

# Op Stapel 2021-03

13 januari 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 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  
Afdeling Beleid en Belangenbehartiging  
Team Beleidsthema's en Onderhandelingen  
Guido Liessens  
[guido.liessens@g-o.be](mailto: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](mailto:jan.brewee@g-o.be)

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

### **In deze aflevering:**

---

- **Personeel:** mantelzorg, inlooptraject directies, omzetting lestijden kleuteronderwijzer

## Ontwerp-BVR over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

---

Het gaat om een verzamelbesluit. Op de maatregelen met betrekking tot de meelooptrajecten na, hebben de (toegelichte) bepalingen uitwerking vanaf 1 september 2020.

In kort bestek:

- in [Op Stapel 2020-07](#) en [15](#) van 15 mei en 27 augustus 2020 kreeg u uitleg over de loopbaanonderbreking voor **mantelzorg**. U las daar al dat enkel een personeelslid dat voltijds is aangesteld, zijn loopbaan met een vijfde kan onderbreken. Ook een halftijdse onderbreking kan maar voor wie voltijds is aangesteld. Dat stond (nog) niet met zoveel woorden in de regelgeving, maar werd al wel eerder megedeeld in de omzendbrieven;
- loopbaanonderbrekingen voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor palliatieve zorg **én voor mantelzorg** schorten een verlof of afwezigheid voor verminderde prestaties op;
- ook dit (2020-21) en de komende jaren (2021-22, 2022-23 en 2023-24) kunnen bij een vastgesteld **tekort aan kleuteronderwijzers** lestijden kleuteronderwijzer (basisomkadering, instaplestijden en capaciteitslestijden) worden omgezet naar uren kinderverzorging;
- in de periode 1 maart 2021-31 december 2022 kunnen school- en centrubesturen een **meelooptraject** aanbieden<sup>1</sup> aan wie zich voorbereidt op het **directeurschap**<sup>2</sup>. Dat kan in alle onderwijsniveaus en ook in de CLB's. Tijdens het traject loopt het personeelslid gedurende een bepaalde periode mee met een of meer ervaren directeurs (het kijkt toe, stelt vragen, luistert ... Het is expliciet niet de bedoeling dat het (al) taken van de directeur overneemt). Het kan om een benoemd of tijdelijk personeelslid gaan (het personeelslid moet wel minstens een halftijdse opdracht hebben) of om een externe (een zijinstromer die al als opvolger van een uittredend directeur is geselecteerd en op korte termijn die job zal opnemen). Over de selectiecriteria wordt onderhandeld in het tussenc comité van de scholengroep. In het basis- en het secundair onderwijs moeten over die criteria afspraken worden gemaakt op het niveau van de scholengemeenschap. In netoverstijgende scholengemeenschappen vinden de onderhandelingen dan ook plaats in het OCSG.

Het meelooptraject kan ook georganiseerd worden binnen een samenwerkingsverband van besturen<sup>3</sup>, die dan afspraken maken over de selectiecriteria.

---

<sup>1</sup> Het initiatief tot het opstarten van een procedure om een meelooptraject te organiseren, kan ook worden genomen door een geïnteresseerd personeelslid. Het is dan aan het bestuur te onderzoeken of het een zinvol traject kan aanbieden en op basis van welke criteria het daarvoor een personeelslid zal selecteren. Ook over de beslissing niét op het verzoek in te gaan, moet worden onderhandeld in het tussenc comité.

<sup>2</sup> Het kan ook gaan om een coördinator DBSO.

<sup>3</sup> Onderhandelingen gebeuren dan in alle tussenc comité's van de scholengroepen die bij het samenwerkingsverband zijn betrokken.

Het traject moet voldoen aan de volgende criteria:

- de ontwikkeling en vormgeving van het meelooptraject gebeurt in samenspraak met ervaren directeurs van de instellingen van het bestuur, de scholengemeenschap of het samenwerkingsverband;
- het meelooptraject vindt plaats in een of meer (in de afspraken gepreciseerde) instellingen;
- **als het om een personeelslid gaat, loopt het traject over ten hoogste een half jaar (zes opeenvolgende kalendermaanden). Gaat het om een zijinstromer, dan wordt die, voltijds, aangesteld voor een periode van maximaal drie maanden in een niet-organieke betrekking in een wervingsambt<sup>4</sup>.** Hij moet voldoen aan de generieke aanstellingsvoorwaarden voor een aanstelling in het ambt (van goed gedrag en zeden zijn, voldoen aan de taalvereisten, burgerlijke en politieke rechten genieten, over een bekwaamheidsbewijs beschikken...);
- het traject staat op naam (het stopt als het personeelslid er de brui aan geeft).

Het meelooptraject wordt door het bestuur in overleg met de betrokkene uitgewerkt. Als het gaat om een personeelslid van een ander bestuur, dan moet ook dát bestuur bij de uitwerking worden betrokken.

De afspraken worden schriftelijk vastgelegd en door de partijen (het bestuur dat het traject organiseert, de betrokkene en, desgevallend, het bestuur waar het personeelslid is aangesteld) ondertekend. **Het personeelslid vraagt bij zijn bestuur verlof aan (een dienstvrijstelling voor een halftijdse opdracht).** De dienstvrijstelling kan pas worden toegekend nadat het meelooptraject door AgODi (of, voor de CVO's, AHOVOKS) is goedgekeurd (aanvragen moeten worden ingediend uiterlijk een maand voor de start van het traject). Het verlof eindigt bij het stopzetten van het traject. Tijdens het verlof is het personeelslid in dienstactiviteit en behoudt het zijn salaris voor zijn volledige opdracht. Het bestuur dat het verlof toekent, blijft arbeidsrechtelijk aansprakelijk voor het personeelslid tijdens de uitoefening van het meelooptraject. Het personeelslid kan tijdens zijn verlof worden vervangen.

Het aantal meelooptrajecten is gecontingenteerd per onderwijsniveau: 304 (per kalenderjaar) in het basisonderwijs, 166 in het secundair onderwijs, 11 in het deeltijds kunstonderwijs, 9 in het volwassenenonderwijs (CVO's en CBE's samen), 9 in de centra voor leerlingenbegeleiding. Een opgestart traject is een aangewend traject, ongeacht de duur ervan. Het besluit voorziet niet in criteria op basis waarvan AgODi en AHOVOKS aanvragen kunnen beoordelen: wie eerst komt (versta: een aanvraag indient), eerst maalt. Houd er daarbij rekening mee dat er ook niet voorzien is in een datum waarop de aanvraag vóór de start van het traject **ten vroegste** (*terminus a quo*) kan worden ingediend.

In de aanvraag vermeldt het bestuur het onderwijsniveau en of het gaat om een dienstvrijstelling van een personeelslid voor een halftijdse opdracht of om een tijdelijke aanstelling van een zijinstromer;

- op een bepaling over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs (Europese Richtlijn 2005/36) gaan we hier niet verder in.

---

<sup>4</sup> Een wervingsambt dat georganiseerd kan worden in het betrokken onderwijsniveau, c.q. CLB.

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

Het GO! waardeert de inspanning van de overheid: het meelooptraject kan een hulp zijn bij het scouten van directies. Het gaat wel om beperkte middelen: in vele gevallen zal het dan ook eerder om inlooptrajecten gaan dan om de snuffelstages die de overheid allicht op het oog had. Het kan alvast nuttig zijn bij de evaluatie van het project na te gaan hoe en in welke mate school- en centrumbesturen in staat zijn geweest de trajecten, materieel, maar ook wat hun visie betreft, te integreren in hun selectie- dan wel in hun vormingsbeleid ten aanzien van aankomende directeurs.

Het besluit voorziet niet in criteria op basis waarvan AgODi en AHOVOKS aanvragen kunnen beoordelen: wie eerst komt (versta: een aanvraag indient), eerst maalt. Er is ook niet voorzien in een datum waarop de aanvraag vóór de start van het traject **ten vroegste** (*terminus a quo*) kan worden ingediend. Niet elk bestuur nochtans is onderworpen aan dezelfde stringente procedureregels. Dat heeft gevolgen voor de snelheid waarmee dossiers kunnen worden afgehandeld. Het risico dat besturen niet op gelijke wijze gebruik zullen kunnen maken van het aanbod, is dan ook reëel: de beloofde monitoring zal dat niet kunnen verhelpen. Het GO! dringt dan ook nogmaals aan op een contingentering op basis van het onderwijsnet, eerder dan op basis van het onderwijsniveau.