deze legislatuur, nemen we ook dit aspect niet mee op in deze conceptnota om geen voorafnames te doen op de eventuele conclusies van de audit. Dit belet niet dat, waar mogelijk, we al eerder initiatieven nemen om het ondersteuningsbeleid, bijvoorbeeld in het kader van NT-2, versterken.

## 1.3 Doelstellingen en beleidslijnen

Om de deelname aan levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen te vergroten, is het cruciaal om de **brede missie van het volwassenenonderwijs** zoals opgenomen in artikel 3 van het decreet betreffende het volwassenenonderwijs te behouden:

*“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.”*

Binnen deze brede missie **profileert** het volwassenenonderwijs van de toekomst zich rond zijn **kerntaken** van tweedekansonderwijs, geletterdheid, Nederlands als tweede taal en levenslang en levensbreed leren. Het legt hierbij de **prioritaire focus** op kwalificerende opleidingstrajecten en kwetsbare doelgroepen.

Deze hervorming wil van het volwassenenonderwijs van de toekomst dus de partner bij uitstek maken om aan mensen **kansen te geven hun gelettertheidscompetenties te verhogen en om kwalificaties te behalen**. Dit betekent bijvoorbeeld een tweede kans voor mensen die hun diploma secundair onderwijs willen behalen, nieuwe kansen voor mensen die zich professioneel willen heroriënteren, stimulerende kansen voor mensen die op zoek zijn naar een baan, integratiekansen om het Nederlands onder de knie te krijgen en ontplooiingskansen om competenties uit te breiden.

Hierbij zetten centra maximaal in op **de meest kwetsbare doelgroepen** (bijvoorbeeld mensen zonder diploma secundair onderwijs, mensen met onvoldoende gelettertheidscompetenties, mensen die het Nederlands niet voldoende machtig zijn, gedetineerden, enz.).

Om het voor de centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie mogelijk te maken hun maatschappelijke opdracht met beide handen vast te grijpen, nemen we belangrijke regelgevende drempels weg in het landschap, het financieringssysteem en het personeelsbeleid. Deze hervorming is dus nodig om **het volwassenenonderwijs te versterken** en de sector de

**zichtbaarheid**, het **vertrouwen** en het **beleidsvoerend vermogen** te geven dat hij nodig heeft om zijn maatschappelijk zeer relevante opdracht optimaal te vervullen.

Het regeerakkoord beschrijft de doelstellingen van de hervorming volwassenenonderwijs als volgt:  
*“De evaluatie van het volwassenenonderwijs vormt mee de basis voor een hertekening van het **landschap**, zowel op vlak van **organisatie** en **financiering** als op vlak van **personeel** en omkadering. Daarbij kiezen we voor **schaalvergroting** en een financieringsmechanisme dat aanbieders noopt tot een rationele aanwending van de middelen.”*

Deze doelstellingen werken we uit in het hoofdstuk m.b.t. de bouwstenen (cf. infra).

## 2 UITGANGSPUNTEN

### 2.1 Omgevingsanalyse

Demografische, economische, cultureel-maatschappelijke, welzijns-, technologische, wetenschappelijke en innovatieve evoluties zorgen voor een steeds sneller veranderende maatschappelijke context.

Mensen worden ouder en zullen langer werken. Dit vraagt een blijvende aanpassing van de loopbaan aan de steeds veranderende maatschappelijke uitdagingen. In 2020 zal volgens de meest recente schatting 20,6% van de bevolking van het Vlaamse Gewest 65 jaar of ouder zijn. Hoewel de tendensen gelijkaardig zijn, zien we dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de vergrijzing iets minder uitgesproken is met een verwachte toename van bijna 5000 personen in de groep 65+ (vergelijking met 2015). Er is niet alleen sprake van een **toenemende vergrijzing** van de bevolking, maar ook van **een verzilvering**. De groep van personen ouder dan 80 jaar groeit tussen 2015 en 2020 aan met zo'n 33.600 personen. Dit resulteert in nieuwe verwachtingen naar het volwassenenonderwijs toe. Het wordt cruciaal om levenslang competenties te blijven verwerven of te verdiepen.

Het Vlaams en Brussels Hoofdstedelijk Gewest krijgen te maken met een **toenemende migratie**. De culturele, etnische en religieuze samenstelling van de stedelijke bevolking is nooit eerder zo divers geweest. In sommige steden is er geen sprake meer van een meerderheidsgroep maar is **superdiversiteit** de nieuwe norm. Afhankelijk van hun herkomst zullen deze immigranten specifieke onderwijsnoden genereren. Zo is er de noodzaak om binnen een zo kort mogelijke termijn het Nederlands machtig te worden, maar is er ook de meer algemene vraag naar maatschappelijke integratie van deze nieuwkomers. Kinderen en jongeren worden opgevangen in het kleuter- en leerplichtonderwijs, volwassenen kunnen zich richten tot het aanbod NT2 in de centra voor volwassenenonderwijs en de centra basiseducatie of tot het geletterdheidsaanbod in de centra basiseducatie. De toename van deze doelgroep impliceert dat er moet voorzien worden in voldoende capaciteit voor deze opleidingen.

De potentiële doelgroep voor het volwassenenonderwijs wordt groter. De opleidingsnoden van deze groep zijn bovendien heel divers. Sommige mensen willen hun functioneel geletterdheidsniveau opkrikken, andere mensen zijn op zoek naar gespecialiseerde beroepsopleidingen, nog anderen willen hun competenties verbreden en verdiepen. Het is een kerntaak voor onderwijs en vorming om al deze mensen de kansen te bieden om te werken aan hun basisvaardigheden zodat zij **volwaardig kunnen participeren aan alle aspecten van de samenleving**. We denken hierbij aan een aanbod van opleidingen dat zowel gericht is op een betere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, als op het versterken van volwassenen om de maatschappelijke evoluties te volgen. Zowel naar diversificatie van aanbod als naar capaciteit heeft het volwassenenonderwijs er belang bij zich blijvend voor te bereiden op een toenemende vraag.

Deze demografische tendensen zetten het probleem van **knelpuntberoepen**, bijvoorbeeld in de zorgsector, op scherp. De verzilvering van de bevolking geeft aanleiding tot een stijgende vraag naar verzorgend en verplegend personeel. De vergrijzing van de bevolking leidt tot een toenemende vervangingsvraag van uittreidend verzorgend personeel. Volgens prognoseberekeningen zal de volgende jaren het aantal jobs in de social profitsector gemiddeld met 11.400 per jaar moeten aangroeien (uitbreidingsvraag) om aan de totale behoefte te kunnen voldoen.

Het belang van een **verhoogde werkzaamheid** zal ook in de leeftijdsgroep 55-64 de volgende jaren nog verder toenemen. Een verdere stijging van de werkzaamheidsgraad zal niet voldoende zijn om de daling van de beroepsactieve leeftijdsgroep als gevolg van vergrijzing en vergroening te compenseren. Wel kan verwacht worden dat als gevolg van deze ontwikkelingen de werkloosheid zal dalen indien de behaalde kwalificaties van de mensen voldoende relevant zijn. De vereisten van de arbeidsmarkt fluctueren immers over de tijd, onder meer als gevolg van technologische ontwikkelingen.

Daarnaast wordt een **toenemende polarisatie van de banenstructuur** in de meeste Europese landen verwacht. Tussen 2013 en 2025 wordt in de België een verdere groei verwacht van jobopportunities<sup>6</sup> bij zowel de kennisintensieve beroepen met hoge formele kwalificatievereisten (582.000 professionals), als bij de zogenaamde elementaire beroepen, met relatief weinig formele kwalificatievereisten (283.000). Het zijn vooral de middengeschoolde jobs in de secundaire sector die verdwijnen en worden vervangen door technologie.

Om de problematiek van verdringing van laaggeschoolden op de arbeidsmarkt te verhelpen, zijn behalve maatregelen op het vlak van sociale economie, ook onderwijs- en vormingsmaatregelen noodzakelijk. Een beleid dat gericht is op het verwerven van beroepskwalificaties en daaraan gekoppelde **onderwijskwalificerende trajecten voor laaggeschoolden** is van essentieel belang.

Beslissingen met betrekking tot een bepaald beleidsdomein hebben vaak rechtstreeks of onrechtstreeks repercussies op onderwijs. Domeinen met raakvlakken met onderwijs en vorming zijn bijvoorbeeld werkgelegenheid, economie, welzijn, gezondheid, jeugd, inburgering, cultuur en wetenschappelijk onderzoek. Daarnaast zijn er ook steeds meer andere beleidsdomeinen zoals **duurzame ontwikkeling, gelijke kansen en armoede** die verwachtingen naar onderwijs toe formuleren. Onderwijs en vorming moet inspelen op deze ontwikkelingen in aanverwante beleidsdomeinen en zich daarin tegelijkertijd ook duidelijk positioneren.

Rekening houdend met de evoluties die we beschrijven in de voorgaande paragrafen, wint het **tweedekansonderwijs** aan maatschappelijke relevantie. Zeker het tweedekansonderwijs is een belangrijke hefboom om kansarmoede bestrijden. Via de weg van het tweedekansonderwijs kunnen ook de beroepsgerichte opleidingen alle ingrediënten aanreiken om een volwaardige professionele identiteit op te bouwen zodat mensen aan de slag kunnen blijven in wijzigende contexten. Dit betekent dat iedereen toegang moet krijgen tot een voldoende brede vorming met aandacht voor transfereerbaarheid van kennis en vaardigheden. Een toereikende theoretische bagage voor iedereen is een must, vanuit het perspectief van brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Daarnaast moet iedereen voldoende kansen krijgen om zich op latere leeftijd te herscholen of om zich fundamenteel te heroriënteren op professioneel vlak.

De OESO ziet ook een aantal **belangrijke trends op het vlak van ICT** die een impact kunnen hebben op het onderwijs zoals de toename van ICT-gebruik in scholen en op het werk, de exponentiële toename van internetgebruik en sociale media, de snelle groei van mobiele toestellen met internettoegang, de groeiende culturele diversiteit van het internet en de risico's van de digitale samenleving: cyberpesten, internetfraude, schending van de privacy.

In de Europese aanbeveling over de sleutelcompetenties voor levenslang leren (2006) , is '**digitale competentie**' opgenomen en gedefinieerd als 'de vertrouwdheid met en het kritische gebruik van technologieën van de informatiemaatschappij voor het werk, in de vrije tijd en voor communicatie'. ICT-vaardigheden worden steeds belangrijker in onderwijs of tewerkstelling. Zo

---

<sup>6</sup> Onder jobopportunities verstaat Cedefop de som van de netto verandering in tewerkstelling en de vervangingsvraag.



schat de Europese Commissie dat voor 90% van de jobs in 2015 minimale ICT-competenties verwacht worden. Het niet bezitten of niet adequaat kunnen gebruiken van ICT gaat daarom vaak gepaard met mechanismen van sociale uitsluiting. Naast een vraag naar (toekomstige) werknemers met de nodige ICT-vaardigheden, is er ook een grote vraag naar ICT-specialisten.

Dat er nog werk is aan **digitale geletterdheid**, leren ons ook de resultaten van het internationale Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC, 2013). Binnen 23 landen werd het vermogen om complexe taken uit te voeren en moeilijke problemen op te lossen in technologierijke omgevingen bij 5000 16- tot 65-jarigen getest. De resultaten tonen aan dat in Vlaanderen 19% van de volwassenen (of 616.474 Vlamingen) een laag probleemoplossend vermogen heeft.

De hierboven omschreven evoluties, zowel onderwijskundig als maatschappelijk, waarmee onderwijsverstrekkers worden geconfronteerd, benadrukken de **maatschappelijk relevante rol van het levenslang en levensbreed leren**. Het is dan ook nodig om hier blijvend op in te zetten.

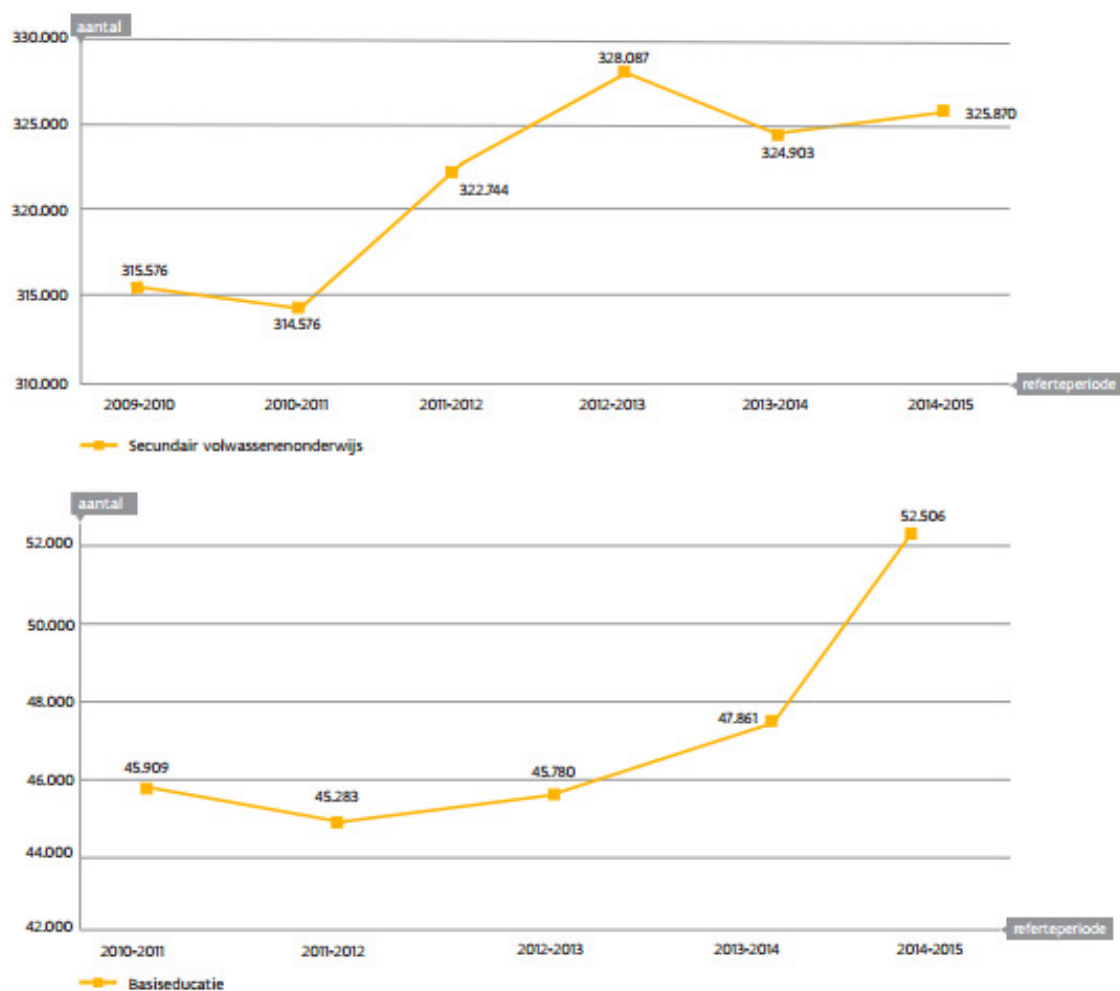
De volwasseneneducatie neemt een belangrijke positie in binnen het levenslang en levensbreed leren. Volwassenen leren om heel uiteenlopende redenen, volgen heel diverse opleidingen in verschillende didactische methodieken. Naast het formele volwassenenonderwijs in de centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie, bieden allerhande publieke en private organisaties opleiding of vorming aan volwassenen aan. De 101 centra voor volwassenenonderwijs en 13 centra voor basiseducatie bevinden zich met andere woorden in een brede markt van aanbodverstrekkers en hebben met hun breed en duurzaam vormend karakter een unieke positie. Ze zijn erop aangewezen om een **sterker beleidsvoerend vermogen** op te bouwen, **zich verder te profileren** en nog meer te investeren in regionale partnerschappen en **samenwerkingsverbanden**.

Het volwassenenonderwijs 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. Het brengt ook competenties bij die in sterk verschillende contexten bruikbaar zijn. In die zin biedt het volwassenenonderwijs ook een duurzame vorming. 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 toeleiden naar het ondernemerschap.

In referentieperiode '14 – '15, schreven in het totaal **310.828** (unieke) cursisten zich in een CVO of CBE in: 270.578 in een opleiding van het secundair volwassenenonderwijs en 40.250 in een opleiding van de basiseducatie.

Aantal cursisten in de <b>grootste studiegebieden</b> in een opleiding in de <b>CVO</b> (referteperiode '14 – '15)		Aantal cursisten <b>per leergebied</b> in een opleiding in de <b>CBE</b> (referteperiode '14 – '15)	
Nederlands tweede taal	<b>85.748</b>	Nederlands tweede taal	<b>14920</b>
Talen richtgraad 1 en 2	<b>65.242</b>	Maatschappijoriëntatie	<b>10933</b>
Informatie- en communicatietechnologie	<b>42.152</b>	Alfabetisering NT2	<b>9705</b>
Voeding	17.107	ICT	8626
Mode	16.622	Wiskunde	3560
Grafische technieken	14.216	Nederlands	3153
Huishoudelijk onderwijs	13.831	Talen	1324
Talen richtgraad 3 en 4	10.384	Gemengde Maatwerken	285
Handel	10.237		
Personenzorg	10.153		
Algemene vorming	8.908		

Een overzicht van de evolutie van het aantal cursisten respectievelijk in het secundair volwassenenonderwijs en in de basiseducatie over de laatste vijf jaar.



Ook Nederlands als Tweede Taal is een belangrijk onderdeel van het volwassenenonderwijs.

Binnen het onderwijslandschap is het volwassenenonderwijs in verschillende aspecten uniek: het brede en duurzaam vormend karakter, de flexibele, modulaire organisatiestructuur, het gespreide aanbod dag-, avond- en weekendonderwijs, de nabijheid, de didactische aanpak gericht op volwassenen en een heterogene doelgroep zijn de meest typerende kenmerken. Deze kwaliteitsvolle factoren erkennen we en zullen we dus ook behouden.

*Verhouding lestijden overdag vs. 's avonds; in de week vs. in het weekend*

SVWO	dag	50%	BE	dag	85%
	avond	50%		avond	15%
SVWO	week	90%	BE	week	89%
	weekend	10%		weekend	11%

*Ministerie van Onderwijs - 2014*

## 2.2 Uitdagingen

Los van de maatschappelijke evoluties worden de uitdagingen voor de sector van het volwassenenonderwijs alsmat groter. Onderzoek leert ons dat we in Vlaanderen **een leercultuur missen**, dat er nog steeds te weinig volwassenen aan het levenslang leren participeren, dat er nog steeds één op zeven volwassenen in Vlaanderen **laaggeletterd** is en dat we in de deelname aan het volwassenenonderwijs nog steeds een groot **matteüeffect** kennen. Daarnaast heeft het volwassenenonderwijs een evidente uitdaging in het aanleren van Nederlands aan anderstalige nieuwkomers. Laaggeschoolden, voor wie het volwassenenonderwijs bij uitstek als sociale hefboom kan dienen, participeren té weinig aan het volwassenenonderwijs. Oorzaken daarvan zijn dat het aanbod te weinig gekend, te weinig zichtbaar en te versnipperd is. Het is dan ook cruciaal om meer in te zetten op het toeleiden van deze doelgroepen naar het volwassenenonderwijs. Hiervoor investeren we momenteel in het **GOAL-onderzoeksproject** in het kader van het Erasmus+-programma van de Europese Commissie dat loopt tot 2017. Naar aanleiding van dit rapport onderzoeken we de mogelijkheden om dergelijke dienstverlening structureel te verankeren in het volwassenenonderwijs.

Andere recente initiatieven om meer laaggeschoolde volwassenen aan te trekken, zijn bijvoorbeeld de samenwerking tussen het volwassenenonderwijs en de VDAB in **onderwijskwalificerende opleidingstrajecten** (OKOT). Deze en andere samenwerkingsinitiatieven – met bv. de OCMW's - willen we blijven ondersteunen.

Ook **de toolbox geletterdheid** van de Federatie van centra voor basiseducatie is bijvoorbeeld een waardevol instrument in de sensibilisering van beroepssectoren rond geletterdheid van laaggeschoolde werknemers en het belang van levenslang en levensbreed leren. In het belang van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt willen we in de toekomst, samen met de **sectoren** blijvend inzetten op de sensibilisering van die doelgroepen. De sectorconvenants zouden hierbij een geschikt middel kunnen zijn. In overleg met de sectoren stellen we de wederzijdse verwachtingen scherp op het vlak van aanbod en toeleiding.

In hetzelfde kader werkt ook de **geletterdheidscoach** aan geletterdheid (in de brede betekenis) op maat van een partnerorganisaties. Vooral in verenigingen waar armen het woord nemen, welzijnsschakels en buurtwerkingen is dit aanbod en deze expertise van groot belang. Ook mensen in armoede willen kansen grijpen om te leren. In formele leercontexten (vormingen, cursussen, enz.) ervaren zij nog vaak drempels om echt tot leren over te gaan (bijvoorbeeld slechte

onderwijservaringen in het verleden, angst voor mislukking, verplaatsingsmoeilijkheden, allerlei dagelijkse tegenslagen die hen van een lesmoment weghouden, enz.). Het maatgerichte werk van de geletterdheidscoach in een veilige, vertrouwde omgeving neemt deze drempels weg, geeft mensen de nodige veerkracht en zal er toe leiden dat ook deze mensen daarna gemakkelijker hun weg vinden naar het volwassenenonderwijs. We zullen onderzoeken op welke wijze initiatieven zoals de geletterdheidscoach structureel een plaats kunnen krijgen.

Al deze initiatieven maken ontegensprekelijk deel uit van de **leerloopbaanbegeleiding** waarbij de volwassene autonoom mee vorm kan geven aan zijn leertraject in functie van een **gedeeld eigenaarschap** tussen de lerende en de begeleidende partner(s).

Het **huidige financieringssysteem** biedt de centra onvoldoende autonomie, stabiliteit en is weinig voorspelbaar. Het criterium van regelmatige participatie als basis voor de financiering of subsidiëring van de instellingen, staat haaks op het concept van flexibel leren. Bovendien bezorgt het onnodig veel administratie. Het financieringssysteem stimuleert de centra onvoldoende om te investeren in moeilijker bereikbare doelgroepen voor wie het volwassenenonderwijs echt het verschil kan maken.

De **huidige rechtspositie** van het onderwijzend personeel in de centra voor volwassenenonderwijs is nog niet aangepast om in te spelen op de noden en behoeften van de cursist., ondanks de intussen volledig modulaire organisatie. Er is nood aan meer flexibiliteit.

### 3 BOUWSTENEN

Om accuraat te kunnen inspelen op de verschillende maatschappelijke evoluties en uitdagingen willen we de sector van het volwassenenonderwijs versterken en duidelijk positioneren binnen het onderwijslandschap zodat hij zijn missie op een kwaliteitsvolle manier en in samenwerking met andere partners kan volbrengen.

Zoals aangegeven in het regeerakkoord, maken we hiervoor gebruik van drie bouwstenen:

**1. We versterken het landschap** om op een flexibele en kwalitatieve manier maximaal te kunnen inspelen op de noden en behoeften van (potentiële) cursisten. We bouwen aan meer zichtbare en slagkrachtige instellingen zodat ze met **meer autonomie** beleid kunnen voeren en kunnen inspelen op regionale noden. Op vlak van **organisatie** passen we **de programmatieprocedure aan** en stimuleren instellingen om verdere **schaalvergroting** te realiseren.

**2. We hervormen het financieringssysteem** om instellingen een stabiel en voorspelbaar financieel kader te geven waarin ze aan hun maatschappelijke verwachtingen kunnen beantwoorden.

**3. We passen de personeelsregelgeving aan** om beter in te spelen op de noden van de doelgroep van het volwassenenonderwijs.

#### 3.1 Het landschap volwassenenonderwijs

De hervormingen van het landschap zoals we ze hieronder beschrijven, hebben **geen betrekking op de centra voor basiseducatie**. Het eigen organisatiemodel en de aparte doelgroep binnen het volwassenenonderwijs zorgen ervoor dat er geen expliciete nood is om het landschap van de basiseducatie te hervormen. Dat neemt niet weg dat we denkoefeningen vanuit de Federatie Basiseducatie m.b.t. mogelijke veranderingen aan het landschap met de sector zullen bespreken.

Om de noodzakelijke hervormingen m.b.t. het landschap te kunnen doorvoeren en om de sector de nodige tijd te geven zich hierop te organiseren, nemen we in een eerste fase al enkele belangrijke knelpunten weg. Het betreft het wegschrijven van de werkingsgebieden en het installeren van een nieuwe programmatieprocedure. Bij de opmaak van het onderwijsdecreet XXVI lagen deze knelpunten al op tafel. Gezien de krappe timing is er toen niet voor gekozen om deze op te nemen. Nochtans is het noodzakelijk om deze knelpunten weg te werken om schaalvergroting maximaal te faciliteren. Daarom nemen we ze op in een **apart decreet** dat op 1 januari 2017 in werking treedt.

##### 3.1.1 Organisatorische schaalvergroting

Het landschap volwassenenonderwijs is volop in beweging. Veel centra hebben fusieplannen, maar botsen op de regelgeving die een belemmering vormt voor fusies over de vastgelegde werkingsgebieden heen. Daarom willen we de **werkingsgebieden** waarbinnen centra vestigingsplaatsen kunnen hebben, opheffen en zo een einde maken aan het onderscheid tussen regio-eigen en regiovreemde vestigingsplaatsen.

Het decreet betreffende het volwassenenonderwijs van 2007 legt om financierbaar te zijn voor elke instelling een minimale norm vast van 120.000 lesuren cursist (LUC). Om aan de slagkracht en zichtbaarheid van het volwassenenonderwijs te werken, willen we de centra sterk stimuleren om aan **schaalvergroting** te doen. Een zekere schaalgrootte biedt tal van voordelen. Het moet de centra

beter in staat stellen om cursisten volledige trajecten te bieden, het geeft de centra de kans om zich verder te profileren, om in te zetten op samenwerking voor specifieke doelgroepen; het kan leiden tot een efficiëntere benutting van infrastructuur en een bredere inzetbaarheid van het personeel. Bij het streven naar organisatorische schaalvergroting hebben we wel oog voor de verschillen tussen regio's op het vlak van de bevolkingsdichtheid.

Eén manier om de schaalvergroting verder te stimuleren, is het optrekken van de **rationalisatienorm**. Deze nieuwe norm beschouwen we als absolute ondergrens om in aanmerking te komen voor financiering of subsidiëring. Daarbij denken we aan een rationalisatienorm op instellingsniveau, of - voor kleinere, maar sterk gespecialiseerde centra - op niveau van het studiegebied. De nieuwe rationalisatienorm treedt in werking op 1 september 2018. Het vooropstellen van voldoende kritische massa op centrumniveau is niet tegengesteld aan lokale spreiding. We behouden het evenwicht tussen een laagdrempelig aanbod en de efficiënte aanwending van overheidsmiddelen.

Een andere manier om de schaalvergroting te realiseren is het op termijn vastleggen van een maximum aantal erkende en gesubsidieerde of gefinancierde centra. Ongetwijfeld moet dan rekening gehouden worden met een redelijke spreiding en met een diversiteit (tussen ideologische strekkingen). Bij een dergelijke beslissing moet uiteraard een overgangperiode in acht genomen worden en moet, samen met de sector, een realistisch tijdspad opgesteld worden.

De **lineaire berekening van de personeels- en directieomkadering** zal eveneens schaalvergroting stimuleren (cf. 3.2 ). Door de centra een grotere mate van autonomie te schenken bij de besteding van de middelen, willen we het beleidsvoerend vermogen verder versterken.

Naast de schaalvergroting op instellingsniveau, zien we ook voordelen in een samenhangend verhaal met de lopende oefening van **bestuurlijke optimalisatie**. Het volwassenenonderwijs op bestuurlijk niveau laten aansluiten bij het bestuur van andere onderwijsniveaus (instellingen uit het leerplicht- of hoger onderwijs) kan belangrijke voordelen bieden, zowel voor het centrum voor volwassenenonderwijs als voor de instellingen van de andere onderwijsinstellingen.

Ook voor **intensieve samenwerkingsverbanden** tussen centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie, andere aanbieders van beroepsopleidingen zoals bv. de VDAB, het bedrijfsleven, welzijnsinstellingen, de EVA Inburgering en Integratie, de sociaal-culturele en jeugdsector en lokale besturen biedt schaalvergroting heel wat voordelen.

### *3.1.2 Een nieuwe programmatieprocedure*

De bestaande programmatieprocedure in het volwassenenonderwijs heeft de verdere versnippering van het aanbod niet kunnen tegengaan. Zoals opgenomen in het regeerakkoord, zetten we de centra ertoe aan de middelen zo rationeel mogelijk aan te wenden. Met de nieuwe programmatieprocedure beogen we **rationalisering en kwaliteitsverhoging** door verdere specialisatie en administratieve vereenvoudiging voor de centra. Administratieve vereenvoudiging willen we realiseren door de aanvraagprocedures eenvoudiger te maken. We willen de kwaliteit verhogen door bij de toekenning van onderwijsbevoegdheid rekening te houden met verwante onderwijsbevoegdheden die het centrum heeft. Clustering van de bevoegdheden in vakgebieden lijkt hier een veelbelovende piste. De programmaties op het gebied van NT2 zullen maximaal aan de vraag en noden van anderstaligen moeten tegemoet komen. De programmatieprocedure wordt aangepast aan de vooropgestelde maatregelen in de conceptnota 'uitbouw van een slagkrachtig NT2-beleid'.

We willen het voor de CVO mogelijk maken om zich verder **inhoudelijk te profileren** en maximaal op de regionale vraag in te spelen. Dit doen we door de bevoegdheid om opleidingen te organiseren voortaan voor 'clusters van inhoudelijk verwante opleidingen' toe te kennen per vestigingsplaats van het CVO. In het Onderwijsdecreet XXV hebben we een eerste stap gezet door de centra die onderwijsbevoegdheid hebben voor een opleiding, waarin een andere opleiding integraal wordt gevat (de zogenaamde 'baboesjka-opleidingen'), ook voor de onderliggende opleiding(en) de onderwijsbevoegdheid te geven. De volgende stap ligt erin dat de CVO de bevoegdheid verkrijgen voor 'clusters van inhoudelijk verwante opleidingen', zonder telkens aparte aanvraagdossiers te moeten indienen. Tegelijkertijd laat de koppeling aan de vestigingsplaats de Vlaamse Regering toe bevoegdheden vanuit een macrodoelmatigheidsperspectief toe te kennen.

Om volwassenen kwalitatieve kansen te geven om kwalificaties te behalen in beroepsgerichte opleidingen is een aangepaste methodiek van cruciaal belang. Binnen de 'clusters van inhoudelijk verwante opleidingen' onderzoeken we de mogelijkheden om het **duaal leren** als volwaardige leerweg te implementeren. Daartoe volgen we de ontwikkelingen in het leerplichtonderwijs nauwgezet op.

Deze nieuwe programmatieprocedure past in ons streven naar **grotere centra** die een **rationeel en behoeftendekkend opleidingsaanbod** uitbouwen dat in lijn is met de maatschappelijke opdracht van het volwassenenonderwijs. Een laatste, niet onbelangrijk element van de nieuwe programmatieprocedure is de mogelijkheid om tijdelijk een bestaande onderwijsbevoegdheid in een andere vestigingsplaats uit te oefenen. Met deze maatregel willen we het voor de centra mogelijk maken om heel flexibel op acute opleidingsnoden in te gaan. De concretisering van deze mogelijkheid willen we samen met de belanghebbenden verder uitwerken.

## 3.2 Een nieuw financieringssysteem

De uitwerking van dit financieringssysteem is van toepassing op de centra voor volwassenenonderwijs en de centra basiseducatie. Bij het vastleggen van de parameters in het nieuwe financieringssysteem houden we maximaal rekening met de specificiteit van de doelgroep van de centra voor basiseducatie en zorgen we er zo voor dat de centra voldoende omkadering hebben om te voorzien in o.a. cursistenbegeleiding en aandacht voor zorgnoden. We garanderen ook dat er voldoende omkadering is om in elke regio in Vlaanderen een geletterdheidsaanbod te organiseren. Voor NT2 houden we hierbij rekening met de specificiteit en invulling van de regisseursrol van inburgering zoals uitgewerkt in de conceptnota 'uitbouw van een slagkrachtig NT2-beleid.

### 3.2.1 Macroniveau

De centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie worden in hun groei beperkt door de groeionorm: een percentage waarmee de toegekende leraarsuren van de CVO/CBE maximaal mogen groeien. Elk jaar legt de Vlaamse Regering een groeionorm op sectorniveau vast. Dit jaarlijks vastleggen van de groeimogelijkheid op macroniveau, veroorzaakt telkens heel wat onzekerheid en beperkt voor de hele sector en voor de beleidsmakers de mogelijkheden om (op langere termijn) beleid te kunnen voeren. De sector heeft nood aan een **stabiele en voorspelbare financiering**. Op het macroniveau willen we de zekerheid bieden om gestaag te groeien om de maatschappelijke opdracht te kunnen opnemen. Daarom gaan we na op welke manier we de groeiperspectieven op langere termijn kunnen vastleggen, bijvoorbeeld door de groeionorm automatisch toe te kennen voor een aantal schooljaren.

De budgetten voor de basiseducatie en het volwassenenonderwijs worden vandaag op macroniveau apart beheerd. Ook de groeinorm voor de centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie wordt apart toegekend; sinds 2009 – 2010 staat de jaarlijkse groeinorm respectievelijk in de meerjarenraming op 0,8% en 2,59% voor de CVO en de CBE. Deze opsplitsing van budgetten heeft voor- en nadelen; het zorgt voor bescherming van de bestemde budgetten voor de laaggeschoolde cursisten in de basiseducatie. Anderzijds werken de centra voor basiseducatie door de jarenlange aftopping binnen een nijpend kader, waar de beleidsruimte beperkt is. We opteren ervoor om de middelen aan **maatschappelijk belangrijke doelgroepen** toe te wijzen in plaats van op basis van type instelling (CVO vs. CBE). Indien bij de verdeling van de middelen tussen de instellingen meer rekening gehouden wordt met de maatschappelijk kwetsbare doelgroepen, dan is het niet langer nodig beide budgetten van elkaar te scheiden en is het mogelijk dat er zich op middellange termijn verschuivingen tussen de instellingen voordoen.

### 3.2.2 Financiering van de instellingen

We behouden het systeem van **de overheid als derde betaler**.

De aftopping van de groei, het systeem van jaarlijkse vastlegging van de maximale groei op sectorniveau en de afhankelijkheid van de groei van de andere centra, zorgen ervoor dat centra pas laattijdig op de hoogte gebracht kunnen worden van de omkadering voor het volgende werkjaar. De berekening van de toe te kennen middelen gebeurt bovendien op basis van de groei van het centrum in de voorafgaandelijke referentieperiode van één jaar.

De combinatie van deze factoren veroorzaakt sterke schommelingen in de toegekende middelen van de centra, wat de werkbaarheid voor de centra sterk bemoeilijkt. Daarom willen we voor de verdeling van de middelen tussen de centra **een langere referentieperiode** in acht nemen. Op die manier willen we meer stabiliteit brengen in de financiering van de instellingen en het verhoogt de voorspelbaarheid van de hoogte van de toegekende middelen.

Als basis voor de berekening van de middelen voor de instellingen zullen we **niet langer werken met het criterium van 'regelmatige aanwezigheid van de cursist'**. Het volwassenenonderwijs vervult immers een cruciale rol binnen het levenslang leren. Volwassenen leren om heel uiteenlopende redenen, volgen heel diverse opleidingen in verschillende didactische methodieken. De aanwezigheid in de les is daarom niet langer houdbaar als basiscriterium voor de financiering van de instellingen. Ook het Rekenhof signaleerde in 2013:

*“De vereiste van regelmatige participatie voor het in aanmerking nemen van de cursisten voor de personeelsfinanciering, strookt niet met de beoogde flexibiliteit en innovatie in het volwassenenonderwijs. Het participatiecriterium is bovendien vaag ... Het verificatiekorps erkent dat de regelmatige participatie van de cursist voor een deel fraudegevoelig is omdat de controle steunt op gegevens van de centra zelf.”*

Daarom werken we een nieuw financieringssysteem uit op basis van een combinatie van gericht gekozen **in- en outputfactoren**. Er bestaan verschillende manieren om deze factoren te bepalen. Wat betreft outputfactoren stellen we een combinatie voor van output op niveau van de module en output op niveau van de opleiding. We gaan uit van een verdeling op input- en op outputfactoren (waarbij de inputfactoren zwaarder doorwegen, bvb in een verhouding 80/20). Een dergelijke basis voor de financiering van de instellingen moet de instellingen stimuleren om nog meer in te zetten op trajectbegeleiding en meer kwalificatiegericht en leerrendementverhogend beleid te voeren. Op termijn moet dit mogelijk maken om voor de centra te evolueren naar een model van nog meer autonome aanwending van de middelen.



Vandaag ontvangen de centra voor volwassenenonderwijs leraarsuren om lessen in te richten, een puntenenveloppe om ondersteunend personeel aan te werven en werkingsmiddelen. Voor de centra voor basiseducatie is dit niet anders, behalve dat ze in de plaats van leraarsuren een aantal voltijdse equivalenten ontvangen. De opsplitsing van middelen voor de organisatie van de opleidingen en de middelen voor de (o.a. administratieve) ondersteuning en de beperkingen op het vlak van aanwending, ontnemen de centra een deel van de autonomie die noodzakelijk is om effectief beleid te kunnen voeren. Daarom willen we samen met de belanghebbenden bekijken welke de mogelijkheden zijn om **regels op het vlak van toekenning en aanwending van de personeelsmiddelen aan te passen**, opdat de centra met een grotere mate van autonomie kunnen werken.

Voor wat betreft de personeelsomkadering van de centra, vertrekken we van een lineaire berekeningswijze, waarbij de centra op basis van de schaalgrootte recht hebben op omkadering. Daarbij willen we ook het recht op **directiefuncties volgens de schaalgrootte lineair berekenen**.

Een belangrijke incentive tot schaalvergroting kan erin bestaan om centra niet langer financieel te sanctioneren als ze fusioneren, dit in combinatie met de mogelijkheid om deze middelen te gebruiken om een **middenkader uit te bouwen**. Dit biedt tevens ruimte om, in samenwerking met andere partners, menskracht vrij te maken voor bijvoorbeeld **toeleidingstrajecten naar opleidingen voor volwassenen**.

Deze berekeningswijze moet de schaalvergroting van de instellingen verder stimuleren (cf.1). Bovendien zal deze berekeningswijze samen met de grotere mate van autonomie in aanwending van de middelen de slagkracht van de instellingen verhogen.

Vertrekkende vanuit de lineaire berekening van de omkadering van de instellingen, willen we twee vragen concretiseren: op welke manier kunnen we het inrichten van bepaalde **maatschappelijk prioritaire opleidingen** in de financiering een hoger gewicht geven? En welke **cursistenkenmerken** kunnen we in de berekening meenemen om de instellingen verder in staat te stellen om maatschappelijk kwetsbare doelgroepen beter te bereiken?

Een laatste, niet onbelangrijk element is het belang van het erkennen van verworven competenties (**EVC**). Volwassenen leren in de verschillende fases van het leven op uiteenlopende manieren bij. Het is belangrijk de verworven competenties te erkennen en 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. We kunnen de EVC-procedures in het financieringssysteem opnemen.

Voor wat betreft het brede EVC beleid dat doelt op civiel effect (zonder inschrijving in het centrum), concretiseren we verder de goedgekeurde EVC-conceptnota samen met de collega's binnen de Vlaamse Regering. Voor de centra voor volwassenenonderwijs is hier een belangrijke rol weggelegd.

### *3.2.3 Inschrijvingsgelden*

Met betrekking tot de bijdrage van de cursisten, vinden we het belangrijk de inschrijvingsgelden voor de verschillende types van opleidingen te laten verschillen. Op die manier kunnen bepaalde **opleidingen met kwetsbare doelgroepen** (zoals diplomagerichte opleidingen, beroepsopleidingen, NT2, opleidingen gericht op het verwerven van geletterdheidscompetenties of opleidingen die in aanmerking komen voor betaald educatief verlof) goedkoper gevolgd worden, terwijl het inschrijvingsgeld voor andere opleidingen hoger gelegd wordt. Een systeem van

recuperatiemogelijkheid van de inschrijvingsgelden als diplomabonus/stimulans is één van de mogelijkheden die we in kaart zullen brengen.

Daarnaast willen we de inschrijvingsgelden diversifiëren eveneens op basis van **sociale kenmerken van de cursist**. Een evaluatie van de huidige vrijstellingscategorieën samen met de stakeholders en indien nodig een aanpassing ervan wordt onderdeel van deze oefening.

We bouwen ook een systeem van **responsabilisering van de cursist** in door een beperking op te leggen op het aantal keer een cursist zich binnen een bepaalde periode aan het gewone tarief voor eenzelfde module kan inschrijven.

### *3.2.4 Werkingsmiddelen*

Voor de CVO bestaan de werkingsmiddelen uit een deel van de inschrijvingsgelden die ze ontvangen. De rest van de inschrijvingsgelden gaat naar het **DAB Fonds Inschrijvingsgelden**. Van daaruit wordt het - vanuit een herverdelingsmechanisme - ter compensatie voor de cursisten die gedeeltelijk of volledig vrijgesteld worden van inschrijvingsgeld naar de centra gestort. Dit mechanisme is gebaseerd op het solidariteitsprincipe. Daarom behouden we dit mechanisme.

Voor de berekening van de werkingsmiddelen voor de centra voor volwassenenonderwijs, opteren we voor een lineair systeem, waarbij we in kaart brengen of en op welke manier we meer middelen kunnen voorzien voor opleidingen die meer kosten. .

De centra voor basiseducatie ontvangen een lineaire werkingstoelage per lesuurcursist om de werking te kunnen organiseren.

## **3.3 Een dynamisch personeelsbeleid**

Het volwassenenonderwijs is een dynamische sector die een eigen dynamisch personeelsbeleid nodig heeft. De huidige rechtspositie van het onderwijzend personeel in de centra voor volwassenenonderwijs is echter nog niet aangepast om in te spelen op de noden en behoeften van de cursist. Er is dan ook **nood aan meer flexibiliteit, zonder afbreuk te doen aan het huidige kader**.

Als uitgangspunt voor een passend dynamisch personeelsbeleid willen we het principe hanteren dat we blijven werken met de **rechtsposities zoals die nu gelden in de centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie**. Waar nodig stellen we een aantal specifieke maatregelen voor die noodzakelijk zijn voor een goede werking van de modulaire organisatie in het volwassenenonderwijs. De basisprincipes van het personeelsstatuut willen we dus niet in vraag stellen, wel denken we dat die principes in de toekomst nog beter aangepast kunnen worden aan de organisatie van het volwassenenonderwijs.

Met betrekking tot het personeelsbeleid zullen we ook in andere beleidsprojecten nagaan of er principes ter sprake komen die toepasbaar zijn op het volwassenenonderwijs. Zo zullen we waar mogelijk de resultaten van het loopbaanpact aftoetsen aan hun toepasbaarheid op het volwassenenonderwijs.

Ook in het beleidsdossier betreffende de bestuurlijke optimalisatie zullen we nagaan welke van de daar voorliggende maatregelen van toepassing kunnen zijn op het volwassenenonderwijs.

### 3.3.1 De centra voor volwassenenonderwijs

Het personeelsbeleid in de centra voor volwassenenonderwijs blijft verankerd in de **huidige decreten rechtspositie**, maar we voeren enkele aanpassingen door om in te spelen op de noden en behoeften van de cursist. Deze aanpassingen hebben als doel meer flexibiliteit in het personeelsbeleid te brengen.

We behouden de principes van de huidige rechtspositie (tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, vaste benoeming, bekwaamheidsbewijs als basis voor inzetbaarheid, ...), Om de noodzakelijke flexibiliteit mogelijk te maken stellen we de volgende maatregelen voor:

- een vereenvoudiging van de huidige bekwaamheidsbewijzen;
- behoud van de vaste benoeming maar met enkele inperkingen;
- een meer aangepaste prestatieregeling;
- een meer flexibele vakantieregeling.

#### 3.3.1.1 Vereenvoudiging van de bekwaamheidsbewijzen

De huidige indeling in vereiste en voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen per opleiding of per module is specifiek ingevoerd met het oog op de modulaire organisatie van het volwassenenonderwijs. Ondertussen blijkt dat dit systeem uiterst complex is geworden en haar doelstellingen voorbij schiet. We stellen vast dat bij elke aanpassing van de opleidingsstructuur telkens weer aanpassingen aan de regelgeving van de bekwaamheidsbewijzen nodig zijn en dit dikwijls tot op het niveau van modules in een opleiding. Dit heeft ertoe geleid dat het personeelsbeleid in de centra voor volwassenenonderwijs eerder wordt afgeremd en dat personeelsleden het gevoel krijgen dat ze beknot worden in hun loopbaan.

Om die redenen zoeken we een manier om dit knelpunt aan te pakken, zonder daarvoor het principe van een door de overheid bepaald bekwaamheidsbewijs als basis voor de aanwerving van een personeelslid te laten vallen. Ook het feit dat een personeelslid als kwaliteitsvereiste een **lerarenopleiding** moet hebben gevolgd, blijft een uitgangspunt. Van een versnippering van bekwaamheidsbewijzen per module willen we evolueren naar een **breder en meer geclusterde definiëring van de bekwaamheidsbewijzen**.

Een centrum moet ook de ruimte krijgen om de competenties van een personeelslid aan te wenden als basis voor een aanwerving. Hiertoe stellen we voor om het bestaande principe van **nuttige ervaring** te behouden, maar bekijken we of we het valideren van elders verworven competenties (EVC) als bekwaamheidsbewijs of als onderdeel van een bekwaamheidsbewijs op een andere leest kunnen schoeien.

#### 3.3.1.2 De vaste benoeming

Het benoemingsbeleid moet in de toekomst beter afgestemd worden op de organisatie van een centrum voor volwassenenonderwijs en op de reële noden van de sector.

We behouden alleszins het recht op een vaste benoeming en dit op basis van de huidige principes van vacant verklaring, waarbij op lokaal niveau – en na overleg in de daartoe bevoegde organen - beslist wordt welke betrekkingen in aanmerking komen voor een vaste benoeming.

Als het volwassenenonderwijs in de toekomst met meer flexibiliteit haar aanbod wil kunnen organiseren en optimaal kunnen afstemmen op de vragen van de maatschappij, moeten we de vraag durven stellen of het aantal vaste benoemingen niet beter begrensd wordt. Het is aangewezen om een **maximumpercentage aan vaste benoemingen** in te stellen in de centra voor volwassenenonderwijs, hetzij op centrumniveau, hetzij op het niveau van een studiegebied.

Voor SLO en HBO5 worden overgangsmatregelen en bewarende maatregelen inzake personeelsaangelegenheden uitgewerkt, waaronder een tijdelijke benoemingsstop, in functie van een optimale transitie.

### 3.3.1.3 Een aangepaste prestatieregeling

De prestatieregeling en opdracht van een personeelslid in het volwassenenonderwijs moet voldoende flexibel zijn om de (modulaire) organisatie van het aanbod zo optimaal mogelijk te maken, maar moet ook voldoende rechtszekerheid en garanties bieden aan het personeel. De opdracht van een personeelslid moet het volledige takenpakket zichtbaar maken door uit te gaan van de totale opdracht en de daarbij behorende tijdsbesteding. Voornamelijk het modulaire aspect, maar ook de dag-, avond en weekendprestaties van de personeelsleden, zorgen ervoor dat de aanbeveling van een duidelijke en volledige beschrijving van de opdracht van de personeelsleden in het volwassenenonderwijs met enige urgentie moet worden bekeken. De **centrumopdracht** zoals die in de centra voor basiseducatie wordt toegepast, kan daarbij als inspiratie dienen.

### 3.3.1.4 Een meer flexibele vakantieregeling

Een centrum dat adequaat op de vraag van haar cursisten wil inspelen, moet de kans krijgen om ook in de zomermaanden of andere vakantieperiodes een aanbod te organiseren. Hiertoe kan best de **huidige vakantieregeling versoepeld** worden, zonder afbreuk te doen aan het recht op vakantiedagen van de betrokken personeelsleden.

We stellen voor om het huidige aantal vakantiedagen te behouden, maar het recht op opname van deze vakantiedagen los te koppelen van de huidige vaste (school)vakantieperiodes. In dergelijk scenario maakt de feitelijke organisatie van de vakantieperiodes voorwerp uit van de lokale autonomie van het centrubestuur, met dien verstande dat het personeel - op basis van de huidige regels betreffende lokaal overleg - hier een stem in heeft.

## 3.3.2 De centra voor basiseducatie

Voor de centra voor basiseducatie zetten we de uitvoering van de cao III verder met het oog op de uitwerking van een specifieke rechtspositieregeling voor de personeelsleden van de basiseducatie. Dit statuut treedt uiterlijk in werking op 1 september 2018.

#### 4 TIJDSLIJN

Januari 2017	Inwerkingtreding apart decreet/uitvoeringsbesluiten met betrekking tot programmatieprocedures met het oog op organisatie en aanbod vanaf 1 september 2017
September 2018	Uiterste inwerkingtreding van statuut voor basiseducatie Nieuwe rationalisatienorm(en) of vastlegging van een maximum aan CVO's
September 2019	Inwerkingtreding alle andere maatregelen uit deze conceptnota

## 5 VOORSTEL VAN BESLISSING VAN DE VLAAMSE REGERING

Deze conceptnota heeft geen budgettaire consequenties.

De Vlaamse Regering gaat akkoord met de principes in deze conceptnota en belast de minister, bevoegd voor Onderwijs met de verdere uitwerking ervan.

Hilde CREVITS

Viceminister-president van de Vlaamse Regering

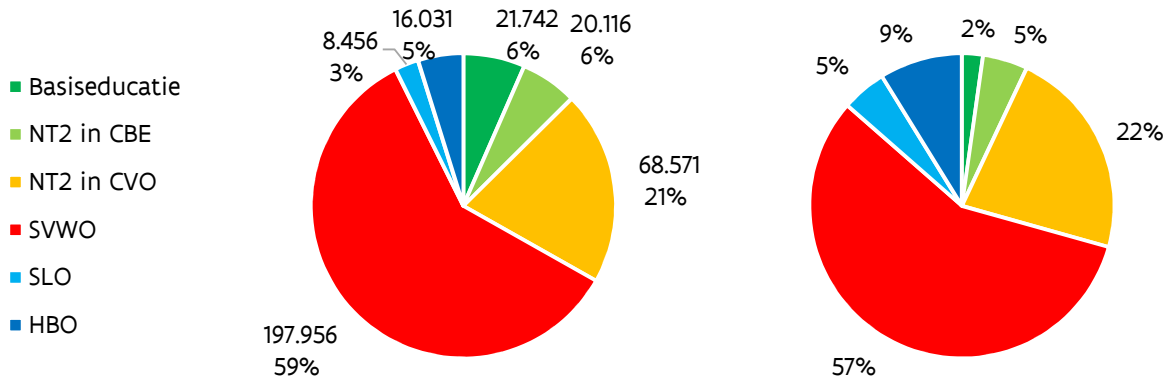
Vlaams minister van Onderwijs

## 6 BIJLAGE

### Beknopte analyse van het huidige volwassenenonderwijs

333.000 unieke cursisten  
(financieringsbasis)

= in lesurencursist



budget: 391,6 miljoen  
euro

(huidige bedragen op  
basis van de  
betalingsdatabank)

- CBE 47,5 mio + 6,5 mio werking
  - CVO (excl. SLO & HBO) 273 mio
  - SLO & HBO 53 mio
- (rest: puntenenveloppe etc. – niet toewijsbaar aan een deelsector)

### Onderwijsniveaus vóór de hervormingen

	volwassenenonderwijs		hoger onderwijs	
	CBE	CVO	Hogescholen	Universiteiten
geen inschaling	NT2 basiseducatie	NT2 levenslang leren (SVWO)		
VKS niveau 4		diploma secundair (SVWO)		
lerarenopleiding (niet ingeschaald behalve PBa)		SLO (alle instroom)	SLO (kunsten) PBa (kleuter/lager/SO)	SLO (masters)
VKS niveau 5		HBO (vooral volwassenen)		
VKS niveau 6			PBa ABa (kunsten)	ABa
VKS niveau 7			Master (kunsten)	Master

## Onderwijsniveaus na de hervormingen

	volwassenenonderwijs		hoger onderwijs	
	CBE	CVO	Hogescholen	Universiteiten
geen inschaling	NT2 basiseducatie	NT2 levenslang leren (SVWO)		
VKS niveau 4		diploma secundair (SVWO)		
<i>lerarenopleiding ingeschaald in bachelors en educatieve masters (telkens met flexibele trajecten voor zij-instroom)</i>				
VKS niveau 5			HBO (flexibel + modeltraject)	
VKS niveau 6			PBa <i>PBa</i> <i>(kleuter/lager/SO)</i> ABa (kunsten)	ABa
VKS niveau 7			Master (kunsten) <i>+ educatieve master</i>	Master <i>+ educatieve master</i>