

Op Stapel 2018-26

5 november 2018

In de rubriek Op Stapel geven de collega's van de afdeling Onderwijsorganisatie en -personeel 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 uitsluitel 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
Onderwijsorganisatie en -personeel
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:

- **Programmadedcreet**
- **Uitvoering CAO**
- **Volwassenenonderwijs:** personeelsgevolgen overdracht SLO en HBO₅

Voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2019

Basisonderwijs

Tijdelijk onderwijs aan huis

De regeling voor tijdelijk onderwijs aan huis wordt uitgebreid naar kleuters vanaf 2,5 jaar. Synchron internetonderwijs (*Bednet*) blijft mogelijk vanaf vijf jaar en wordt dus (voorlopig) niét uitgebreid. De regeling gaat in op 1 januari 2019.

Werkingsbudget kleuteronderwijs

Er komt dit schooljaar, eenmalig, een extra-werkingsbudget voor het gewoon en buitengewoon basisonderwijs van 10.397.607 euro (397.607 euro zijn restmiddelen van CAO XI). De middelen worden evenredig over de scholen verdeeld op basis van het aantal kleuters. Ze kunnen worden aangewend in 2018-19 en 2019-20. De middelen worden aan de schoolbesturen uitbetaald uiterlijk op 31 maart 2019.

Werkdrukverlaging basisonderwijs

In 2019 wordt bijkomend 10.000.000 euro aan werkingsmiddelen toegekend aan scholen voor het gewoon en buitengewoon basisonderwijs. De middelen moeten de leerkracht in de klas ondersteunen; er moet dan ook personeel mee worden aangesteld (Personeel op WerkingsBudget). Over de concrete aanwending worden afspraken gemaakt in de scholengemeenschap; over de criteria voor de aanwending wordt onderhandeld in het bevoegde lokale comité. De middelen kunnen worden aangewend in 2018-19 en 2019-20. De verdeling over de scholen gebeurt in evenredigheid met het lestijdenpakket.

De middelen worden aan de schoolbesturen uitbetaald uiterlijk op 31 maart 2019.

Aan de middelen voor de puntenenveloppe in het basisonderwijs wordt 20.000.000 euro toegevoegd.

Lerarenplatform

Het restbudget van de middelen die werden uitgetrokken voor de lerarenplatformen in het basisonderwijs (middelen die niet worden gebruikt omdat een aantal scholen niet instapt in een lerarenplatform) wordt evenredig verdeeld over de lerarenplatformen. Voor dit schooljaar gaat het om 661 lestijden.

Secundair onderwijs

Ziekenhuisschool

Tot nog toe kwamen enkel universitaire ziekenhuizen, een residentiële setting of een preventorium in aanmerking om er een ziekenhuisschool OV 4 type 5 te organiseren. Voortaan kan het ook in andere ziekenhuizen. Programmatieaanvragen moeten worden ingediend uiterlijk op 30 november van het voorafgaande schooljaar.

Extra werkmiddelen voor investering in didactische uitrustingsgoederen

Ook in 2018-19 worden voor de opleidingen **STEM** en **Voeding** in het voltijds gewoon en het buitengewoon secundair onderwijs van opleidingsvorm 3 en 4 extra-werkmiddelen toegekend.

De middelen kunnen alleen worden ingezet voor de aankoop of de beveiliging van didactische uitrusting in de structuuronderdelen die die middelen hebben gegenereerd. Het moet gaan om noodzakelijke en duurzame uitrusting die direct gerelateerd is aan het leerplan of het opleidingsprofiel. Fout-aangewende middelen worden teruggevorderd.

Het globaal te verdelen bedrag, 5 miljoen euro, is hetzelfde als het bedrag dat er in 2017-18 voor werd vrijgemaakt. De middelen worden evenredig verdeeld over de regelmatige leerlingen die op 1 februari 2018 ingeschreven zijn in één van de volgende structuuronderdelen:

- alle structuuronderdelen in het voltijds gewoon secundair onderwijs en van OV 4 van het buitengewoon secundair in de studiegebieden: Auto, Bouw, Chemie, Grafische communicatie en media, Hout, Koeling en warmte, Land- en tuinbouw, Mechanica-elektriciteit, Textiel en Voeding;
- structuuronderdelen van OV 3 van het buitengewoon secundair onderwijs: Aluminium- en kunststofschrjwerker, Auto-hulpmechanici, Bakkersgast, Betonstaalvlechter, Groen- en tuinbeheer dual, Grootkeukenhulp, Grootkeukenmedewerker, Hoeklasser, Hulpkelner, Hulpwever, Interieurbouwer, Keukenhulp, Keukenmedewerker, Lasser monteerder, Lasser monteerder BMBE, Lasser monteerder MIG/MAG, Lasser monteerder TIG, Loodgieter, Machinaal houtbewerker, Metselaar, Meubelstoffeerder, Onderhoudsassistent, Plaatbewerker, Plaatslager, Puntlasser, Schilder-decorateur, Slagersgast, Stratenmaker, Tuinbouwarbeider, Vloerder-tegelzetter, Werfbediener ruwbouw, Werkplaatsschrjwerker en Zeefdrukker.

De schoolbesturen krijgen de middelen uiterlijk op 31 maart 2019.

De school houdt de schriftelijke bewijsstukken van de aanwending van de middelen ter beschikking van de inspectie en de verificatie.

K-diensten

Om als K-dienst in aanmerking te komen voor een subsidie *als dienst met onderwijsbehoeften*, moest de K-dienst tot nog toe over 15 bedden/plaatsen beschikken. Dat aantal wordt teruggebracht tot 9. De maatregel gaat in op 1 januari 2019.

Volwassenenonderwijs

HBO₅ en SLO

De Vlaamse Regering wordt gemachtigd middelen die bestemd waren voor het HBO₅ in de CVO's, maar die daar vanaf 1 september 2019 niet meer 'dienstig' zijn, over te dragen naar de hogescholen die graduaatsopleidingen aanbieden, om daarmee de loonkost te (helpen) dekken van personeel dat door de hogeschool uit de CVO's werd overgenomen.

De Vlaamse Regering wordt gemachtigd middelen die bestemd waren voor de specifieke lerarenopleiding in de CVO's, maar die daar vanaf 1 september 2019 niet meer 'dienstig' zijn, over te dragen naar de hogescholen en universiteiten die lerarenopleidingen aanbieden, om daarmee de loonkost te (helpen) dekken van personeel dat door de hogeschool of universiteit uit de CVO's werd overgenomen.

De maatregelen hebben betrekking op zowel het onderwijzend, het bestuurs- als het ondersteunend personeel. Ze kunnen bijdragen tot het faciliteren van de overname door hogescholen en universiteiten van 'overtallig' personeel in de CVO's.

Werkingsmiddelen

Over de verdiscontering van de werkingsmiddelen met de inschrijvingsgelden werd u al uitgebreid geïnformeerd in [Op Stapel 2018-25](#) van 24 september 2018. Er wordt bijkomend gepreciseerd dat de groei van de werkingsmiddelen wordt toegepast op het gedeelte van het werkingsbudget dat gebaseerd is op de gewogen financieringspunten (het gedeelte dus bóven het volume dat aan de sokkel van 0,40 euro per ongewogen financieringspunt wordt besteed). Het globale volume aan werkingsmiddelen wordt jaarlijks geïndexeerd (gezondheidsindex).

Vluchtelingenproblematiek – NT2

Ook in 2019 stelt de overheid de bijkomende middelen ter beschikking om, *in het kader van de vluchtelingen crisis, acute noden in de organisatie van het aanbod NT2 op te vangen.*

Voor 2019 gaat het voor de centra voor volwassenenonderwijs om 32.955,75 aanvullende leraarsuren, 481,99 aanvullende punten en een bedrag van 643.454,45 euro aan werkingsmiddelen; voor de centra voor basiseducatie om 132,96 aanvullende vte, 2.192,09 aanvullende punten en een bedrag van 1.731.545,55 euro aan werkingsmiddelen.

De middelen kunnen worden gebruikt voor bijkomende lesgevers NT2, bijkomend ondersteunend personeel en voor de werking van de centra, énkél in het kader van de organisatie van bijkomende opleidingen van de leergebieden alfabetisering Nederlands tweede taal en Nederlands tweede taal van de basiseducatie en de opleidingen van het studiegebied Nederlands tweede taal van het secundair volwassenenonderwijs die de verhoogde instroom van vluchtelingen in een inburgeringstraject met zich meebrengt. De middelen worden verdeeld op basis van het aantal bijkomende unieke cursisten Nederlands tweede taal en alfabetisering Nederlands tweede taal in een inburgeringstraject.

De betrekkingen die met de middelen worden ingericht, kunnen niet vacant worden verklaard, er kan niet in worden benoemd en er kan niet naar worden gemuteerd.

Het **GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap** gaat niet akkoord met het voorontwerp.

Uiteraard apprecieert het GO! dat de Vlaamse overheid in verschillende bepalingen van het programmadecreet extra-middelen voor het onderwijs vrijmaakt.

Maar in het licht van het *toekomstplan basisonderwijs* dat, op vraag van de minister, gezamenlijk door de sociale partners werd voorbereid, unaniem werd aangenomen en eind september aan de Vlaamse Regering werd bezorgd, is het ruim onvoldoende.

Het *toekomstplan* bevat een voorstel voor een budgettair traject over een periode van (maximaal) tien jaar dat al start in 2019 en dat, gelijktijdig, over drie sporen loopt: het versterken van de koopkracht van de scholen, het versterken van de primaire processen en het versterken van de secundaire processen.

Het GO! dringt er nogmaals op aan dat, weliswaar gefaseerd, maar gelijktijdig voor de drie sporen, vanaf 2019 werk wordt gemaakt van dat driesporenbeleid: elk spoor is noodzakelijk om een globaal en merkbaar effect in de scholen en op de klasvloer te kunnen realiseren. De grote samenhang tussen de drie sporen moet een duurzaam beleid garanderen.

De overheid komt daar in het programmadecreet niet aan tegemoet, noch wat de omvang betreft van de beschikbaar gestelde middelen, noch, voor twee van de drie sporen, in de wijze waarop een (beperkte) aanzet wordt gegeven. Elk extra-budget waarvoor bij de verdeling geen rekening wordt gehouden met leerlingenkenmerken, doet (verder) afbreuk aan het legislatuuroverschrijdend engagement dat de overheid in 2008 is aangegaan.

Voorontwerp van decreet tot uitvoering van maatregelen betreffende het onderwijs uit cao XI vanaf het schooljaar 2019-2020

Aanvangsbegeleiding

Een beginnend personeelslid (de maatregel, in de CAO nog 'voorbehouden' voor het onderwijzend personeel, wordt uitgebreid naar alle statutaire personeelsleden; onder 'beginnend' moet worden verstaan een personeelslid met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur) heeft niet alleen recht op kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding; het is ook zijn plicht zich te laten begeleiden. Aanvangsbegeleiding wordt geformaliseerd als: *structureel verankerde ondersteuning van het personeelslid bij het leren beheersen van zijn kerntaken; bij het zichzelf verder leren ontwikkelen als persoon en professional en bij het leren vinden van zijn weg binnen de instelling als werkplek en lerende organisatie* (sic). De CAO-maatregel is niet van toepassing voor het volume waarvoor een personeelslid tijdelijk een andere opdracht uitoefent of voor het volume waarin het gereffecteerd of wedertewerkgesteld is. Al staat het schoolbesturen uiteraard vrij ook voor die personeelsleden in aanvangsbegeleiding te voorzien.

Het recht op aanvangsbegeleiding en de plicht aan de begeleidingsactiviteiten deel te nemen worden expliciet opgenomen in de geïndividualiseerde functiebeschrijving. De maatregel gaat in op 1 september 2019.

Op het niveau van het school- of centrumbestuur en, in het basis- en secundair onderwijs, de scholengemeenschap, moeten afspraken worden gemaakt over de invulling van de aanvangsbegeleiding. De aanvangsbegeleiding waarin de school of het centrum voorziet, wordt concreet uitgeschreven als een onderdeel van het professionaliseringsplan, dat de instelling moet opstellen: het professionaliseringsplan komt in de plaats van het nascholingsplan.

Vanaf 2019-20 krijgen de school- en centrumbesturen bijkomende middelen om hun aanbod aan kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding uit te breiden. Met die middelen wordt 'extra-ruimte' gecreëerd voor de personeelsleden die de aanvangsbegeleiding verzorgen én voor de personeelsleden die ze krijgen. In het basisonderwijs kunnen ze ook ingezet worden voor beleidsondersteuning en verdere professionalisering. **Die middelen zijn gekleurd. Ze kunnen dus alleen worden aangewend waarvoor ze zijn bestemd, uitsluitend in wervingsambten. Dat geldt ook na overdracht of herverdeling ervan.**

Die extra's alleen zullen niet volstaan om de verplichtingen van de CAO na te komen. Hoe dan ook kunnen school- en centrumbesturen zich niet verschuilen achter een gebrek aan middelen.

Voor 2019-20 gaat het globaal over Vlaanderen:

- om 7.766 aanvullende lestijden voor beleidsondersteuning, aanvangsbegeleiding en professionalisering in het **gewoon basisonderwijs** en om 1.156 aanvullende lestijden voor beleidsondersteuning, aanvangsbegeleiding en professionalisering in het **buitengewoon basisonderwijs**. De lestijden kunnen worden omgezet in uren kinderverzorging (gewoon onderwijs), uren paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel (buitengewoon onderwijs) en punten beleids- en ondersteunend personeel, telkens voor beleidsondersteuning, aanvangsbegeleiding en professionalisering;
- om 3.086 uren-leraar voor de organisatie van aanvangsbegeleiding in het **voltijds gewoon secundair onderwijs**, om 491 lesuren voor de organisatie van aanvangsbegeleiding in het **buitengewoon secundair onderwijs** en om 72 uren-leraar voor de organisatie van aanvangsbegeleiding in het **deeltijds beroepssecundair onderwijs**. De uren-leraar en lesuren kunnen worden omgezet in punten ondersteunend personeel en (in het buitengewoon onderwijs) uren medisch, paramedisch, orthopedagogisch, psychologisch en sociaal personeel, telkens voor de organisatie van aanvangsbegeleiding. De uren-leraar en lesuren kunnen worden overgedragen of herverdeeld;
- om 15.111 aanvullende leraarsuren voor de organisatie van aanvangsbegeleiding in de **CVO's**. De leraarsuren kunnen worden omgezet in punten ondersteunend personeel voor de organisatie van aanvangsbegeleiding (1.000 leraarsuren staan voor 120 punten). CVO's onderling kunnen hun leraarsuren samenleggen in een samenwerkingsverband, waarin zij afspraken over aanvangsbegeleiding maken;
- om 326 aanvullende lestijden voor de organisatie van aanvangsbegeleiding in het **DKO**. De lestijden kunnen worden omgezet in administratieve omkaderingseenheden voor de organisatie van aanvangsbegeleiding. Academies onderling kunnen hun lestijden samenleggen in een samenwerkingsverband, waarin zij afspraken over aanvangsbegeleiding maken;

- om 4,6 organieke omkaderingsgewichten, voor de organisatie van aanvangsbegeleiding in de **CLB's**. Zij kunnen worden aangewend in wervingsambten van het technisch en het ondersteunend personeel. CLB's kunnen hun omkaderingsgewichten, of een deel ervan, onderling samenleggen in een samenwerkingsverband, waarin zij afspraken over aanvangsbegeleiding maken, of ze overdragen naar de **Permanente OndersteuningsCel**, naar een netoverstijgend samenwerkingsverband van POC's of naar een netoverstijgende regionale ondersteuningscel;
- om 104 uren, voor de organisatie van aanvangsbegeleiding in de **internaten, internaten BuO, tehuizen, IPO's en semi-internaten**. De uren kunnen worden samengelegd in een samenwerkingsverband waaraan internaten, internaten buitengewoon onderwijs, tehuizen, IPO's en semi-internaten kunnen participeren en waarin afspraken worden gemaakt over aanvangsbegeleiding.

De middelen worden over de instellingen verdeeld in verhouding tot hun aandeel lestijden in het aantal lestijden Vlaanderenbreed.

Na 2019-20 evolueren de globaal beschikbaar gestelde middelen mee met de fluctuatie van de leerlingenaantallen.

De betrekkingen die met die middelen worden ingericht, kunnen worden vacant verklaard, er kan in worden benoemd, in worden geaffecteerd en naar worden gemuteerd.

Versneld verwerven van het recht op TADD

Tot nog toe moest een personeelslid, om het recht op TADD te verwerven, binnen een periode van minstens drie schooljaren 720 dagen dienstanciënniteit opbouwen, waarvan 600 dagen op basis van effectieve prestaties.

Die 720 dagen worden er 580, over minstens twee schooljaren; de 600 dagen effectieve prestaties worden teruggebracht tot 400 dagen. Tijdens die periode moet het personeelslid intensief en kwaliteitsvol begeleid en gecoacht worden. Het sluitstuk is een 'beoordeling', uiterlijk op het einde (= 30 juni) van het schooljaar waarin het personeelslid aan die voorwaarden voldoet. Als uit de beoordeling blijkt dat het toch niet voldoet om het recht op TADD (al) te verwerven, dan moet het personeelslid nog 200 dagen effectieve prestaties¹ extra verrichten². De beoordeling hoeft geen formele evaluatie te zijn³, maar ze moet natuurlijk wel

¹ Voor de berekening van de 600 dagen effectieve prestaties werden zwangerschapsverloven en periodes van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming, voor maximaal 210 dagen, gelijkgesteld met effectieve prestaties. Die 210 dagen worden opgesplitst: voor de berekening van de 400 dagen effectieve prestaties worden maximaal 140 dagen gelijkgesteld met effectieve prestaties; voor de berekening van de 200 dagen worden maximaal 70 dagen gelijkgesteld met effectieve prestaties.

² Is er geen beoordeling geweest, dan verwerft het personeelslid het recht op TADD. Het moet er uiteraard nog wel voor kandideren; aan die principes verandert niets, ook niet aan de wijze waarop de anciënniteit telkens wordt berekend.

³ Overigens blijft ook een formele evaluatie nog altijd mogelijk.

aan een aantal criteria voldoen: ze moet gemotiveerd verslag doen van het functioneren van het personeelslid en van het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd gelopen en in voorkomend geval moet ze, concreet, de werkpunten aangeven⁴. Als het traject wordt verlengd, heeft het personeelslid recht op bijzondere aandacht: het aanvangsbegeleidingstraject wordt voortgezet met de focus op de werkpunten. Bij het einde van die verlenging verwerft het personeelslid voor het volgende schooljaar het recht op TADD, tenzij het een (definitief geworden) evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen.

De nieuwe regeling gaat in op 1 september 2019, maar heeft op 1 september 2019 nog niet direct gevolgen: er is voorzien in een overgangsregeling. In het decreet rechtspositie is die behoorlijk omslachtig uitgeschreven, maar het komt hierop neer:

Personeelsleden die op 30 juni 2019 of 30 juni 2020 nog voldoen aan de huidige voorwaarden om recht te hebben op TADD, blijven in het oude stelsel (720 dagen dienstanciënniteit gespreid over minstens drie schooljaren). Dat blijft zo, ook als zij hun recht pas nadien zouden invoeren. Voor de anderen geldt de nieuwe regeling: zij kunnen het recht op TADD al verwerven met 580 dagen dienstanciënniteit gespreid over tenminste twee schooljaren, **voor zover tenminste** zij in het betrokken ambt prestaties hebben geleverd ná de invoering van de nieuwe regeling. Een personeelslid dat op 30 juni 2019 al aan de voorwaarden (580 dagen gespreid over tenminste twee schooljaren) zou voldoen, kan zijn recht op TADD dus pas doen gelden nadat het opnieuw in het ambt aangesteld werd (de duur en het volume van die aanstelling doen er niet toe), wat impliceert dat het aanvangsbegeleiding heeft gekregen en beoordeeld is kunnen worden.

Om een personeelslid dat al na twee schooljaren het recht op TADD heeft verworven, ook toegang te geven tot een vaste benoeming, wordt de dienstanciënniteit die nodig is voor een vaste benoeming, teruggebracht naar 690 dagen. Die dienstanciënniteit moet verworven zijn op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat.

In [Op Stapel 2018-07](#) van 13 maart 2018 kon u lezen dat de raad van bestuur, onder bepaalde voorwaarden, voor de toepassing van hoofdstuk III-*Wervingsambten* van het DRP, de diensten van een personeelslid in het buitengewoon basis- of secundair onderwijs (in welk ambt ook) kan beschouwen als gepresteerd in een wervingsambt in het gewoon basis- of secundair onderwijs. Het schoolbestuur kon het personeelslid voor het verwerven van het recht op TADD dan tot maximaal 600 dagen anciënniteit laten 'meenemen'. Met ingang van 1 september 2019 wordt dat maximaal meeneembare volume beperkt tot 490 dagen.

⁴ Het personeelslid dat het niet eens is met zijn *beoordeling met werkpunten*, kan nog altijd 'verhaal proberen te halen' bij het schoolbestuur. Dat moet dan nagaan of de beoordeling redelijk is en of de werkpunten het uitstel van het verwerven van het recht op TADD rechtvaardigen. Als óf de evaluator, óf het personeelslid verzoekt om gehoord te worden, worden béiden door het schoolbestuur gehoord.

De maatregelen worden op twee niveaus gemonitord: centraal in de gezamenlijke vergadering van *Sectorcomité X*, van *Onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten* en van het *Overkoepelend onderhandelingscomité gesubsidieerd vrij onderwijs*, en lokaal, voor scholen die deel uitmaken van een scholengemeenschap, in het tussencomité van de scholengroep (in netoverstijgende scholengemeenschappen: het onderhandelingscomité van de scholengemeenschap); voor de andere instellingen, in het basiscomité van de instelling. Het bevoegde comité krijgt een overzicht van het aantal tijdelijken dat na twee jaar het recht op TADD verwerft en het aantal tijdelijken met een verslag met werkpunten (de laatste groep uitgesplitst al naar gelang de personeelsleden daarna wel nog of niet meer werden aangesteld).

Mocht blijken dat op macroniveau het aantal tijdelijken dat na twee jaar het recht op TADD verwerft, beperkt blijft of dat tijdelijken met werkpunten niet verder worden aangesteld, dan wordt bekeken of de 'beoordeling na het tweede jaar' niet moet worden vervangen door een verplichte formele evaluatie (met alle planlast vandien).

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

Het GO! heeft wel bedenkingen bij de, nodeloos complexe, wijze waarop de, in wezen vrij eenvoudige, (overgangs)regeling voor het verwerven van TADD in regelgeving werd omgezet: personeelsleden die op 30 juni 2019 of 30 juni 2020 nog voldoen aan de huidige voorwaarden om recht te hebben op TADD, blijven in het oude stelsel (720 dagen dienstanciënniteit gespreid over minstens drie schooljaren). Dat blijft zo, ook als zij hun recht pas nadien zouden inroepen. Voor de anderen geldt de nieuwe regeling: zij kunnen het recht op TADD al verwerven met 580 dagen dienstanciënniteit gespreid over tenminste twee schooljaren, **voor zover tenminste** zij in het betrokken ambt prestaties hebben geleverd ná de invoering van de nieuwe regeling. Het GO! had een voorzet gegeven voor een eenvoudige generieke en transparante formulering.

Artikel 100quaterdecies (en 100quinquiesdecies), § 2 DRP wordt gedefinieerd als een afwijking van § 3, die zélf een afwijking is van § 2. Die (eindeloze) terugverwijzing maakt dat aan geen van beide bepalingen een precieze betekenis kan worden gegeven.

Voorontwerp van decreet tot wijziging van de regelgeving betreffende het toezicht op en bepaalde organisatorische aspecten van het hoger onderwijs

Het voorontwerp bevat een hoofdstuk met de (verdere) gevolgen voor het personeel bij de overdracht van de lerarenopleiding en het hoger beroepsonderwijs van de CVO's naar de hogescholen.

Universiteiten kunnen **lectoren uit de SLO** die bij de 'overdracht' van de lerarenopleiding op 1 september 2019 meegegaan zijn naar een hogeschool en die, op basis van een overeenkomst tussen de hogeschool en de universiteit, aan de universiteit worden toegewezen, vanaf 1 oktober 2019 opnemen in het integratiekader.

Vast benoemde **lectoren** behouden na hun overname hun benoeming. Overgenomen lectoren met een TADD die op 31 augustus 2019 tien jaar anciënniteit in het ambt kunnen voorleggen, hebben, na een gunstige evaluatie, recht op benoeming aan de hogeschool – of (als ze werden opgenomen in het integratiekader) de universiteit. De evaluatie moet er komen binnen drie jaar na hun overname. Tijdelijken die op 31 augustus 2019 niet voldoen aan de voorwaarde voor een vaste benoeming in het ambt van lector, krijgen bij hun overname een aanstelling van onbepaalde duur (ze kunnen aan het hogeschoolbestuur hun benoeming vragen, maar dat hoeft op de vraag niet in te gaan).

Personeelsleden van het **bestuurs- en ondersteunend personeel** gaan niét automatisch over naar de hogeschool, ook niet vanuit een CVO dat in zijn aanbod enkel SLO en/of HBO₅ had. Een hogeschool of universiteit kan ze wel op vrijwillige basis overnemen, zonder daarvoor een openbare vacature te moeten uitschrijven. Vast benoemde personeelsleden van het bestuurs- en ondersteunend personeel die in het CVO ter beschikking worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking, kunnen alsnog, met wederzijdse toestemming (personeelslid en hogeschool/universiteit), door een hogeschool of universiteit worden tewerkgesteld. Hun tewerkstelling wordt beschouwd als een wedertewerkstelling conform het besluit van 29 april 1992. Ze worden tewerkgesteld volgens de rechtspositieregeling in de hogeschool of universiteit. De loonkost is voor rekening van de overheid en komt dus niet ten laste van de werkingsenveloppe van de hogeschool of universiteit. Voor tijdelijke personeelsleden van het bestuurs- en ondersteunend personeel die niet worden overgenomen, komt er desgevallend een einde aan hun tewerkstelling.

Het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap gaat niet akkoord met het voorontwerp.

Voor de hogescholen en universiteiten zijn de modaliteiten waaronder ze personeel uit de specifieke lerarenopleidingen en het hoger beroepsonderwijs kunnen overnemen, duidelijk bepaald. Er is daarbij ruim rekening gehouden met de consideransen, opmerkingen, wensen en beletsels van de hogescholen zelf. Met name wat het bestuurs- en ondersteunend personeel betreft, bevatten de maatregelen weinig stimulansen voor de hogescholen om effectief personeel mee over te nemen. In hun hoofde is vrijblijvendheid troef. Als ze dan al boventallig personeel opnemen, staat de overheid bovendien in voor de loonkost.

Voor de CVO's (die de laatste jaren al heel wát moesten ondergaan) brengen de bijkomende maatregelen dus geen echte oplossingen. De TBSOB-regeling, die voor de CVO's zal gelden op 1 september 2019, is op dit ogenblik nog niet volledig uitgeklaard/vastgelegd, maar men kan verwachten dat er heel wat boventalligheid zal zijn. CVO's zullen administratief verantwoordelijk blijven voor de betrokken boventallige personeelsleden, wat de toekomstige werking van de CVO's compliceert en ook de aanwending van de puntenenveloppe niet zal vergemakkelijken. Het GO! betreurt dan ook dat er, ondanks de vragen vanuit het volwassenenonderwijs ter zake, geen bijkomende structurele oplossingen werden uitgewerkt.