



# Op Stapel 2022-19

29 november 2022

*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  
Jan Fransen (wat de toelichting betreft)  
[jan.fransen@g-o.be](mailto:jan.fransen@g-o.be)

Geert Spiessens (wat het standpunt van het GO! betreft)  
[geert.spiessens@g-o.be](mailto:geert.spiessens@g-o.be)

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

Wim Versporten  
[wim.versporten@g-o.be](mailto:wim.versporten@g-o.be)

U kunt bij hem ook terecht met uw commentaar, opmerkingen, bedenkingen en suggesties.

## **In deze aflevering:**

---

Voorontwerp van decreet transitie



## Ontwerp van decreet over transitie

---

### 1. Situering

In het landschap van de internaten, zijn er enkele GO!-instellingen die zich in een aparte situatie bevinden: de 15 medisch-pedagogische instituten, de 2 internaten gehecht aan een school voor buitengewoon onderwijs, de 2 autonome internaten buitengewoon onderwijs en het tehuis Kastor.

Op deze plaatsen kunnen er (groepen) jongeren verblijven vanuit zowel een overwegend 'onderwijsinternaatsoverweging' als vanuit een eerder 'welzijnsoverweging'. Deze internaten (of voorzieningen) of delen ervan maken een transitie van Onderwijs naar Welzijn. Het doel is om tot een gelijkwaardige financiering van deze voorzieningen te komen in functie van de zorgbehoefte van elk kind. Het eerste volwaardige jaar van erkenning met volheid van middelen gaat in op 1 januari 2025. Tot dan geldt er een inlooperperiode.

### 2. Probleemstelling

Hoewel het merendeel van de jongeren in bovenvermelde instellingen er verblijven vanuit een welzijnsoverweging verschillen de toeleiding, de beslissingsprocessen, de omkadering en het toezicht van de processen bij de cliënten van welzijnsvoorzieningen. (Delen van) deze instellingen maken een transitie van Onderwijs naar Welzijn. Het gaat om een volwaardige transitie naar Welzijn. De betrokken instellingen van wie de inrichtende machten kiezen voor een statuut als welzijnsvoorziening zullen wat betreft regelgeving, financiering/subsidiëring en het kwaliteitstoezicht onder Welzijn ressorten. Het personeel zal door de transitie dus niet langer tewerkgesteld worden in een instelling die valt onder het beleidsdomein Onderwijs maar in een voorziening die valt onder het beleidsdomein Welzijn.

Het personeelsstatuut in Welzijn verschilt van dat in Onderwijs. De rechtspositie van de statutaire personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs is geregeld bij het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs. Bij Welzijn vallen de personeelsleden onder paritair comité 319 en genieten zij aldus de arbeidsvoorwaarden die daar bij cao zijn vastgelegd.

### 3. Doelstelling

De overheveling van het personeel, tewerkgesteld in de internaten die in transitie gaan, op een vlotte manier en met respect voor de verschillende statuten te laten verlopen.

### 4. Doelgroepen

#### 4.1 De vastbenoemde personeelsleden

Het internaat houdt voor/in Onderwijs op met bestaan of de capaciteit daalt omdat een deel of het geheel overgaat naar Welzijn. Bijgevolg worden (een deel van) de vastbenoemde personeelsleden ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking (TBSOB). Maar in plaats van de vastbenoemde

personeelsleden te reffecteren en weder te werk te stellen binnen Onderwijs zullen deze personeelsleden opgenomen worden in een transitiekader zodat zij blijvend tewerkgesteld kunnen worden in het internaat waar zij nu werken. Het uitgangspunt is immers dat deze personeelsleden ook na de transitieoperatie hun werkzaamheden verder kunnen zetten.

Voor deze vastbenoemde personeelsleden in het transitiekader:

- blijft de vaste benoeming verworven;
- is er verzekerde tewerkstelling in de instelling die een voorziening wordt;
- is er behoud van het loon, inclusief eindejaarstoelage en vakantiegeld, en geldelijke anciënniteit;
- is er behoud van recht op een overheidspensioen;
- blijft de regelgeving omtrent de verlofstelsels die geldt voor de vastbenoemde personeelsleden van het onderwijs deels van toepassing. De toegang tot een aantal verlofstelsels zal worden afgesloten, namelijk verlof wegens bijzondere opdracht, verlof wegens opdracht, verlof voor vakbondsopdrachten, verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet, verlof erkende politieke groepen en verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen (TAO);
- blijft de regelgeving inzake afwezigheid wegens ziekte die geldt voor de vastbenoemde personeelsleden van het onderwijs gelden.

Personeelsleden die weigeren om opgenomen te worden in het transitiekader en aldus om mee over te gaan naar Welzijn, worden, mits opzegtermijn, ambtshalve ontslagen. De opzeggingstermijn gaat voor hen in op 1 mei 2023. Ook volgende personeelsleden worden niet opgenomen in het transitiekader:

- De vastbenoemde personeelsleden die definitief ongeschikt verklaard zijn voor hun ambt door Medex of door de arbeidsarts;
- De vastbenoemde personeelsleden die een nieuwe affectatie of mutatie verkrijgen op 1/9/2023. Zij moeten dit uiterlijk op 31 maart 2023 melden aan de instelling.

Vanaf het ogenblik dat de instelling een voorziening wordt en de personeelsleden aldus overgeheveld worden, worden de personeelsleden gesubsidieerd of gefinancierd door het beleidsdomein Welzijn.

De overheid voorziet decretaal wel nog een mogelijkheid tot **nieuwe affectatie/mutatie** voor de personeelsleden die niet naar Welzijn willen: de raad van bestuur **kan** een vastbenoemd personeelslid een nieuwe affectatie of mutatie toekennen op 1/9/2023 in een betrekking in een van zijn (onderwijs)instellingen. Het personeelslid moet voor het betrokken ambt wel een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs hebben, er moet een vacante betrekking zijn op 1/9/2023 en de instelling en raad van bestuur moeten bereid zijn de mutatie of nieuwe affectatie toe te staan aan het personeelslid.

## 4.2 De tijdelijke personeelsleden

Aangezien het internaat voor/in Onderwijs ophoudt met bestaan of de capaciteit daalt omdat een deel overgaat naar Welzijn zal er op 1 september in veel gevallen geen betrekking meer voorhanden zijn voor de **tijdelijke personeelsleden aangesteld voor doorlopende duur**. De tijdelijke aanstelling eindigt in dat geval op 31 augustus. Deze personeelsleden kunnen op 1 september 2023 solliciteren indien er vacatures zijn bij de voorziening.

Voor de **tijdelijke personeelsleden aangesteld voor bepaalde duur** eindigt de aanstelling in Onderwijs altijd op het einde van het schooljaar (31 augustus). Bij de transitie zal de aanstelling van de tijdelijke personeelsleden dus ook eindigen uiterlijk op 31 augustus 2023 en kunnen deze personeelsleden op 1/9/2023 solliciteren indien er vacatures zijn bij de voorziening.

Voor de overdracht van de tijdelijke personeelsleden kan/moet niet regelgevend ingegrepen worden. Als deze personeelsleden een verdere tewerkstelling krijgen bij de voorziening, dan zal dat op basis van een arbeidsovereenkomst zijn (geen statutaire tewerkstelling zoals in Onderwijs). Er wordt voor gezorgd dat bij verdere tewerkstelling in de voorziening hun geldelijke anciënniteit gevalideerd zal worden. Vanaf het ogenblik dat de instelling een voorziening wordt en de personeelsleden aldus een arbeidsovereenkomst zouden krijgen bij de voorziening, worden de personeelsleden gesubsidieerd door het beleidsdomein Welzijn (VAPH of Opgroeien).

#### **4.3 de contractuele personeelsleden**

Voor de overdracht van de **contractuele personeelsleden** kan/moet niet regelgevend ingegrepen worden. De op het tijdstip van de overname bestaande contracten kunnen worden overgedragen. Het decreet legt enkel vast dat ook de geldelijke anciënniteit van deze personeelsleden wordt overgenomen. De contractuele personeelsleden worden op dit ogenblik niet betaald door Onderwijs maar met eigen middelen. Vanaf het ogenblik dat de instelling een voorziening wordt, worden de personeelsleden gesubsidieerd of gefinancierd door het beleidsdomein Welzijn (VAPH of Opgroeien).

#### HET STANDPUNT VAN HET GO!

**Het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap gaat akkoord met het voorontwerp van decreet.** Met de transitie van de internaten buitengewoon onderwijs, de IPO en het tehuis Kastor naar Welzijn beoogt de overheid de gelijke behandeling van gelijke situaties. De historische ongelijkheid ten aanzien van GO! instellingen en internen wordt weggewerkt. De transitie naar Welzijn wil internen en instellingen de waarborg op dezelfde mogelijkheden en rechten bieden. Zowel vanuit het perspectief van de gebruikers als voor de GO! instellingen biedt deze transitie de nodige opportuniteiten. Het GO! wil hiervoor zijn appreciatie uitdrukken.

#### **Het GO! heeft wel nog de volgende vragen:**

1. Bij het afsluiten van de onderhandelingen is niet duidelijk wie de prestatie- en vakantieverlofregeling(en) kan/zal vaststellen of wijzigen. Het GO! pleit voor een regeling die overkoepelend is voor alle instellingen. **Daarom vraagt het GO! een uitvoeringsbesluit waar een prestatie- en vakantieverlofregeling die een voldoende flexibel personeelsbeleid mogelijk maakt, in vervat zit.**
2. De Vlaamse overheid (Onderwijs) garandeert de personeelsleden in het transitiekader het behoud van hun onderwijssalaris (art. 12). Ook de bestaande gunstige ziekteverlofregelingen (ziekteverlof, VVP wegens ziekte, langdurig VVP om medische redenen) blijven gegarandeerd (art. 11 en 13), weliswaar zonder dat de overheid in de vervanging van de afwezige personeelsleden voorziet (art.16). Gezien de onduidelijkheid



over de prestatie- en vakantieverlofregeling ziet het er dan ook naar uit dat de voorzieningen de bestaande regelingen zullen moeten respecteren, al werden die regelingen niet formeel van toepassing gemaakt op personeel in een voorziening. Agodi zal in dat geval de globale loonkost moeten terugvorderen van de voorzieningen.

Het uitgangspunt van de conceptnota over de transitie was nochtans te komen 'tot een gelijkwaardige financiering van de voorzieningen (ongeacht de aanbieder) in functie van de zorgbehoefte van elk kind tegen uiterlijk 2024'. Van bij aanvang vroeg het GO! dan ook de zekerheid dat de GO! welzijnsvoorzieningen voor eenzelfde loonkost evenveel handen op de vloer zouden hebben als een gelijkaardige welzijnsvoorziening van een andere aanbieder. Dit betekent heel concreet dat de kost van al wat uitgaat boven de globale loonkost van iemand die, met een gegeven anciënniteit en voor het betrokken volume-op-de vloer-op-jaarbasis, als contractueel personeelslid onder Paritair Comité 319 in de voorziening is aangesteld, uitsluitend voor rekening is van wie het salaris en de rechtspositie garandeert. In dit dossier is dat Onderwijs en dus niet de voorziening.

**De overheid gaf tijdens de onderhandelingen te kennen de voornoemde zekerheid te zullen geven, maar deed dat tot nog toe niet. Gelet op de beperkte simulaties die we te zien hebben gekregen, is het GO! bezorgd omwille van deze uitblijvende zekerheid en daarom vraagt het GO! sluitende garanties dat de GO! welzijnsvoorzieningen voor eenzelfde loonkost evenveel handen op de vloer zullen hebben als een gelijkaardige welzijnsvoorziening van een andere aanbieder.**