

Op Stapel 2021-13

13 april 2021

In de rubriek Op Stapel geven de collega's van de afdeling Beleid en Belangenbehartiging kort toelichting bij ontwerpregelgeving die eerstdaags wordt behandeld in het Vlaams Parlement (decreten) of door de Vlaamse Regering wordt goedgekeurd (besluiten).

De toelichting geeft de stand van zaken weer bij het afsluiten van de onderhandelingen in Sectorcomité X. Definitief uitsluitsel kan uiteraard alleen de tekst geven die in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd.

Voor bijkomende inlichtingen kunt u terecht bij:

GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
Afdeling Beleid en Belangenbehartiging
Team Beleidsthema's en Onderhandelingen
Guido Liessens
guido.liessens@g-o.be

Had u graag zelf de tekst van het ontwerpdecreet of -besluit nagelezen?
Laat het weten aan:

Jan Brewee
jan.brewee@g-o.be

U kunt er ook terecht met uw commentaar, opmerkingen, bedenkingen en suggesties bij de toelichting.

In deze aflevering:

- **Onderwijsdecreet XXXI:** amendementen

Onderwijsdecreet XXXI

Na het afsluiten van de onderhandelingen bracht de Vlaamse Regering, op basis van (onder meer) de protocolbijdragen nog wijzigingen aan aan de tekst die ze wil voorleggen aan het Vlaams Parlement.

Extra-benoemingsronde op 1 juli 2021

Er wijzigt wat aan de regels voor de extra-benoemingsronde op 1 juli 2021 ([Op Stapel 2020-18](#) van 16 oktober 2020):

- voor de eerste en tweede voorrangsgroep (deeltijds benoemden en als TADD'er aangestelden) wordt gepreciseerd dat het moet gaan om een deeltijdse benoeming/aanstelling in het ambt, in de scholengroep;
- de derde voorrangsgroep (personeelsleden met 580 ambtsanciënniteit op 31 mei 2021) wordt geherdefinieerd: het moet gaan om minstens 580 dagen ambtsanciënniteit in instellingen van de scholengroep (voor de berekening worden de prestaties niet met 1,2 vermenigvuldigd; het mogelijk mee in rekening nemen van prestaties élders wordt geschrapt). Een personeelslid met 580 dagen dat een beoordeling met werkpunten heeft gekregen of krijgt (uiterlijk op 30 juni 2021), hóeft niet te worden benoemd: ook in de derde groep (in de vierde kon dat al) kunnen personeelsleden dus gemotiveerd worden afgewezen;
- de afwijzing van iemand uit de derde of vierde voorrangsgroep (mét de motivatie voor de afwijzing) moet het personeelslid schriftelijk worden meegedeeld. Personeelsleden uit de derde en vierde voorrangsgroep die op 1 juli 2021 benoemd werden, verwerven op 1 september 2021 ambtshalve (ze hoeven daarvoor niet te kandideren) het recht op TADD voor het ambt waarvoor ze benoemd werden (voor onderwijzend personeel geldt dat voor de vakken waarin ze benoemd werden én voor de vakken waarvoor ze een vereist bekwaamheidsbewijs hebben).

Samenwerkingsplatformen ICT

De verplichting voor het aanwenden van de ICT-middelen samen te werken in een samenwerkingsverband (platform), verdwijnt ([Op Stapel 2021-10](#) van 26 maart 2021). Maar de mogelijkheid dat te doen, wordt behouden. Aan de regels voor de vorming van zo'n samenwerkingsplatform en het samenleggen van punten verandert niets. Het samenleggen van punten mag er wel niet toe leiden dat personeelsleden bijkomend boventallig worden (verklaring op erewoord aan AgODi/AHOVOKS).

In betrekkingen ingericht met samengelegde punten kan niet worden benoemd. Een uitzondering geldt voor betrekkingen in de scholengemeenschapsinstelling in het basisonderwijs op punten die werden samengelegd binnen (enkel) de eigen scholengemeenschap (voor de toelichting bij de scholengemeenschapsinstelling, zie [Op Stapel 2021-10](#) van 26 maart 2021).

Een bestaand samenwerkingsplatform kan uitzonderlijk worden stopgezet op 31 augustus 2021. De looptijd van een nieuw platform dat ingevolge zo'n stopzetting wordt opgericht, bedraagt vijf jaar. De samenstelling van het nieuwe platform moet aan de overheid (AgODi/AHOVOKS) worden gemeld uiterlijk op 1 oktober 2021.

Evaluatie van het GOK-beleid tijdens de reguliere doorlichting

Twee opeenvolgende negatieve evaluaties geven aanleiding tot een halvering van de toegekende middelen vanaf het schooljaar nadien (tot de school bij een doorlichting een positieve evaluatie van haar GOK-beleid krijgt).

Bij het afsluiten van de onderhandelingen heette het nog dat een nieuw Inspectiebezoek daarna *niet onredelijk lang* op zich zou laten wachten. Er wordt nu gepreciseerd dat de Inspectie al binnen het jaar terugkomt.

Overgangsmaatregelen bij het versneld verwerven van het recht op TADD

De discussie gaat voort. Zodra ze gesloten is, lichten we ook die maatregelen toe.

Mocht de versie van de tekst van OD XXXI die door de Vlaamse Regering is goedgekeurd, u toevallig onder ogen komen: er stáán overgangsmaatregelen in: ze 'reserveren' er de plaats voor de uiteindelijke overgangsmaatregelen en hebben als status '*hangende de discussie*'.

U had nog de bijdrage van het GO! tegood voor het protocol over de onderhandelingen:

Het **GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap** gaat gedeeltelijk akkoord met het voorontwerp:

- wat de nieuwe regels voor het verwerven van het recht op TADD en vaste benoeming, de vereenvoudigde functiebeschrijving en de gewijzigde evaluatieprocedure betreft (waarover pas een akkoord kon worden gesloten als er een akkoord was van allen over alles):

- het GO! gaat akkoord met de organieke maatregelen. Die zijn tot stand gekomen in een moeizame zoektocht naar een vergelijk tussen uiteenlopende belangen dat ook voor elke geleding (nog) verdedigbaar is.

De evaluatieprocedure werd herzien. Het gaat om de uitvoering van een engagement in CAO XI, waarop vooral de onderwijsverstrekkers aanstuurden. Al blijft de herziening al bij al wel beperkt: de doorlooptermijn wordt (wat) ingekort; de verplichte, minstens om de vier jaar weerkerende, evaluatiecyclus voor elk personeelslid verdwijnt en er wordt gesnoeid in de functiebeschrijving. Die wordt herleid tot een beknopte omschrijving van de kernopdracht en hoeft niet langer geïndividualiseerd te worden. De toekomst moet uitwijzen of het strikte formaliseren in het statuut van wat als *kernopdracht* voor de leraar kan worden beschouwd, de kansen niet te zwaar hypothekeert om op middellange termijn het lerarenberoep, in zijn veelvormigheid, te herdefiniëren.

Personeelsleden verwerven versneld het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur en op benoeming. Hier ging het vooral om een vraag van de minister, die er een maatregel in zag om tewerkstelling in het onderwijs aantrekkelijker te maken, maar eerder nog als middel om te besparen zonder te moeten inboeten op beleidsruimte of te moeten snoeien in de omkadering of werkingsmiddelen van de scholen. Het voorstel charmeerde de vakorganisaties, al tóónden ze zich niet allemaal altijd even enthousiast; de onderwijsverstrekkers, voor wie het vrijwaren van de middelen voor de scholen de eerste zorg was, gingen mee.

Over de principes waren de sociale partners het gauw eens. Bij de technische uitwerking kwam het erop aan de nieuwe principes in te passen in het bestaande bredere kader en toch enige consistentie in het statuut te bewaren. Het is mede oorzaak van het moeizame proces dat zich spreidde over vele maanden van intensief bidden en dingen. Ruimte om meteen ook dat kader te herdenken en het statuut transparanter, en de praktische toepassing ervan minder weerbarstig, te maken, was er niet. Dat is meteen ook de belangrijkste kritiek die toch wel op het resultaat weegt: de nieuwe maatregelen vergroten het ondoorzichtige kluwen dat de personeelsregelgeving ook daarvóór al was. Het vasthouden aan een TADD-regeling voorafgaand aan de benoeming blijft, ook achteraf bekeken (het behoud was overeengekomen in de principes), een gemiste kans. Daarbovenop komt met de verplichte heraanstelling van een personeelslid-met-werkpunten een extra voorrangscategorie.

Het GO! dringt erop aan dat de monitoring, waar de vakorganisaties op aandrongen en waaraan het GO! graag zijn volle medewerking verleent, het héle kader bestrijkt. Met name wat de negatieve beoordelingen betreft, is niet alleen het aantal relevant, of hun inhoudelijke kwaliteit, maar ook de statutaire context: de ruimte die het statuut directies en besturen (nog) laat aan alternatieven voor een oriënterend personeelsbeleid. Het getuigt van zin voor hygiëne bij de overheid dat zij erop toeziet dat de evaluatie van de wijze waarop haar regels worden toegepast, ook voldoende informatie reikt voor een doorlichting van die regels zelf;

- maar het GO! maakt ernstig voorbehoud bij wat nu al voorligt aan overgangsmaatregelen bij die nieuwe regels en de bijkomende maatregelen bij de extra-benoemingsronde op 1 juli 2021:

in de regeling voor de extra-benoemingsronde zoals ze aangenomen werd in het programmadecreet van 18 december 2020, zat een aantal ongerijmdheden. Zo móest een personeelslid uit de derde voorrangsgroep worden benoemd, ook al heeft het werkpunten en kan het géén aanspraak maken op het recht op TADD op 1 september 2021. Ook personeelsleden uit de vierde groep voldoen niet aan de anciënniteitsvoorwaarde om vanaf 1 september 2021 recht te hebben op een TADD. De betrokken personeelsleden konden, c.q. moesten, dus wel benoemd worden op 1 juli 2021, maar konden geen uitbreiding van benoeming krijgen op 1 januari 2022 (in het reguliere stelsel is een aanstelling als TADD'er immers een voorwaarde voor (uitbreiding van) benoeming). Op aangeven van de onderwijsverstrekkers werd daarom ingeschreven dat een 580'er-met-werkpunten niet benoemd hóeft te worden, maar dat, anderzijds, personeelsleden die op 1 juli 2021 benoemd worden, wél ambtshalve TADD-gerechtigd worden op 1 september 2021 en desgevallend dus een uitbreiding van hun benoeming kunnen krijgen op 1 januari daaropvolgend. De aanpassing deed eigenlijk weinig meer dan het respect herstellen voor de eerder afgesproken regels: ze liet schoolbesturen de ruimte om, in ernst, en volgens de afspraken in CAO XI, personeelsbeleid te voeren, ze gaf personeel uitzicht op een snelle voltijdse benoeming en ze verlostte de overheid van het ongerief een verantwoording te moeten

verzinnen voor wat niet uit te leggen viél. Maar omdat er allicht personeelsleden zijn die er, op basis van de tekst in het programmadecreet, even zijn van uitgegaan (onterecht, zoals nu blijkt), dat zij op 1 juli 2021 een zekere benoeming tegemoet konden zien, meende de overheid in te moeten gaan op de vraag van de vakorganisaties aan alle 580'ers-met-werkpunten op 30 juni 2021 (ook aan hen die helemaal géén aanspraak hadden kunnen maken op een benoeming op 1 juli 2021) het recht op een heraanstelling te geven vanaf 1 september 2021 (zónder vervolgbeoordeling bovendien). Volgens de vigerende regelgeving is een beoordeling met werkpunten-zonder-heraanstelling de enige mogelijkheid voor een directie om van een zwaar onderpresterend tijdelijk aangesteld personeelslid (TABD) afscheid te nemen zonder naar de relatief omslachtige evaluatieprocedure te moeten grijpen. De overheid laat zich kennelijk weinig gelegen liggen aan de precare evenwichten in het afsprakenkader (CAO XI) dat in 2018 zo moeizaam tot stand is gekomen. Hoe de toevoeging bovendien past in de bezorgdheid over een tanende onderwijskwaliteit, is het GO! een raadsel;

- wat de bepalingen betreft over de scholengemeenschapsinstelling in het basis- en secundair onderwijs (de uitvoering van een CAO-bepaling): in de nota van inhoudelijke overeenstemming bij CAO XI heeft het GO! er zich toe verbonden loyaal mee uitvoering te geven aan de CAO. De bepalingen zijn een correcte uitvoering van rubriek 3.3.5.2 van CAO XI;
- wat de jaarlijkse toekenning van de GOK-middelen betreft, de opdracht aan de scholen en de integratie van het toezicht op de aanwending van de middelen in de reguliere doorlichting door de inspectie:
 - het GO! apprecieert het gedoogjaar voor díe instellingen die onder de drempelwaarde zakken. Het is inderdaad kwaad beleid voeren met middelen die jaarlijks worden toegekend als de vraag óf er middelen zullen zijn, elk jaar weer, afhangt van het halen van de drempelwaarde (het aantal leerlingen met GOK kenmerken moet voldoende hoog zijn om *überhaupt* GOK-middelen te krijgen);
 - of de sanctie bij het hardnekkig falen van het GOK-beleid (de overheid had het tijdens de onderhandelingen 'consequent' over *manifeste weigering de middelen te gebruiken waarvoor ze bedoeld zijn*; noch de bepalingen in het voorontwerp evenwel, noch de toelichting erbij, laten toe te veronderstellen dat het toezicht van de inspectie zich tot die marginale toetsing beperkt, die eerder een opdracht lijkt voor de verificatie) functioneel is, is een andere kwestie. Scholen die er niet in slagen een deftig GOK-beleid op poten te zetten, zullen daar wellicht niet béter in slagen met maar de helft van de middelen. Op de vraag hoelang scholen het met de helft van de middelen zullen moeten doen, bleef het antwoord – *tot aan de volgende doorlichting, die niet onredelijk lang op zich zal laten wachten* – onbevredigend;
 - mét het schrappen van de opdracht aan de Vlaamse Regering doelstellingen voor het GOK-beleid te formuleren, werden ook de thema's die daarvoor het kader vormden, uit het decreet basisonderwijs en de Codex secundair onderwijs weggeschreven. Het uittekenen van de contouren van het GOK-beleid werd

daarmee helemaal overgelaten aan de samenstellers van het *Referentiekader Onderwijskwaliteit*, het uitwerken ervan in streefdoelen, indicatoren en een tijdspad aan het vrije initiatief van scholen en schoolbesturen. Het GO! is er niet van overtuigd dat het volledige terugwijken van de politieke overheid uit het debat over de doelstellingen van een deugdelijk GOK-beleid maatschappelijk een goede zaak is. Zóveel variatie op wat een goed gelijkekansenbeleid zou moeten realiseren, is er trouwens niet: een goed evenwicht tussen wat onder de politieke verantwoordelijkheid centraal kan/zou moeten worden vastgelegd en de lokale vertaling ervan die zich schikt naar de concrete context, is de beste garantie op het reduceren van overbodige planlast;

- wat de kleuring van de zorgmiddelen in het basisonderwijs betreft (in de artikelen 93, 94 en 112): voor die doorgedreven kleuring in het BVR van 18 september 2020 *tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 maart 2004 betreffende de puntenenveloppen voor de scholengemeenschappen basisonderwijs, wat betreft de omkadering van leerlingondersteuners* had de Raad Van State de Vlaamse Regering teruggewezen: ze had er geen machtiging voor. De Vlaamse Regering verzoekt het Vlaams Parlement nu alsnog om die kleuring. Het GO! herhaalt zijn opmerking in het protocol over de onderhandelingen over het BVR van 18 september 2020: *“Door binnen de al gekleurde zorgenvelope ook nog eens te gaan preciseren waarvoor en hoe de middelen moeten worden ingezet, draagt de overheid verder bij aan de verkaveling van de zó al beperkte omkadering. Daardoor zullen voorhanden middelen niet altijd even efficiënt kunnen worden ingezet. Uiteindelijk leidt dat tot verspilling van schaarse middelen.”*;
- met betrekking tot het inzagerecht van de inspectie (artikel 138): het moet het GO! nog van het hart dat (on)behoorlijk lichtzinnig wordt omgesprongen met de notie ‘beroepsgeheim’: het volstaat hoegenaamd niet een inspecteur (laat staan, in cascade, een externe derde) met beroepsgeheim ‘te bekleden’ om een CLB-medewerker, in zijn relatie tot de inspecteur, van zijn beroepsgeheim te ontheffen. Het beroepsgeheim beschermt een vertrouwensrelatie tussen i.c. een zorgverlener en zijn patiënt/cliënt, een vertrouwensrelatie waaraan een onderwijsinspecteur part noch deel heeft.