

Op Stapel 2026-11

13 mei 2026



- › *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

Joachim Van Tilburg en Els Supply (wat de toelichting betreft)
joachim.van.tilburg@g-o.be els.supply@g-o.be

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

In deze aflevering:

De organisatie van en het personeel in een GI-school.



De organisatie van en het personeel in een GI-school

Jongeren in een gemeenschapsinstelling (GI) hebben ook recht op onderwijs georganiseerd door een school. Het kader hiervoor werd reeds eerder vastgelegd (organiseren van een GI-school), nu wordt hier effectief uitvoering aan gegeven. Eén van de belangrijkste bepalingen gaat over personeel. Zij maken immers de overstap van het Vlaamse Personeelsstatuut (VPS) naar de decreten rechtspositie binnen het onderwijs.

De verschillende aanpassingen (zowel personeelsbonden als organisatorische zaken) worden hieronder meegegeven. Ze gaan in vanaf 1 september 2026.

- De mogelijke ambten in een GI-school:

	Wervingsambten	Selectieambten	Bevorderingsambten
Bestuurs- en onderwijzend personeel	<ul style="list-style-type: none">• Leraar GI algemene vorming• Leraar GI beroepsgerichte vorming	<ul style="list-style-type: none">• Adjunct-directeur	<ul style="list-style-type: none">• Directeur
Ondersteunend personeel	<ul style="list-style-type: none">• Administratief medewerker• ICT-coördinator• Onderwijsbegeleider GI	---	---

- Bij uitbreiding worden ook de volgende diploma's als een bewijs van pedagogische bekwaamheid beschouwd:
 - het diploma van kleuteronderwijzer; onderwijzer; bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs; bachelor in het onderwijs: lager onderwijs; educatieve bachelor in het kleuteronderwijs; educatieve bachelor in het lager onderwijs; educatieve bachelor in het secundair onderwijs; educatief graduaat in het secundair onderwijs.
- Een overzicht van de salarisschalen die gelden per ambt, zijn te raadplegen in het besluit.

Verder kunnen alle personeelsleden van de GI-school een beroep doen op de "niet-verworven salarisschalen 035 en 036". Zo wordt er tegemoet gekomen aan de jeugdzorg-toelage, maaltijdcheques en telewerkvergoeding waarvan de personeelsleden nu kunnen genieten. Deze maatregel zorgt er daarnaast ook voor dat een job in de GI-school voldoende aantrekkelijk is voor toekomstige personeelsleden.
- Via het besluit wordt ook de bezoldiging geregeld. De bezoldigingsnoemer van al de ambten wordt uitgedrukt in 38sten, wat dus betekent dat voor alle personeelsleden een weekopdracht van 38 uur geldt.



- ▶ ➤ De personeelsleden van de GI-school zullen in twaalfden worden betaald. Dit heeft als gevolg dat de tijdelijke personeelsleden geen uitgestelde bezoldiging in de zomervakantie krijgen.
Daarnaast wordt er geregeld dat tijdelijke personeelsleden die de dag voor een weekend of een korte vakantieperiode en de dag na hetzelfde weekend of dezelfde korte vakantieperiode een ambt uitoefenen in een GI-school of een andere onderwijsinstelling tijdens dit weekend of deze korte vakantieperiode dezelfde wedde ontvangen als op de vooravond ervan. Deze regeling geldt ook voor wettelijke feestdagen. Dit betekent dat deze dagen en periodes dan worden bezoldigd overeenkomstig de prestaties verstrekt tijdens de tijdelijke aanstelling voorafgaand aan de te bezoldigen dag of periode.
- De leraar GI beroepsgerichte vorming kan nuttige ervaring in aanmerking laten nemen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.
- Er worden verschillende overgangsmaatregelen voorzien, zodat de huidige personeelsleden die momenteel lesgeven in de GI geen loon verliezen. Deze personeelsleden worden ook geacht in het bezit te zijn van een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van leraar GI algemene vorming, leraar GI beroepsgerichte vorming, of onderwijsbegeleider GI.

Aan de personeelsleden die uiterlijk op 31 augustus 2026 aangesteld zijn als personeelslid van een GI, en die vanaf 1 september 2026 aangesteld worden in de GI-school in een ambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel of in een ambt van het ondersteunend personeel, wordt bijkomend de “niet-verworven salarisschaal 037” toegekend, op voorwaarde dat ze tijdens het schooljaar 2025-2026 recht hadden op de gevarentoelage of op de vergoeding in het kader van het woon-werkverkeer naar een moeilijk bereikbare werkplaats.

De overgangsmaatregelen gelden vanaf 1 september 2026. Voor bovengenoemde personeelsleden blijven de overgangsmaatregelen gelden, ook als ze uit dienst treden en nadien opnieuw in de GI-school in dienst treden.

- In het besluit worden ook de omkaderingsrekeneenheden (ORE) vastgelegd. Er wordt meegegeven dat alle ambten ook deeltijds kunnen worden ingericht, behalve die van adjunct-directeur en directeur. Deze laatsten kunnen enkel halftijds of voltijds worden ingericht.
- Vakantieregeling voor de personeelsleden van de GI-school:
 - jaarlijks vakantieverlof: herfst-, kerst-, krokus-, paas- en zomervakantie
 - de dag na Hemelvaartsdag
 - de wettelijke en decretale feestdagen die niet binnen het jaarlijks vakantieverlof vallen

De personeelsleden met een voltijdse opdracht voor een volledig schooljaar moeten wel tijdens de paas- en zomervakantie in totaal 25 dagen werken. Voor personeelsleden met een deeltijdse opdracht of met een opdracht voor minder dan een volledig schooljaar, worden deze prestatiedagen verhoudingsgewijs aangepast.



- ▶ De personeelsleden hebben tijdens de schoolsluiting in de paasvakantie, één week vakantieverlof en in de zomervakantie recht op drie weken aaneensluitend vakantieverlof.

De regeling van de prestaties moet onderhandeld worden binnen het bevoegde lokaal comité en worden vastgelegd in overleg met de GI. Voor de aanvang van het schooljaar deelt de directeur de regeling mee aan de betrokken personeelsleden.

Verder geldt ook dat een begonnen dag steeds wordt aangerekend als een volledige prestatiedag. Voor de personeelsleden die belast zijn met een voltijdse opdracht voor een volledig schooljaar, maken de eerste vijftien prestatiedagen deel uit van het reguliere aanbod binnen de GI-school. Vanaf de zestiende prestatiedag wordt elke dag gecompenseerd met één verlofdag die in het lopende of het daaropvolgende schooljaar gerecupereerd moet worden. Voor de opname van de verlofdagen wordt rekening gehouden met het kader dat vastgelegd is in het arbeidsreglement. Voor een personeelslid dat belast is met een deeltijdse opdracht of met een opdracht voor minder dan een volledig schooljaar wordt deze regel verhoudingsgewijs aangepast.

Opmerking: wat betreft de organisatie van de onderwijstijd kan de GI-school die vrij organiseren, maar de GI-school houdt zich wel aan het begin en einde van het schooljaar. Wat de vakantieperiodes voor de leerlingen betreft, geldt het volgende:

- herfst-, kerst-, krokusvakantie, de dag na Hemelvaartsdag en de wettelijke en decretale feestdagen die niet binnen het deze vakantieperiodes vallen
 - gedurende de paasvakantie hebben de leerlingen één week vakantie
 - gedurende de zomervakantie hebben de leerlingen drie weken aaneensluitend vakantie
- De personeelsleden die momenteel het onderwijs verzorgen in de GI zijn in hun huidig statuut niet gekoppeld aan ambten zoals die gekend zijn in het onderwijs. Dit wordt nu geregeld door opname van een concordantietabel (zie besluit).
 - Ook voor personeelsleden van een GI-school die afwezig zijn voor minstens 10 werkdagen, kan gedurende het hele schooljaar een gefinancierde vervanger worden aangesteld.
 - Personeelsleden van buiten de GI-school kunnen zonder hun toestemming niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden naar de GI-school.
 - Personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt van leraar GI algemene vorming, het ambt van leraar GI beroepsgerichte vorming of het ambt van onderwijsbegeleider GI, kunnen een wedertewerkstelling naar een ander ambt weigeren (tenzij ze zelf de vraag hebben gesteld).
 - Voor personeelsleden die op 31 augustus 2026 aangesteld geweest zijn in een GI en vanaf 1 september 2026 uitsluitend prestaties verrichten in de GI-school, wordt het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof voor de periode vóór 1 september 2026 op 1 september 2026 bepaald op 300 dagen, mochten er minder dan 300 dagen zijn.



- ▶ Voor tijdelijke personeelsleden die op 31 augustus 2026 aangesteld geweest zijn in een GI en vanaf 1 september 2026 uitsluitend prestaties verrichten in de GI-school, wordt het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof voor de periode vóór 1 september 2026 op 1 september 2026 berekend naar rata van één dag per reeks van tien dagen waarvoor het personeelslid geldelijke anciënniteit heeft opgebouwd op 31 augustus 2026. Als deze berekening zou leiden tot minder dan 60 dagen, dan wordt het aantal dagen vastgelegd op 60 dagen.
- Net zoals in het reguliere onderwijs houdt de ziekteregeling in dat wanneer je ziek bent net voor een vakantie en dan opnieuw net na een vakantie, de tussenliggende vakantieperiode wordt aangerekend op het ziektecontingent. Voor de GI-school kijkt men in dit geval voor de paas- en zomervakantie naar de sluitingsperiode in de paas- en zomervakantie (dit geldt ook zo voor de verschillende vormen van loopbaanonderbrekingen zoals bv. vvp).
- De aanwezige regelingen en reglementen voor de personeelsleden blijven gelden zolang er, na de transitie, geen eigen regeling of reglement uitgewerkt is conform de regelgeving (er moet dus ook worden over onderhandeld).
- Er is ondertussen ook een 'Referentiekader kwaliteit van onderwijs in de gemeenschapsinstellingen' opgemaakt, die de kwaliteitsverwachtingen en -beelden weergeeft. Het is terug te vinden bij het besluit.
- Een GI-school moet een beleid op leerlingenbegeleiding ontwikkelen, en moet samenwerken met het CLB van de school waarbinnen de GI-school wordt opgericht.
- Doorlichtingen in een GI-school kunnen plaatsvinden tussen 15 augustus en 6 juli.
- Een leerling in een GI-school die zich verzet tegen een systematisch contact door de CLB-arts, kan zo'n contact ook laten gebeuren door de arts waarmee de GI samenwerkt.
- Wanneer een leerling van een GI-school nog is ingeschreven in een thuischool, dan is een vertegenwoordiger van de GI-school stemgerechtigd lid in de klassenraad in die thuischool.

Als een leerling een structuuronderdeel volgt in de GI-school, kunnen er ook vertegenwoordigers van de GI worden betrokken als raadgevend lid in de klassenraad.

- Leerlingen die een onderwijstraject volgen in een GI-school of leerlingen die tijdens het schooljaar worden ingeschreven in een GI-school, kunnen altijd veranderen naar een structuuronderdeel van het secundair onderwijs dat de GI-school zelf organiseert als ze voldoen aan de toelatingsvoorwaarden die van toepassing zijn op het structuuronderdeel waarnaar ze overstappen. De overgangsvoorwaarden die van toepassing zijn in het regulier SO, zijn hier niet van toepassing.



Protocol van het Gemeenschapsonderwijs bij het Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering over de organisatie van de GI-school en het personeel in de GI-school.

Het Gemeenschapsonderwijs geeft een **protocol van akkoord** bij het *Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering over de organisatie van de GI-school en het personeel in de GI-school*.

Het Gemeenschapsonderwijs apprecieert de budgettaire inspanningen van de Vlaamse regering om de organisatie van de GI-school op een effectievere manier mogelijk te maken.

Daarnaast is het Gemeenschapsonderwijs tevreden over het maatwerk om de rechten en verworvenheden van de personeelsleden in het transitiekader zo goed als mogelijk binnen onderwijs te continueren. Dit verhoogt het draagvlak voor de transitie hetgeen onze scholengroep kan helpen om de organisatie van de GI-school op de rails te zetten.

Concreet stellen we vast dat er behoorlijke inspanningen zijn gedaan om de verschillende looncomponenten die de personeelsleden genieten onder het VPS, op zodanige wijze mee te nemen dat geen enkel personeelslid er financieel op achteruit gaat.

We zijn tevreden met de tegemoetkomingen over de vakantieregeling. Niet alleen is de regeling transparanter geworden, ze biedt ook ten aanzien van de personeelsleden de garantie op drie weken aansluitende zomervakantie en ze faciliteert de organisatie van het onderwijs tijdens de lesweken in de zomervakantie.

We waarderen eveneens dat er een specifieke ziekteregeling voorzien is voor de personeelsleden die nog niet lang in dienst zijn, maar wel al genoodzaakt waren een groot aantal ziektedagen op te nemen. Voor hen zou de oorspronkelijke regeling nadelig uitvallen. Het gegarandeerde minimumaantal ziektedagen, voor zowel de vastbenoemden als de toekomstige tijdelijke personeelsleden, is dan ook een geruststelling.

Er was ook bezorgdheid over het continueren van de inzet van gezamenlijke expertise in het kader van de veiligheid tussen de GI-instelling en de GI-school. Ook die bezorgdheid werd tot onze tevredenheid gecapiteerd en geremedieerd door een samenwerkingsprotocol tussen de gemeenschapsinstellingen en de school waarin wordt vastgelegd dat de veiligheidsaspecten voor zowel jongeren als personeel in nauwe samenwerking en overleg zullen worden georganiseerd.

Al deze faciliterende elementen, samen met het bewaken van de timing van het logistieke traject, leiden tot een inschatting dat de transitie naar onderwijs en de organisatie van de GI-school op zorgzame wijze kunnen gebeuren.

We willen wel nog enkele belangrijke bezorgdheden, dan wel bedenkingen meegeven.

Er is een blijvende bezorgdheid over de organiseerbaarheid van het onderwijs vanuit één school, wat niet het preferentieel model is van het Gemeenschapsonderwijs. Het ver uit elkaar liggen van de verschillende vestigingsplaatsen compliceert de werking en het beperkt leidinggevend en ondersteunend kader dat er zal zijn in de GI-school, helpen in deze ook niet. We zullen dan ook het schooljaar 2026-2027 gebruiken om het nieuwe organisatie-model, het kwaliteitskader en de bijbehorende processen zo goed mogelijk uit te rollen, met respect voor het tempo van professionalisering van de personeelsleden en hun draagkracht. We zullen ook al het mogelijke doen voor een sterke samenwerking tussen de GI-instelling en de GI-school met het oog



op de realisatie van performante zorg en kwalitatief onderwijs voor de jongeren. Een sterk CLB is daarbinnen een belangrijke schakel; de beperkte middelen voor de inzet van hun expertise blijft voor ons een aandachtspunt.

We willen ook nog opmerken dat er voor de verschillende nieuwe ambten in het BVR verschillende aanstellingsmogelijkheden zijn op basis van verschillende diploma-niveaus. Dit is op zich goed en lijkt op het eerste zicht ook een waaier aan mogelijkheden te bieden. Maar de realiteit gebiedt ons te zeggen dat er door de beschikbaar gestelde ORE weinig of geen mogelijkheden zullen zijn om bijvoorbeeld masterdiploma's te honoreren of een extra beleidsmedewerker te werven. Nochtans zou dit omwille van de beoogde kwaliteitsverhoging niet onlogisch zijn en zou dit de organiseerbaarheid van het gekozen model van 1 school met geografisch wijdverspreide vestigingsplaatsen verbeteren. Het feit dat de beschikbaar gestelde ORE niet de volledige kost van drie nieuw te werven adjunct-directeurs afdekken, is daar een operationeel voorbeeld van.

We betreuren ook nog dat er op dit moment ook nog geen uitsluitsel is over het gegeven of leerkracht GI AV/BGV onder de regeling van knelpuntambt zal vallen (wat personeelsleden de mogelijkheid zou geven om extra verworven anciënniteit mee te nemen bij hun aanstelling); evenmin is al duidelijk of de lerarenbonus ook zal van toepassing zijn.

De complexiteit van deze transitie (organisatie, personeel én legistiek) maakt dat we ook na 1 september 2026 aandacht aan de verdere uitrol zullen moeten besteden en dat we gaandeweg zullen moeten bijsturen en verbeteren. We zullen de organisatie en de werking van de GI-school na het eerste schooljaar evalueren en pijnpunten en/of lacunes op de beleidsagenda zetten.

Met betrekking tot de in de media aangekondigde uitbreiding van de capaciteit in de gemeenschapsinstellingen vragen wij om, wat de timing betreft, rekening te houden met het feit dat de onderwijscomponent van de GI in een transitiefase zit en dat deze fase toch wat vraagt van het personeel, de uitbouw van het aanbod en de nodige professionalisering om de kwaliteit te verhogen. De module langdurige begeleiding 'high care high risk' vraagt naar een quasi individuele inzet van personele middelen. Het effect op de dagelijkse werking van de GI-school zal naar inschatting evenredig zijn; dat baart zorgen. We willen dan ook vragen om nauw betrokken te worden bij de verdere uitrol van dit uitbreidingsbeleid.

