

# Resultaten en bevindingen planlastbevraging

## Directies DKO

79 antwoorden – bevraging georganiseerd in juni '22

### Inleiding

In dit document analyseren we de planlastbevraging van directies DKO. Eerst wordt een algemene, korte samenvatting gegeven waarna elk thema specifiek behandeld wordt. VerDi en DenkBeeld maken aanbevelingen die terug te vinden zijn in *cursief met inspringing kantlijn*.

Omdat de bevraging in de maand juni '22 liep, werd er intussen reeds (deels) tegemoet gekomen aan bepaalde problematieken die gesignaleerd worden. We denken hierbij specifiek aan de vereenvoudiging van het document “besteding lestijdenpakket – document C” en aan de koerswijziging die de onderwijsinspectie maakte wat betreft hun vereisten omtrent leerlingenevaluatie.

### Beknopte samenvatting

Het thema **administratie** vormt meteen een van de rode knipperlichten in dit onderzoek. Ondanks het feit dat er quick wins gesignaleerd worden, komt heel wat administratief werk dat niet door de administratieve medewerkers uitgevoerd kan worden, bij de directies te liggen.

*Vooraf de afwezigheid van een structureel middenkader in het DKO veroorzaakt een zware overbelasting van de directies op dit vlak. Het zorgt er ook voor dat zij vaak in tijdnood komen voor hun pedagogische en inhoudelijke taken.*

Het is zorgwekkend dat een meerderheid van de directies aangeeft onvoldoende ruimte te hebben om een langetermijnvisie te kunnen ontwikkelen bij gebrek aan stabiele regelgeving en een transparante tool voor opzoekingswerk.

*De decretale inschrijvingsperiode start op 1 maart. Binnen het DKO is er op vlak van **organisatie** vraag naar het vroeger communiceren van de lestijdenpakketten door AgODi en een mechanisme dat zorgt voor stabiliteit over de jaren heen om het volgende schooljaar voor te kunnen bereiden.*

Wat de **relatie tussen directies en schoolbestuur** betreft, vestigen we de aandacht op het feit dat veel directies (veel) te weinig ondersteuning krijgen vanuit hun schoolbestuur omwille van de veel te beperkte, specifieke kennis over het DKO.

*Waar ondersteuning vanuit schoolbesturen naar hun onderwijsinstellingen voornamelijk gericht is op leerplichtonderwijs, staan academies, die het dan ook nog moeten doen*

*zonder middenkader, vaak in de kou. Alle werklust komt op die manier bij de directies te liggen. We zien dit als een kerntaak voor de onderwijskoepels om schoolbesturen (leidinggevende ambtenaren, schepenen, ...) beter te informeren over de specifieke identiteit van het gemeentelijk onderwijs en in het bijzonder het Deeltijds Kunstonderwijs.*

Het voeren van **beleid** ervaren onze directies zonder meer als hun core-business en dus niet als planlast. Een uitzondering wordt gemaakt voor de opmaak van het beleidsplan (nieuwe regelgeving) en het voldoen aan de kwaliteitsvereisten van het referentiekader onderwijskwaliteit.

*VerDi en DenkBeeld beschouwen deze taken niettemin als een kerntaak voor directies, maar onvoldoende tijd en het gebrek aan een middenkader verhinderen directies om hier ten gronde werk van te maken.*

*Om het academiebeleid op een degelijke manier te kunnen voeren is tijd nodig die de directies vandaag niet hebben. Ook hier maken we de bedenking dat het ontbreken van een structureel middenkader waarop de academiectie beroep kan doen, één van de hoofdredenen hiervoor is.*

Weinig directies melden problemen wat betreft **personeel**. Allicht door de recente wetswijzigingen rond functioneren en evalueren is het bilan eerder positief. De meeste directies geven aan dat ze voldoende in staat zijn om te capteren wat er leeft bij hun personeelsleden.

Ook het voeren van interne en externe **communicatie** wordt over het algemeen niet beschouwd als planlast. Een meerderheid van de respondenten geeft echter wel aan dat er voor directies in het DKO onvoldoende mogelijkheden zijn om te 'deconnecteren'.

*Het op handen zijnde afsprakenkader voor deconnectie moet voldoende aandacht besteden aan de specifieke werkomstandigheden van directies als eindverantwoordelijken voor de hele academieorganisatie.*

Op het vlak van **professionalisering** is een betere voorbereiding op de intensieve job van directie in het deeltijds kunstonderwijs noodzakelijk. Er zijn op dit moment te weinig goede en betaalbare, praktijkgerichte opleidingen. Dankzij de stevige (provinciale) werking van de directeursverenigingen VerDi en DenkBeeld, doen directies voldoende inspiratie op bij elkaar.

*VerDi en DenkBeeld vinden het zinvol om te bevragen welke nood er is aan nascholingen/professionalisering. Op dit moment ervaren we een tekort aan kwalitatieve, betaalbare en specifieke professionaliseringstrajecten.*

Directies besteden noodgedwongen te veel tijd aan **infrastructuur- en materiaalvragen**. Het gaat dan onder meer over het oplossen van problemen, en over alles wat te maken heeft met BVH, ...

*Meer ondersteuning op vlak van BVH door het schoolbestuur, en meer middelen vanuit de Vlaamse Overheid (Agion) en schoolbesturen om investeringen in infrastructuur te realiseren, kunnen tegemoetkomen aan de noden van het DKO en de directies.*

## Ingrepen in volgorde van belang

DKO-directies stellen volgens de enquêtes volgende ingrepen voor om een grondige planlastvermindering te bewerkstelligen (in volgorde van belang):

1. Structureel invoeren van voldoende beleidsondersteuning in elke academie
2. Ommeslag maken vanuit de overheid van een controlecultuur naar een vertrouwenscultuur
3. Doordachte en goed geïmplementeerde regelgeving
4. Tijdige communicatie van omkadering door AgODi
5. Administratieve vereenvoudiging
6. Tijdige communicatie van wijzigende regelgeving
7. Duidelijke verwachtingen rond de leerplannen en het academie-eigen maken ervan met respect voor de lokale autonomie
8. Performantere administratiesoftware
9. Betere ondersteuning vanuit schoolbestuur
10. Sterkere professionaliseringstrajecten/nascholing

In tegenstelling tot het resultaat op deze vraag bij het onderwijzend personeel, geeft een zeer grote meerderheid van de directies aan dat de huidige planlast sterk weegt op hun welbevinden.

## Bespreking per thema

### **1. Administratie**

Directies DKO ervaren zonder twijfel een hoog planlastgevoel bij het thema 'administratie'. Ondanks dat een meerderheid van mening is dat de beschikbare digitale tools weliswaar ondersteuning bieden, stellen we rode knipperlichten vast op vlak van de frequent wijzigende regelgeving, het dubbel werk dat geleverd wordt ten aanzien van AgoDi (document C, document G, lessenroosters per opleiding, ...), bijkomende subsidie-aanvragen, de complexe registratie van bepaalde leerlingen, de GDPR-regelgeving, reglementen, attestering, ...

### **2. Organisatie**

Ook het thema 'organisatie' bezorgt directies DKO veel planlast. Het gaat dan onder meer over de late communicatie (door AgODi) van én jaarlijks wisselende lestijdenpakketten en onvoldoende aanbod van hulpmiddelen voor het doorgronden van de regelgeving. Als gevolg daarvan geeft een meerderheid van de directies aan dat zij niet of onvoldoende in staat zijn om een organisatorische langetermijnvisie te ontwikkelen.

### **3. Relatie schoolbestuur**

Het algemeen beeld van de resultaten met betrekking tot de relatie met het schoolbestuur is genuanceerd.

Een meerderheid van de respondenten geeft weliswaar aan dat het voorbereiden en voeren van vakbondsoverleg, het deelnemen aan vergaderingen van het schoolbestuur en de strakke deadlines ervan, zorgen voor extra planlast. In mindere mate wordt ook gemeld dat er onrealistische verwachtingen zijn vanuit het schoolbestuur en dat werken tijdens vakantieperiodes resulteert in een hoger planlastgevoel.

Op vlak van compatibiliteit van de visie van een schoolbestuur versus die van de academie is er daarentegen een evenwichtig beeld. Ongeveer de helft van de directies ervaart hiermee geen problemen.

Daarnaast is het belangrijk om te vermelden dat een zeer grote meerderheid van de DKO-directies aangeeft dat hun schoolbestuur te weinig kennis van de eigenheid van het deeltijds kunstonderwijs heeft waardoor ze onvoldoende adequaat kan ondersteunen. Dit ligt in lijn met de resultaten op deze vraag bij administratieve medewerkers.

*Een goede relatie tussen directie en schoolbestuur kan de voedingsbodem zijn om samen ook inhoudelijk stappen vooruit te zetten.*

### **4. Beleid**

Over het algemeen kunnen we spreken over een erg evenwichtig beeld in de resultaten van het thema 'beleid'.

Enkel wat betreft het opmaken van beleidsdocumenten (beleidsplan, meerjarenplan, BVH, ...) en het tegemoetkomen aan alle kwaliteitsverwachtingen uit het referentiekader onderwijskwaliteit meldt een meerderheid van de respondenten een verhoogd planlastgevoel.

Het voeren van een sterk beleid op kwaliteitszorg, de organisatie van promotie, het opvolgen van het zorgbeleid en het afstemmen van het aanbod over de graden heen wordt door een kleine meerderheid ervaren als core-business en dus niet als planlast.

Minder positief is het gesteld met de tijdsdruk die de directies ervaren. Een zeer grote meerderheid van hen geeft aan dat er onvoldoende tijd is om bezig te zijn met beleidstaken. Het adequaat uitvoeren van alle opdrachten binnen het directieambt, komt hiermee zwaar onder druk te staan. Dat resulteert eveneens in onvoldoende tijd om het beleid en visie van de academie uit te dragen en te implementeren.

*Uit de resultaten blijkt des te meer de grote nood aan het creëren van een ambt voor een structureel middenkader in elke academie, inclusief bevoegdheden op het vlak van coachen en functioneren. De beperkte inzet van uren pedagogische coördinatie is geen afdoende antwoord op deze verzuchting.*

*Er is een grote gemeenschappelijkheid over de academies heen in de dagdagelijkse beleidsvoering van een academie. We roepen alle onderwijskoepels op om sterker in te zetten op het verstrekken van concreet inzetbare tools en modeldocumenten (afsprakenkader deconnectie, beleidsplan, BVH, professionaliseringsplan, ...).*

## 5. Personeel

Uit de resultaten blijkt duidelijk dat een meerderheid van de directies het thema 'personeel' niet als planlast beschouwt. Er wordt weliswaar veel werktijd besteed aan het zoeken van de juiste versterkingen en het contact met de personeelsleden, maar deze taken worden over het algemeen niet ervaren als planlast. Enkel bij het opvolgen van personeelsleden (functionerings- en evaluatiecyclus, professionalisering, ...) maken we een klein voorbehoud, maar deze regelgeving werd de afgelopen legislatuur op een positieve manier hervormd.

Een grote meerderheid van de respondenten geeft dan ook aan te weten wat er leeft bij hun personeelsleden en de professionaliseringsnoden correct te kunnen inschatten.

## 6. Communicatie

Ongeveer 2/3<sup>e</sup> geeft aan dat ze weliswaar veel tijd spenderen aan het voeren van interne en externe communicatie, maar dat deze taken niet worden ervaren als planlast. Daarnaast geven de DKO-directies mee dat de afspraken rond interne en externe communicatie in de eigen academie worden gerespecteerd. Een meerderheid van de respondenten is echter van mening dat er onvoldoende tijd is om te 'deconnecteren'.

## 7. Professionalisering

Directies geven aan dat ze niet voldoende voorbereid zijn op de job. Er is te weinig (betaalbaar) aanbod aan goede, praktijkgerichte opleidingen. Bovendien geeft men aan dat er onvoldoende tijd overblijft om te kunnen groeien en om zich blijvend bij te scholen.

De meeste inspiratie en steun vinden de DKO-directies bij elkaar: een grote meerderheid geeft aan dat er voldoende mogelijkheden zijn voor zowel informeel als formeel overleg met collega's.

## **8. Infrastructuur-materiaal**

Een belangrijk deel van hun werktijd besteden Vlaamse DKO-directies aan het aanpakken van mankementen in het gebouw, aan de dossiers van BVH en het gebruik van de lokalen door externen. De overgrote meerderheid van hen ervaart dit duidelijk als hoge planlast.