

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIEN EN VLAAMSE RAND

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging en 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
- Eerste principiële goedkeuring

Samenvatting

Dit voorontwerp van besluit wijzigt diverse besluiten die gelden voor het onderwijspersoneel.

In hoofdstuk 2 van dit besluit wordt voorzien dat de lestijden kleuteronderwijzer ook in de komende schooljaren omgezet kunnen worden in uren kinderverzorging mits er een tekort aan kleuteronderwijzers wordt vastgesteld. Deze mogelijkheid bestaat al sinds enkele schooljaren en wordt nu opnieuw met vier schooljaren verlengd.

Bij het proces dat leidt tot de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 mogen een aantal documenten opgevraagd worden. Ten gevolge van de Europese inbreukprocedure 2018/2283 wordt in hoofdstuk 7 van dit besluit voorzien in een aanpassing.

De hoofdstukken 3 tot en met 6 van dit besluit zijn het gevolg van de invoering van de loopbaanonderbreking voor mantelzorg voor de personeelsleden van het onderwijs sinds 1 september 2020. Ten eerste krijgt het academisch personeel van de universiteiten eveneens recht op loopbaanonderbreking. Verder wordt de voorwaarde voor voltijdse aanstelling bij opname van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg toegevoegd. Tot slot wordt geregeld dat een verlof of afwezigheid voor verminderde prestaties kan worden opgeschort door een loopbaanonderbreking voor mantelzorg.

Daarnaast voert dit besluit in hoofdstuk 8 een verlof in voor een meelooptraject voor directeur. Dit verlof moet toelaten dat een inrichtende macht een personeelslid dat in de nabije toekomst het ambt van directeur zal opnemen voorafgaand kan laten meelopen met een of meer ervaren directeurs. Het personeelslid krijgt zo gedurende een periode van maximum zes maanden de kans om te kijken, te observeren en vragen te stellen over de job van directeur. Het personeelslid kan zo "in het echt" zien wat de job van directeur allemaal inhoudt en daarbij ervaren wat het werk allemaal vergt en hoe een ervaren directeur daarmee omgaat.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Onderwijs en Vorming

Beleidsveld: kleuter en lager onderwijs, secundair onderwijs, hoger onderwijs, volwassenenonderwijs en deeltijds kunstonderwijs

Beleidsmatige doelstelling: Overkoepelende strategische doelstelling 2, OD 2.2. Nascholing en professionalisering van leraren en directies dichter bij de onderwijspraktijk brengen.

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2020-348 van 20 oktober 2020. Er werd een bemerking gemaakt over de bijzondere wet van 8 juni 1980 als rechtsgrond. Deze is toegevoegd op advies van de Raad van State (advies 59.650/1/V van 29 juli 2016).

Het voorontwerp van besluit werd eveneens aangepast aan het advies van de Inspectie van Financiën van 17 november 2020 en van 3 december 2020. Het betreft enerzijds een aanpassing met betrekking tot een correcte legistische verwijzing voor de invoeging van de loopbaanonderbreking voor mantelzorg en anderzijds aanpassingen betreffende het verlof voor een meelooptraject voor directeur. Ingevolge het advies van 3 december 2020 is ook een correctie doorgevoerd aan de budgettaire raming.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Hoofdstuk 1 en 5

In de regelgeving met betrekking tot het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties is opgenomen dat de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand en voor palliatieve zorgen het verlof of de afwezigheid voor verminderde prestaties opschort. Hier wordt nu de loopbaanonderbreking voor mantelzorg aan toegevoegd. In hoofdstuk 1 wordt het BVR van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties dat van toepassing is op het niet-hoger onderwijs aangepast. Hoofdstuk 5 wijzigt het BVR van 31 maart 2006 dat van toepassing is op de hogescholen.

Hoofdstuk 2

In dit hoofdstuk wordt voorzien dat de lestijden kleuteronderwijzer ook in de komende schooljaren kunnen omgezet worden in uren kinderverzorging mits er een tekort aan kleuteronderwijzers wordt vastgesteld. Deze mogelijkheid bestaat al sinds enkele schooljaren en wordt nu opnieuw met vier schooljaren verlengd.

Hoofdstuk 3

Het recht op de specifieke stelsels van loopbaanonderbreking is voor het academisch personeel van de universiteiten opgenomen in het BVR van 1 december 1998. Hierbij ontbreekt echter de loopbaanonderbreking voor mantelzorg. Hoofdstuk 3 voegt daarom de loopbaanonderbreking voor

mantelzorg toe aan het BVR van 1 december 1998, zodat het academisch personeel van de universiteiten ook recht heeft op loopbaanonderbreking voor mantelzorg.

Hoofdstuk 4 en 6

Voor de toekenning van een uitkering is het zowel bij een halftijdse loopbaanonderbreking voor mantelzorg als bij een loopbaanonderbreking voor mantelzorg met een vijfde nodig dat het personeelslid voltijds is aangesteld. Dat staat uitdrukkelijk in artikel 102 van de Herstelwet, §1 en §4. De onderwijsregelgeving verwijst naar de Herstelwet, maar vermeldt niet expliciet dat een personeelslid voor het recht op een gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg ook voltijds aangesteld moet zijn. Daarom wordt die voorwaarde nu ingeschreven in de besluiten voor het onderwijs. Hoofdstuk 4 voegt de voorwaarde toe in het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool, dat van toepassing is op de hogescholen. Hoofdstuk 6 wijzigt het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, dat van toepassing is op het niet-hoger onderwijs.

Hoofdstuk 5: zie hoger.

Hoofdstuk 6: zie hoger.

Hoofdstuk 7

Naar aanleiding van de Europese inbreukprocedure 2018/2283 had de Europese Commissie volgende grief met betrekking tot het besluit van de Vlaamse Regering van 10 maart 2017 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36:

- In artikel 4, eerste alinea, punt 4, van het Vlaams RBK-besluit onderwijs, wordt een verklaring van een bevoegde autoriteit van de lidstaat waar het diploma of getuigschrift is uitgereikt, waaruit blijkt dat de kandidaat op basis van het voorgelegde diploma of getuigschrift in die lidstaat het ambt waarnaar hij gesolliciteerd heeft, met de eventueel daaraan verbonden vakken, specialiteiten, leerjaren, opleidingen of modules kan uitoefenen gevraagd. Hoewel dit enkel gevraagd wordt “als die [documenten] van toepassing zijn”, heeft de Commissie geconcludeerd dat dit verder gaat dan hetgeen dat is toegestaan ingevolge artikel 50, lid 1, in samenhang met bijlage VII bij Richtlijn 2005/36/EG.

Het betrokken artikel is aangepast.

Hoofdstuk 8

Deze maatregel biedt een inrichtende macht of bestuur de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden aan een personeelslid een meelooptraject voor directeur aan te bieden.

We mikken hiermee op een versterking van schoolleiderschap in de diverse onderwijsniveaus. Dit voorstel kadert in mijn beleidsnota Onderwijs 2019-2024, meer bepaald de overkoepelende strategische doelstelling 2, OD 2.2. “Nascholing en professionalisering van leraren en directies dichter bij de onderwijspraktijk brengen”.

De specifieke nood aan sterk professioneel leiderschap blijkt ook uit andere doelstellingen uit de beleidsnota. Ik denk daarbij onder meer aan de uitrol van de modernisering secundair onderwijs (OD 1.8), het invoeren van de gevalideerde, gestandaardiseerde en genormeerde proeven (OD 1.3), de eindtermen basisonderwijs die worden herschreven (OD 1.2) en zeker ook de vormgeving van een uitdagend en professioneel HR-beleid voor het schoolteam (OD 2.1).

Kwaliteitsvol onderwijs vraagt niet alleen excellente leraren, maar ook een sterk professioneel schoolbeleid dat een doordachte strategische visie op haar onderwijsaanbod ontwikkelt en een doordacht en modern personeelsbeleid voert. De schoolleider vormt in dit alles de spil van de school. Onderzoek wijst uit dat een schoolleider een belangrijke impact heeft op de kwaliteit van

het onderwijs van de school. Hij beïnvloedt de schoolcultuur en het professioneel leren, het welbevinden van leraren en onrechtstreeks het leren, de prestaties en het welbevinden van de leerlingen en cursisten.

De schoolleider moet daarbij een dubbele rol opnemen: een goede manager zijn én een goede leider. Een goed schoolleider heeft oog voor de visie en de strategie van de school, staat open voor behoeften en noden van leraren, initieert structuren en processen en is vernieuwingsbereid. Daarnaast is het belangrijk om ook praktijken en structuren te 'managen', die toelaten dat de organisatie vlot functioneert (en doelen waarmaakt).

De schoolleider speelt dan ook een cruciale rol in het vertalen van de verwachtingen en eisen vanuit diverse contexten naar een werkbare schoolrealiteit. Van de schoolleider wordt verwacht dat hij voor kwaliteitsvol onderwijs zorgt via de schoolorganisatie, het schoolklimaat, de leraren en het lesgeven. Deze veelheid van invloeden en maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van onderwijs maakt het beroep van schoolleider dan ook bijzonder uitdagend.

De huidige crisis ingevolge de coronapandemie stelt extra uitdagingen aan alle betrokkenen in onderwijs, ook aan de schoolleider. Momenteel wordt heel wat onderzoek gevoerd naar het in kaart brengen van de effecten van deze crisis. Daarbij is tot nu toe al met zekerheid te concluderen dat we zeker moeten inzetten op het reduceren van de leerachterstanden van de leerlingen. Dit is bovenal een prioriteit voor de leerlingen in kwetsbare posities. Dit alles vergt niet alleen extra inzet van het schoolteam, maar vergt ook bijkomende ondersteuning van dat schoolteam in hun pedagogisch-didactisch handelen in de klas, waaronder het omgaan met diversiteit in de klas en in de scholen. De schoolleider heeft daar een belangrijke rol in.

De turbulente, onzekere, complexe en ambigue context van de coronacrisis vereist van onze scholen een open en wendbaar schoolbeleid. Sinds het uitbreken van de coronacrisis moeten schoolleiders dan ook meer dan ooit open staan voor verandering en flexibiliteit en moeten ze daarbij regelmatig nieuwe wegen zoeken, ook op onderwijskundig vlak. Dit zal nog meer het geval zijn als deze crisis voorbij is en de schoolteams de effecten van deze crisis ten gronde moeten aanpakken.

De coronacrisis versterkt dus nog meer dan voorheen de nood aan een sterke schoolleider. Tegelijk wordt de job van schoolleider - net als die van leraar - steeds meer ervaren als een knelpuntberoep in onderwijs. Er is een groeiende uitstroom aan schoolleiders tijdens de loopbaan. Heel wat potentiële kandidaten voor het ambt van directeur twijfelen bovendien of ze effectief zouden ingaan op het aanbod om directeur te worden of om zich kandidaat te stellen voor een vacature. Een van de mogelijke redenen daarvoor is dat een startende directeur dikwijls pas echt ervaart wat de job allemaal inhoudt als hij of zij de betrekking al effectief heeft opgenomen. Dergelijke praktijkschok leidt in heel wat gevallen tot een snelle uitval, al dan niet definitief. Ook geven heel wat directeurs aan dat als ze vooraf meer zicht hadden op het beroep van schoolleider dat ze er dan misschien niet aan waren begonnen.

De job van directeur wordt - net als die van leraar - steeds meer ervaren als een knelpuntberoep in onderwijs.

Uit het TALIS-onderzoek 2018 blijkt nochtans dat schoolleiders tevreden zijn over hun beroep. Weinig Vlaamse schoolleiders hebben er spijt van schoolleider te zijn geworden en 60 % van de Vlaamse schoolleiders is het ermee eens dat de voordelen de nadelen van het beroep compenseren. Maar anderzijds vraagt één tot twee vijfde van de schoolleiders zich af of het niet beter zou zijn geweest een ander beroep te kiezen.

Onderzoek¹ door de UGent naar stress en welbevinden bij schoolleiders bevestigt dat de schoolleider over het algemeen een matige tot hoge jobtevredenheid heeft, maar dat hij ook

¹ Devos, G., Vanblaere, B., & Bellemans, L. (2018). *Stress en welbevinden bij schoolleiders: een analyse van bepalende factoren en van vereiste randvoorwaarden*. Steunpunt Onderwijsonderzoek, UGent.

regelmatig een hoge mate van stress ervaart. Schoolleiders hebben een uitgebreid takenpakket en ervaren een hoge werkdruk en administratieve planlast. Die werkdruk heeft een negatieve impact op het welbevinden van de schoolleider, zoals o.m. blijkt uit hun ziekteverzuim. Een aanzienlijk aantal schoolleiders, in het bijzonder in scholen met veel directiewissels, kampt met symptomen van burn-out. Onderzoek naar het ziekteverzuim toont aan dat het gros van de afwezigheden van onderwijspersoneel te wijten is aan psychosociale aandoeningen (stress, burn-out) en bij die psychosociale aandoeningen is het directiepersoneel percentsgewijs oververtegenwoordigd (AGODI, 2019).

Heel wat potentiële kandidaten voor het ambt van directeur twijfelen dan ook of ze effectief zouden ingaan op het aanbod om directeur te worden of om zich kandidaat te stellen voor een vacature. Een van de mogelijke redenen daarvoor is dat een startende directeur dikwijls pas echt ervaart wat de job allemaal inhoudt als hij of zij de betrekking al effectief heeft opgenomen. Dat leidt in heel wat gevallen tot een snelle uitval, al of niet definitief. Ook geven heel wat directeurs aan dat als ze dit op voorhand hadden geweten dat ze er dan misschien niet aan waren begonnen.

Om die twijfel of koudwatervrees weg te nemen of alleszins te milderen, willen we het mogelijk maken een inrichtende macht of bestuur een kandidaat-directeur - zowel een reeds geselecteerde kandidaat-directeur als een potentiële of geïnteresseerde kandidaat - de mogelijkheid kan bieden tot het volgen van een traject waardoor een personeelslid gedurende een bepaalde periode kan meelopen met een of meerdere ervaren directeurs. Via deze jobshadowing kan het betrokken personeelslid kijken, observeren en vragen stellen over de job van directeur. Het personeelslid kan zo "in het echt" zien wat de job van directeur allemaal inhoudt en daarbij ervaren wat het werk allemaal vergt en hoe de ervaren directeur daarmee omgaat.

Ik wil de mogelijkheid om dit meelooptraject te organiseren in eerste instantie tijdelijk mogelijk maken gedurende de twee volgende jaren. Op basis van een evaluatie van deze periode zullen we dan nagaan of en hoe we dit meelooptraject kunnen verankeren in de selectie- en wervingsprocedure voor schoolleider. Bij deze evaluatie betrekken we de sociale partners, evenals de pedagogische begeleidingsdiensten.

In het kader van de organisatie van deze meelooptrajecten zullen we de deelnemers aan deze trajecten uitnodigen om te participeren aan lerende netwerken. De informatie die we via deze lerende netwerken verzamelen, zal ook input vormen voor de evaluatie en moet daarnaast ook bijdragen aan het proces van ontwikkeling van het competentieprofiel voor schoolleiders dat we samen met de sociale partners vorm zullen geven.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

Artikel 1

Voegt de loopbaanonderbreking voor mantelzorg toe als opschortingsgrond aan het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties.

De artikelen 2 en 3 voeren de hierboven beschreven wijzigingen door aan de regelgeving die voorziet dat lestijden kleuteronderwijzer - zowel de basisomkadering, de zogenaamde instaplestijden en de capaciteitslestijden - kunnen omgezet worden in uren kinderverzorging bij een tekort aan kleuteronderwijzers.

Artikel 4

Voegt de loopbaanonderbreking voor mantelzorg toe aan het besluit van de Vlaamse regering van 1 december 1998 tot vaststelling van de regeling omtrent de afwezigheden, de tucht, de administratieve standen, het verlof, de mandaatsbeëindiging, het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid en het geneeskundig toezicht voor het academisch personeel bij de universiteiten in

de Vlaamse Gemeenschap, zodat het academisch personeel van de universiteiten ook recht heeft op deze loopbaanonderbreking.

Artikel 5

Wijzig het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool en voegt toe dat het personeelslid voltijds aangesteld moet zijn om een gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg te kunnen opnemen.

De artikelen 6 en 7 voegen de loopbaanonderbreking voor mantelzorg toe als opschortingsgrond aan het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006, zodat een verlof en een afwezigheid voor verminderde prestaties ook in de hogescholen opgeschort kunnen worden door een loopbaanonderbreking voor mantelzorg.

Artikel 8

Wijzig het besluit van de Vlaamse regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding en voegt toe dat het personeelslid voltijds aangesteld moet zijn om een gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg te kunnen opnemen.

Artikel 9

Wijzig het besluit van de Vlaamse Regering van 10 maart 2017 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en stelt dat in voorkomend geval de bevoegde autoriteit de aanvrager kan verzoeken informatie te verstrekken omtrent de opleiding. Indien de aanvrager deze informatie niet kan verstrekken, richt de bevoegde autoriteit zich tot het contactpunt, de bevoegde autoriteit of iedere andere relevante instelling van de lidstaat waar het diploma of getuigschrift is uitgereikt. Verder wordt het tweede lid geschrapt, gezien dit lid een herhaling is van de bepaling onder punt 4.

Artikel 10

Dit artikel bepaalt dat hoofdstuk 8 geldt voor personeelsleden en inrichtende machten van het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs (zowel centra voor volwassenenonderwijs als centra voor basiseducatie) en centra voor leerlingenbegeleiding.

Artikel 11

De inrichtende macht of het bestuur kan beslissen om aan een personeelslid een meelooptraject voor directeur aan te bieden.

Het meelooptraject is niet bedoeld om een inrichtende macht of bestuur de mogelijkheid te geven om er tijdelijk een extra werkkraacht bij te krijgen om zo taken van de in dienst zijnde directeur(s) te verlichten of andere taken op te nemen. Het traject is bedoeld om een personeelslid gedurende een bepaalde periode te laten meelopen met een of meerdere ervaren directeurs. Via dit meelopen of "schaduw" kan het betrokken personeelslid bij de ervaren directeur(s) kijken, observeren en vragen stellen over de job van directeur. Het personeelslid kan zo "in het echt" zien wat de job van directeur allemaal inhoudt en daarbij ervaren wat het werk allemaal vergt en hoe een ervaren directeur daarmee omgaat.

De keuze en selectie van het personeelslid gebeurt door de inrichtende macht of het bestuur. Het kan gaan om een personeelslid dat bv. al geselecteerd is om een directeur op te volgen die kort daarna de job verlaat (door pensionering, door ontslag, ...), maar ook bv. om een personeelslid waarin de inrichtende macht of het bestuur het nodige potentieel ziet om in de nabije toekomst de job van directeur op te nemen of om een personeelslid dat zelf aangeeft de ambitie te hebben om die job op te nemen. Dat kan zowel een vastbenoemd als een tijdelijk personeelslid zijn.

Het meelooptraject kan ook georganiseerd worden binnen een scholengemeenschap of binnen samenwerkingsverband van meerdere inrichtende machten of besturen.

Als de aanduiding van het personeelslid gebeurt in een ruimer kader dan dat van een inrichtende macht of bestuur – een scholengemeenschap of een samenwerkingsverband - dan gebeurt dit op basis van afspraken en criteria die op niveau van de scholengemeenschap of het samenwerkingsverband worden gemaakt.

Het meelooptraject wordt ontwikkeld en georganiseerd door de inrichtende macht of het bestuur die het traject aanbiedt. Gaat het om een meelooptraject binnen een scholengemeenschap of samenwerkingsverband, dan wordt de organisatie en ontwikkeling op dat niveau uitgewerkt.

Bij de organisatie en ontwikkeling van dit traject gelden alvast volgende criteria:

- de ontwikkeling en vormgeving van het meelooptraject gebeurt in samenspraak en overleg met ervaren directeurs van de instellingen die behoren tot de inrichtende macht, het bestuur, de scholengemeenschap of het samenwerkingsverband;
- het meelooptraject vindt plaats in een of meer instellingen;
- de duurtijd van het meelooptraject bedraagt maximum zes opeenvolgende maanden. De vakantieperiodes die in de periode van het meelooptraject vallen, tellen mee voor de bepaling van deze zes maanden.

Artikel 12

Als het v personeelslid ingaat op het aanbod van de inrichtende macht of het bestuur, dan stellen beide partijen in onderling overleg het feitelijke meelooptraject op. Behoort het personeelslid tot een andere inrichtende macht of een ander bestuur dan diegene die het meelooptraject aanbiedt, dan moet ook die inrichtende macht of dat bestuur bij het overleg worden betrokken.

Het overleg en de afspraken gebeuren op basis van de criteria die de inrichtende macht of het bestuur gehanteerd heeft bij de organisatie en ontwikkeling van haar meelooptraject.

Als alle partijen tot een akkoord komen, leggen ze de gemaakte afspraken vast in een schriftelijk document. De betrokken partijen ondertekenen dit document: dit zijn het personeelslid en de inrichtende macht of het bestuur die het meelooptraject aanbiedt en organiseert en desgevallend ook de inrichtende macht of het bestuur waar het personeelslid aangesteld is als dat afwijkt van de organiserende inrichtende macht of bestuur.

Artikel 13

Het personeelslid dat het meelooptraject opneemt, vraagt daarvoor verlof aan zijn inrichtende macht of bestuur. Dit verlof is geen recht. De beslissing om het verlof al of niet toe te kennen, komt steeds toe aan de inrichtende macht of bestuur.

Het verlof betreft de halftijdse dienstvrijstelling van de opdracht waarvan het personeelslid titularis is.

Het verlof kan worden toegekend voor een periode van maximum zes opeenvolgende maanden en op voorwaarde dat de aanvraag voor het meelooptraject, die de inrichtende macht of het bestuur heeft ingediend bij AGODI of AHOVOKS, goedgekeurd is.

De duur van het verlof komt overeen met de duurtijd van het feitelijke meelooptraject dat de inrichtende macht of bestuur met het personeelslid zijn overeengekomen.

Tijdens het verlof is het personeelslid in dienstactiviteit en behoudt hij zijn salaris voor zijn volledige opdracht. Dit garandeert dat zowel een vastbenoemd als een tijdelijk personeelslid tijdens de periode van vrijstelling zijn statutaire rechten behoudt of verder opbouwt.

De instelling waar het personeelslid met verlof is, kan het afwezige personeelslid reglementair vervangen.

Artikel 14

Een inrichtende macht of bestuur kan het meelooptraject voor directeur ook aanbieden aan een zijinstromer. Het gaat hier om een extern persoon die door de inrichtende macht of bestuur reeds als opvolger van een uittredend directeur is geselecteerd en op korte termijn die job effectief zal opnemen.

Als de zijinstromer het aanbod aanvaardt, gaan ook hier beide partijen in overleg over het feitelijke meelooptraject. Als beide partijen tot een akkoord komen en de aanvraag om het meelooptraject in te richten krijgt een positief advies van het agentschap in kwestie, leggen ze de gemaakte afspraken vast in een schriftelijk document. Beide partijen ondertekenen dit document.

Om het meelooptraject mogelijk te maken, wordt de zijinstromer gedurende een periode van maximum drie maanden aangesteld als tijdelijk directeur. Betrokkene moet daartoe voldoen aan de generieke aanstellingsvoorwaarden voor een aanstelling in onderwijs (goed gedrag en zeden, taalvereisten, burgerlijke en politie rechten genieten, ..) en in het bezit zijn van een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt van directeur in het onderwijsniveau waarin hij tijdelijk wordt aangesteld.

De inrichtende macht of bestuur richt in een instelling van het onderwijsniveau waarin de zijinstromer nadien effectief als directeur aan de slag zal gaan, tijdelijk een niet-organieke betrekking van directeur op. Deze tijdelijke betrekking is niet-organiek, zodat er geen interferentie optreedt met bepaalde verplichtingen die een inrichtende macht of bestuur heeft t.a.v. een organieke tijdelijke betrekking van directeur.

De inrichtende macht of bestuur kan deze niet-organieke betrekking pas inrichten nadat ze hiertoe een aanvraag heeft gericht aan AGODI of AHOVOKS en de aanvraag is goedgekeurd.

Artikel 15

In functie van de beschikbare budgetten wordt gewerkt met een jaarlijkse contingentering van het aantal meelooptrajecten per onderwijsniveau.

Een toegekend en opgestart traject wordt steeds beschouwd als een aangewend traject, ongeacht de duurtijd van de periode die de betrokken partijen zijn overeengekomen.

De inrichtende macht of het bestuur die het meelooptraject organiseert, doet hiervoor een aanvraag bij de overheid.

Als het gaat om een meelooptraject in een school voor basisonderwijs of secundair onderwijs, in een academie voor deeltijds kunstonderwijs of in een centrum voor leerlingenbegeleiding dan gebeurt dit bij AGODI.

Gaat het om een meelooptraject in een centrum voor volwassenenonderwijs of in een centrum voor basiseducatie dan gebeurt de aanvraag bij AHOVOKS.

Bij de aanvraag vermeldt de inrichtende macht of het bestuur in welk onderwijsniveau ze het meelooptraject wenst aan te bieden en om welke vorm van meelooptraject het gaat: via een halfzijdse vrijstelling van een personeelslid of via een tijdelijke aanstelling van een zijinstromer.

Na goedkeuring van de aanvraag door het agentschap kan de inrichtende macht of bestuur het verlof voor een meelooptraject toekennen aan een personeelslid of een externe persoon als tijdelijk directeur aanstellen.

Artikel 16 bevat de data van inwerkingtreding van de verschillende hoofdstukken.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorontwerp van besluit heeft een financiële weerslag voor wat hoofdstuk 8 betreft.

De Inspectie van Financiën gaf een gunstig advies op 17 november 2020, voor wat betreft de hoofdstukken 1 tot en met 7.

Met betrekking tot hoofdstuk 8 gaf de Inspectie van Financiën een gunstig advies op 3 december 2020 op voorwaarde dat de budgettaire raming voor de tijdelijke aanstelling van een zijinstromer wordt gecorrigeerd.

Deze correctie is doorgevoerd.

De berekening van de financiële weerslag is in bijlage toegevoegd.

Het voorziene budget voor de organisatie van het meelooptraject voor directeur staat momenteel op begrotingsartikel FC0-1FBD2AA-PR. Op deze provisie zijn o.a. de middelen geplaatst afkomstig van de nieuwe beleidsimpulsen voor onderwijs, waaronder een bijkomende impuls voor de leraar. Tijdens het jaar 2021 zullen deze middelen overgeheveld worden naar de begrotingsartikelen m.b.t. de lonen.

B. ESR-TOETS

De ESR-toets is niet van toepassing op dit voorontwerp van besluit, want dit dossier bevat geen pps-project of maakt geen alternatief gefinancierde investeringen mogelijk.

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen, noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, de investeringen en schuld, en de ontvangsten.

4. VERDER TRAJECT

Het voorontwerp van besluit zal, na principiële goedkeuring door de regering, met de sociale partners onderhandeld worden in

- een gemeenschappelijke vergadering van het sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs;
- een vergadering van het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent;
- het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging en 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;

2° de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand:

- 2.1. te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken voornoemd voorontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een gemeenschappelijke vergadering van het sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten
- 2.2. te gelasten voornoemd voorontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een vergadering van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs.
- 2.3. te gelasten voornoemd voorontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie, bedoeld in het decreet van 23 januari 2009 houdende oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs.
- 2.4. te gelasten voornoemd voorontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent, vermeld in de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, Deel 5 Rechtspositieregeling van het personeel, Titel 4 Medezeggenschap.
- 2.5. te machtigen te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principiële goedgekeurde tekst,
- 2.6. te gelasten over voornoemd voorontwerp van besluit het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen, zoals bepaald in artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, als de Vlaamse minister oordeelt dat voornoemde onderhandelingen geen aanleiding geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principiële goedgekeurde tekst.

3° haar toestemming te verlenen om de inhoud van hoofdstuk 2 van voornoemd voorontwerp van besluit mee te delen aan de betrokken instellingen en schoolbesturen en dit met het oog op een ordentelijke start na de kerstvakantie;

4° haar toestemming te verlenen om de inhoud van de hoofdstukken 1, 3, 4, 5, 6 en 8 van voornoemd voorontwerp van besluit mee te delen aan de betrokken instellingen en schoolbesturen, aangezien zij deze bepalingen zo snel mogelijk moeten kunnen toepassen.

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS