

VLAAMS ONDERHANDELINGSCOMITE VOOR DE BASESEDUCATIE

Brussel, 22/01/2021

**PROTOCOL NR. 112 HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN DIE
GEVOERD WERDEN IN DE VERGADERINGEN VAN HET VLAAMS ONDERHANDELINGSCOMITE
VOOR DE BASESEDUCATIE OP 05/01/2021 en 12/01/2021**

over

**het Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering 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**

De afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

1. dhr. Ben WEYTS, Viceminister president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand, voorzitter VOC BE
2. dhr. Jan JAMBON, Minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, lid;
3. mevr. Hilde CREVITS, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en landbouw, lid;
4. dhr. Bart SOMERS, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, lid,
5. dhr. Matthias DIEPENDAELE, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed, lid

de afvaardiging van de besturen, vertegenwoordigd door:

Mevr. Joke DRIJKONINGEN, afgevaardigd bestuurder Federatie Centra voor Basiseducatie, vzw

en de afvaardiging van de drie representatieve vakorganisaties, te weten:

- **de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD)**, vertegenwoordigd door:

Dhr Jean-Luc BARBERY, adjunct-algemeen secretaris ACOD-onderwijs

- **de Christelijke Onderwijscentrale (COC)**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Koen VAN KERKHOVEN, secretaris-generaal COC

- **het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt - Onderwijs (VSOA - onderwijs)**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Pascal CLAESSENS, secretaris-onderhandelaar VSOA-onderwijs

hebben een akkoord bereikt over het hierbij gevoegde **Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering 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.**

ACOD Onderwijs geeft een protocol van akkoord over het Besluit van de Vlaamse Regering 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

Loopbaanonderbreking mantelzorg

ACOD Onderwijs stelt het op prijs dat de mogelijkheid wordt voorzien dat het stelsel van AVP/VVP kan opgeschort worden in het kader van LBO Mantelzorg.

Meelooptraject voor directeur

Uit het onderzoek van professor Geert Devos over “stress en welbevinden bij schoolleiders” lezen wij dat heel wat schoolleiders aangeven dat ze zich de job anders hadden voorgesteld. Sommigen geven zelfs aan dat ze nooit aan de job waren begonnen hadden ze vooraf geweten wat de job inhield. ACOD Onderwijs is in dit kader dit proefproject dan ook genegen, maar het had beter geweest om deze maatregel in het debat “schoolleiderschap” te voeren.

Wij stellen het op prijs dat er met onze opmerking rekening is gehouden wat de gelijkschakeling van verloning betreft tussen “interne kandidaten uit het onderwijs” en personen die van buiten het onderwijs komen.

Dat de mogelijkheid om dit proefproject voltijds te volgen voor 3 maanden niet van toepassing is voor personeelsleden binnen het onderwijs (enkel maximum 6 maanden halftijds is mogelijk) vinden wij echt een gemiste kans.

Twee halftijdse jobs naast elkaar doen, geeft altijd een zwaardere belasting en zal de kandidaat voor het bevorderingsambt van directeurs misschien afschrikken of voortijdig doen afhaken.

Anderzijds zal de kandidaat ook de volheid van een directeursambt niet kunnen ervaren en/of inschatten als hij/zij maar halftijds in de job staat.

Wij vragen een evaluatie van dit proefproject en voor de start van het project een overleg over de evaluatie waarin vooraf duidelijk wordt aangegeven wat men wil evalueren en op welke manier men de informatie, om tot een objectieve evaluatie te komen, wil verzamelen.

Protocol bij het besluit van de Vlaamse Regering 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

COC onderschrijft een protocol van akkoord over dit ontwerp van besluit. COC kan zich vinden in het geheel van maatregelen die genomen worden met het voorliggend besluit van de Vlaamse Regering.

Tegelijk heeft COC toch ook een aantal ernstige bedenkingen bij het ‘Verlof voor een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding’.

COC heeft in het verleden zelf gepleit om naast andere thema's ook het thema schoolleiding op te nemen in de besprekingen over een loopbaanpact. Het is immers hoognodig dat er een

duidelijke visie over schoolleiding uitgewerkt wordt en tevens een concreet plan van aanpak om te komen tot een gedegen professioneel leiderschap in onderwijsinstellingen. Daarin heeft een stage of inlooptraject voor kandidaat directeurs of geïnteresseerden voor dat ambt dus zeker een plaats. COC betreurt echter dat dit 'meelooptraject voor directeur' niet is ingebed in een bredere visie. We kunnen ons bovendien helemaal niet vinden in de wijze waarop dit concrete beleidsvoorstel tot stand gekomen is en uitgevoerd wordt.

Het bredere kader en een goede visie over schoolleiderschap ontbreken. COC vraagt al lang naar de opmaak van een competentieprofiel voor de schoolleider. Het voorliggend initiatief tot een stage of meeloopproject had kunnen opgehangen worden aan dat competentieprofiel en ook gekaderd in een breder professionaliseringstraject. Deze kans heeft de Vlaamse Regering duidelijk laten liggen.

COC begrijpt bovendien niet waarom dit verlof voor een meelooptraject nu zo snel moet ingevoerd worden met als gevolg dat het sociaal overleg met de voeten wordt getreden. Er is geen kans geweest om samen met de sociale partners van gedachten te wisselen over de doelgroep, de beoogde doelstellingen en de wijze waarop het traject vorm gegeven wordt. En er zijn bijvoorbeeld ook geen criteria afgesproken om per onderwijsniveau het contingent aan trajecten toe te wijzen.

Het meelooptraject wordt inhoudelijk omschreven als 'kijken, observeren en vragen stellen over de job van directeur'. We spreken in feite dus van een observatiestage. De keuze voor een dergelijke inhoudelijk beperkte stage voor een periode van 6 maanden deeltijds of drie maanden voltijds is dan toch eigenaardig te noemen. De voorgestelde periodes lijken COC dan erg lang gezien de beperkte inhoud.

COC vraagt zich ook af hoe een degelijke evaluatie mogelijk is zonder dat vooraf de concrete doelstellingen en richtlijnen voor een dergelijke evaluatie vastgelegd zijn.

Tot slot – en dit is zeer ernstig – wordt het project gefinancierd met middelen die in de meerjarenbegroting voorzien werden voor maatregelen in het kader van een lerarenpact. Inspraak van de sociale partners in de bepaling van de prioriteiten om de lerarenloopbaan te versterken, is toch het minste wat mag verwacht worden wanneer gesproken wordt van een 'pact'. Bovendien worden zo recurrente middelen voorzien voor de financiering van een tijdelijk project.

Met betrekking tot het *Besluit van de Vlaamse Regering 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* geeft het **VSOA-Onderwijs een protocol van akkoord** en wenst daarbij volgende opmerkingen te maken:

Hoofdstuk 8. Verlof voor een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Eerst en vooral onderschrijft VSOA Onderwijs dat scholen nood hebben aan bekwame, professionele schoolleiders. In die zin juichen wij ieder initiatief toe dat hiertoe bijdraagt omdat dit (hopelijk) zijn vruchten zal afwerpen, ook in een adequaat en hedendaags personeelsbeleid.

VSOA Onderwijs wenst zijn appreciatie uit te drukken voor het opnemen van de rol van het lokaal onderhandelingscomité. Wij stellen ons wel de vraag of dit niet beter was geregeld in een proeftuinproject. Momenteel missen wij de te evalueren punten.

Het was ook beter geweest de contingenten toe te wijzen per – bijvoorbeeld - koepel / net aangezien er nu mogelijks problemen zijn voor het officieel gesubsidieerd onderwijs dat, doordat deze koepels een verantwoordingsplicht hebben in het kader van de wet op de openbare besturen, dreigen achter het net te vissen.

VSOA Onderwijs betreurt echter dat er niet van bij de start duidelijk was met welke middelen deze maatregel gefinancierd wordt en de sociale partners hier plots mee geconfronteerd werden.

Wat betreft het meelooptraject voor mensen van buiten het onderwijs, willen wij opmerken dat voor ons dit gekoppeld is aan het voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden en -vereisten. Een directeur moet terdege op de hoogte zijn van de pedagogische principes en onderwijsregelgeving, indien dit niet het geval is, lijkt ons dat de meelooptijd van 3 maanden te kort is.

In het kader van het aantrekkelijk maken van het lerarenberoep, pleiten wij er ook voor aandachtig te zijn dat personeelsleden die in het onderwijs werkzaam zijn niet voorbijgelopen worden door externen. De vlakke loopbaan binnen onderwijs is immers, zo is in het verleden gebleken, ook een reden waarom mensen afhaken of niet instromen.

Brussel,

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

AFVAARDIGING VAN DE BESTUREN:

VOORZITTER,

Ben WEYTS
Viceminister president van de Vlaamse regering
en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand
Voorzitter VOC BE

LEDEN,

Jan JAMBON
Minister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,
Cultuur, ICT en Facilitair Management

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der Openbare
Diensten (ACOD):

Hilde CREVITS
Viceminister-president van de Vlaamse
regering en Vlaams minister van Economie,
Innovatie, Werk, Sociale economie en
landbouw

Voor de Christelijke Onderwijscentrale (COC):

Bart SOMERS
Viceminister-president van de Vlaamse
regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke
Kansen

Voor het Vrij Syndicaat voor het Openbaar
Ambt - Onderwijs (VSOA - onderwijs):

Matthias DIEPENDAELE
Vlaams minister van Financiën en Begroting,
Wonen en Onroerend Erfgoed

Besluit van de Vlaamse Regering 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

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993;
- het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, artikel 50, §1, 2°, vervangen bij het decreet van 13 juli 2001, artikel 77, eerste lid;
- het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991, artikel 42, §1, b, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, artikel 51, eerste lid;
- het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, artikel 21, § 1, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009;
- het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997, artikel 136, vervangen bij het decreet van 6 juli 2012, en artikel 173quinquies/1, §5, ingevoegd bij het decreet van 6 juli 2012;
- het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, artikel 142, eerste lid;
- de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, bekrachtigd bij het decreet van 20 december 2013, artikel V.2, V.84 en V.259, § 1;
- de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016, bekrachtigd bij het decreet van 23 december 2016, artikel V.2, artikel V.4, gewijzigd bij het decreet van 5 april 2019 en artikel V.51, gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017;
- het decreet van 7 juli 2017 betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie, artikel 17.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 17 november 2020 en op 4 december 2020.
- De gemeenschappelijke 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, vermeld in het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs, heeft protocol nr. 168 gesloten op 22 januari 2021.

- Het Vlaams Onderhandelingscomité voor de basiseducatie, vermeld in het decreet van 23 januari 2009 tot oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs, heeft protocol nr. 112 gesloten op 22 januari 2021.
- Het Vlaams Onderhandelingscomité voor het Hoger Onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent, vermeld in de Codex Hoger Onderwijs, gecodificeerd op 11 oktober 2013, heeft protocol nr. 111 gesloten op 22 januari 2021.
- De Raad van State heeft advies/. gegeven op ..., met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Motivering

Dit besluit is gebaseerd op de volgende motieven:

- Scholen die geconfronteerd werden met een tekort aan kleuteronderwijzers, konden al sinds geruime tijd een deel van de lestijden kleuteronderwijzer - zowel de basisomkadering, de zogenaamde instaplestijden als de capaciteitslestijden - omzetten in uren kinderverzorging. Die mogelijkheid liep af bij het einde van het vorige schooljaar, maar wordt via dit besluit opnieuw ingevoerd tot en met het schooljaar 2023-2024.
- Er was een ingebrekestelling 2018/2283 van de Europese Commissie. De eerdere wijziging in punt 4 van artikel 4 van 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 ging verder dan wat de Europese commissie toestaat in bijlage VII van ER2005/36. Dit besluit heeft tot doel om het vermelde uitvoeringsbesluit conform te maken met de richtlijn en daarmee een verdere ingebrekestelling te vermijden.
- Er moeten aanpassingen worden aangebracht die het gevolg zijn van de invoering van de loopbaanonderbreking voor mantelzorg in het onderwijs.
- 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 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. 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. Om die twijfel of koudwatervrees weg te nemen of alleszins te milderen, maken we mogelijk dat een inrichtende macht of bestuur een kandidaat-directeur - zowel een reeds geselecteerde kandidaat-directeur als een potentiële of geïnteresseerde kandidaat - de mogelijkheid kan bieden om gedurende een bepaalde periode te laten meelopen met een of meerdere ervaren directeurs. Via dit meelooptraject 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.

Initiatiefnemer

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

Hoofdstuk 1. Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties

Artikel 1. Aan artikel 16 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016, wordt een punt 9° toegevoegd, dat luidt als volgt:

"9° loopbaanonderbreking voor mantelzorg."

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het gewoon basisonderwijs

Art. 2. In artikel 5bis, §3, van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 betreffende de personeelsformatie in het gewoon basisonderwijs, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2018, wordt de zinsnede "Voor de schooljaren 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 en 2019-2020" vervangen door de zinsnede "Voor de schooljaren 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 met ingang van 1 januari 2021, 2021-2022, 2022-2023 en 2023-2024".

Art. 3. In artikel 7, §3, 3°, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2018, wordt de zinsnede "voor de schooljaren 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 en 2019-2020" vervangen door de

zinsnede "Voor de schooljaren 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 met ingang van 1 januari 2021, 2021-2022, 2022-2023 en 2023-2024".

Hoofdstuk 3. Wijziging van 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

Art. 4. Aan artikel 2, §3, eerste lid, van 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, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juni 2007, wordt de zinsnede "en heeft recht op loopbaanonderbreking voor mantelzorg conform artikel 100ter en 102ter van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen" toegevoegd.

Hoofdstuk 4. Wijzigingen van 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

Art. 5. In artikel 16/2, eerste lid van 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, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "volledig of gedeeltelijk" worden opgeheven;

2° de volgende zin wordt toegevoegd:

"Ze hebben daarvoor een van de volgende opties:

1° hun loopbaan volledig onderbreken;

2° hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken, op voorwaarde dat het personeelslid aangesteld is in een ambt met volledige prestaties."

Hoofdstuk 5. Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool

Art. 6. Aan artikel 14/3, eerste lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 april 2017, wordt een punt 9° toegevoegd, dat luidt als volgt:

"9° loopbaanonderbreking voor mantelzorg."

Art. 7. Aan artikel 20/3, eerste lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 april 2017, wordt een punt 9° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“9° loopbaanonderbreking voor mantelzorg.”.

Hoofdstuk 6. Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Art. 8. Aan artikel 31/1, eerste lid, 2° van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juli 2020, worden de woorden “op voorwaarde dat het personeelslid in een ambt met volledige prestaties is aangesteld”, toegevoegd.

Hoofdstuk 7. Wijzigingen van 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

Art. 9. In artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering 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, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 28 juni 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt punt 4° vervangen door wat volgt:

“4° in voorkomend geval kan de bevoegde dienst de aanvrager verzoeken informatie te verstrekken over de opleiding. Als de aanvrager die informatie niet kan verstrekken, richt de bevoegde dienst zich tot het contactpunt, de bevoegde autoriteit, vermeld in artikel 3, 4°, van het decreet, of iedere andere relevante instelling van de lidstaat waar het diploma of getuigschrift is uitgereikt;”;

2° het tweede lid wordt opgeheven.

Hoofdstuk 8. Verlof voor een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Art. 10. Dit hoofdstuk is van toepassing op:

1° de personeelsleden en inrichtende machten vermeld in artikel 2, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdiensten;

2° de personeelsleden en inrichtende machten vermeld in artikel 4, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdiensten;

3° de personeelsleden vermeld in artikel 3 van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van 7 juli 2017 en de gesubsidieerde centra voor basiseducatie vermeld in artikel 82 van het decreet volwassenenonderwijs van 15 juni 2007.

Art. 11. §1. Een inrichtende macht of een bestuur, vermeld in artikel 10, kan aan een personeelslid dat minstens voor een halftijdse opdracht is aangesteld of aan een persoon die niet in het onderwijs is aangesteld een meelooptraject voor directeur aanbieden met het oog op het opnemen van het ambt van directeur in de nabije toekomst. Een personeelslid kan ook zelf aan een inrichtende macht of een bestuur vragen om een meelooptraject te organiseren.

Een meelooptraject voor directeur laat toe dat een personeelslid gedurende een bepaalde periode kan meelopen met een of meerdere ervaren directeurs. Tijdens het meelooptraject kan het betrokken personeelslid kijken, observeren en vragen stellen over de job van directeur. Het personeelslid krijgt zo een beeld van wat de job van directeur allemaal inhoudt en kan daarbij ervaren wat het werk allemaal vergt en hoe de ervaren directeur daarmee omgaat. Tijdens het meelooptraject oefent het personeelslid geen taken of opdrachten uit in het ambt van directeur.

De inrichtende macht of het bestuur onderhandelt in het daartoe bevoegde onderhandelingscomité selectiecriteria voor deelname aan het meelooptraject voor directeur. Als het meelooptraject georganiseerd wordt in scholen van basis- of secundair onderwijs die behoren tot een scholengemeenschap onderhandelt de scholengemeenschap in het daartoe bevoegde onderhandelingscomité selectiecriteria voor deelname aan het meelooptraject voor directeur.

Inrichtende machten of besturen kunnen ook een samenwerkingsverband vormen om het meelooptraject voor directeur te organiseren en maken dan samen afspraken over de selectiecriteria voor deelname aan het meelooptraject voor directeur. Deze selectiecriteria worden onderhandeld in de bevoegde lokale onderhandelingscomités van de inrichtende machten of besturen die deel uitmaken van het samenwerkingsverband.

§2. Het meelooptraject voor directeur wordt ontwikkeld en georganiseerd door de inrichtende macht, de scholengemeenschap, het bestuur of het samenwerkingsverband, vermeld in paragraaf 1. Daarbij moet minstens rekening worden gehouden met volgende criteria:

- de ontwikkeling en vormgeving van het meelooptraject verloopt in samenspraak 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 van de inrichtende macht of van het bestuur. Als het meelooptraject georganiseerd wordt in een scholengemeenschap of in een samenwerkingsverband wordt bepaald in welke instelling of instellingen het meelooptraject zal plaatsvinden;
- de duurtijd van een meelooptraject bedraagt maximum zes opeenvolgende maanden. Als een vakantieperiode binnen de periode van het meelooptraject valt, dan telt die mee voor de bepaling van de zes opeenvolgende maanden;
- het meelooptraject is steeds persoonsgebonden.

Art. 12. §1. Als het personeelslid instemt met het aanbod van een meelooptraject voor directeur, dan stellen de inrichtende macht of het bestuur dat het meelooptraject organiseert, in overleg met het personeelslid het feitelijke meelooptraject op, rekening houdend met de criteria die daartoe werden bepaald volgens artikel 11, §2.

Als het overleg, vermeld in het eerste lid, tot een akkoord leidt, wordt het meelooptraject schriftelijk vastgelegd en voor akkoord ondertekend door het personeelslid en de inrichtende macht of het bestuur.

§2. Als het personeelslid behoort tot een andere inrichtende macht of bestuur dan datgene dat het meelooptraject voor directeur organiseert, dan wordt deze inrichtende macht of dit bestuur ook bij dit overleg betrokken. De inrichtende macht of het bestuur waar het personeelslid is aangesteld en dat het verlof voor het meelooptraject van directeur aan het personeelslid toekent, blijft arbeidsrechtelijk verantwoordelijk voor het personeelslid tijdens de uitoefening van het meelooptraject.

Als het overleg, vermeld in het eerste lid, tot een akkoord leidt, wordt het meelooptraject schriftelijk vastgelegd en voor akkoord ondertekend door de partijen vermeld in het eerste lid.

Art. 13. §1. Als het personeelslid akkoord gaat met het voorgestelde meelooptraject, als vermeld in artikel 11 en 12, verzoekt het zijn inrichtende macht of bestuur om hem een verlof voor een meelooptraject van directeur toe te kennen.

De inrichtende macht of het bestuur kan, mits goedkeuring van haar aanvraag door het desbetreffende agentschap als vermeld in artikel 15, §2, het verlof voor een meelooptraject van directeur toekennen voor een periode van maximum zes opeenvolgende maanden, conform het voorstel tot meelooptraject dat alle betrokken partijen zijn overeengekomen, als vermeld in artikel 12. Tijdens deze periode wordt het personeelslid halftijds vrijgesteld van de opdracht waarvoor hij aangesteld is, op voorwaarde dat deze aanstelling gedurende de volledige duur van het verlof doorloopt.

§2. Het personeelslid blijft tijdens het verlof voor een meelooptraject van directeur, vermeld in paragraaf 1, in de stand dienstactiviteit en blijft recht hebben op zijn salaris of salaristoelage voor de prestaties en de duur waarvoor het verlof geldt.

De inrichtende macht of het bestuur kan het personeelslid dat met een verlof voor een meelooptraject van directeur is, vervangen voor de duur van het verlof.

Als de inrichtende macht of het bestuur of het personeelslid het afgesproken meelooptraject vroegtijdig stopzet, dan wordt het verlof voor een meelooptraject onmiddellijk beëindigd.

Art. 14. §1. Een inrichtende macht of een bestuur, vermeld in artikel 10, kan het meelooptraject voor directeur, vermeld in artikel 11, ook aanbieden aan een persoon die niet in het onderwijs is aangesteld, met het oog op een aanwerving als directeur van een instelling.

Als deze persoon instemt met het aanbod van een meelooptraject stellen de inrichtende macht of het bestuur dat het meelooptraject organiseert, in overleg met hem het feitelijke meelooptraject op, rekening houdend met de criteria die daartoe werden bepaald volgens artikel 11, §2. In afwijking van artikel 11, §2, kan dit meelooptraject slechts voor een periode van maximum drie opeenvolgende maanden worden aangeboden.

Als het overleg, vermeld in het eerste lid, tot een akkoord leidt en de aanvraag van de inrichtende macht of het bestuur voor het meelooptraject is goedgekeurd door het agentschap volgens artikel 15, §2, wordt het meelooptraject schriftelijk vastgelegd en voor akkoord ondertekend door de persoon en de inrichtende macht of het bestuur.

§2. Tijdens de duur van het meelooptraject stelt de inrichtende macht of het bestuur de externe persoon tijdelijk aan in voltijdse betrekking van een wervingsambt in een onderwijsinstelling van het onderwijsniveau waar deze externe persoon nadien als directeur zal worden aangeworven. Daartoe richt de inrichtende macht of het bestuur in die instelling een niet-organieke voltijdse betrekking op in een wervingsambt, mits goedkeuring van haar aanvraag door het desbetreffende agentschap als vermeld in artikel 15, §2.

De externe persoon moet voor deze tijdelijke aanstelling voldoen aan de volgende aanstellingsvoorwaarden voor het wervingsambt in kwestie:

- in een instelling van het gemeenschapsonderwijs aan de bepalingen van artikel 17, §1 en 2, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;
- in een instelling van het gesubsidieerd onderwijs aan de bepalingen van artikel 19, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- in een centrum voor basiseducatie aan de bepalingen van artikel 27 van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van 7 juli 2017.

Art. 15. §1. Per kalenderjaar kunnen maximum volgend aantal meelooptrajecten worden gefinancierd of gesubsidieerd:

- in het basisonderwijs maximum 304 meelooptrajecten;
- in secundair onderwijs maximum 166 meelooptrajecten;
- in het deeltijds kunstonderwijs maximum 11 meelooptrajecten;
- in het volwassenenonderwijs (CVO + CBE) maximum 9 meelooptrajecten;
- in de CLB maximum 9 meelooptrajecten.

Een aangevat meelooptraject wordt, ongeacht de duurtijd van het traject, steeds beschouwd als een aangewend meelooptraject.

§2. De inrichtende macht of het bestuur, vermeld in artikel 10, dient uiterlijk een maand voor de startdatum ervan, een aanvraag tot financiering of subsidiering van een meelooptraject in:

- bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten als het gaat om een meelooptraject in een instelling van het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs of in een centrum voor leerlingenbegeleiding;
- bij het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen als het gaat om een meelooptraject in een centrum voor volwassenenonderwijs of een centrum voor basiseducatie.

Bij haar aanvraag vermeldt de inrichtende macht of het bestuur in welk onderwijsniveau zij het meelooptraject wenst te organiseren en of het gaat om een halftijdse vrijstelling van een personeelslid of om de inrichting van een tijdelijke niet-organieke betrekking in een wervingsambt voor een externe persoon.

Bij goedkeuring van de aanvraag kent de inrichtende macht of het bestuur bij de aanvang van het meelooptraject aan het personeelslid het verlof voor een meelooptraject toe, als vermeld in artikel 13, of stelt de externe persoon aan als tijdelijk personeelslid in een niet-organieke betrekking in een wervingsambt, als vermeld in artikel 14.

Art. 16. Hoofdstuk 7 treedt in werking op 1 januari 2021. Hoofdstuk 8 treedt in werking op 1 maart 2021 en houdt op uitwerking te hebben op 31 december 2022. Hoofdstuk 1, 2, 3, 4, 5 en 6 hebben uitwerking met ingang van 1 september 2020.

Art. 17. De Vlaamse minister, bevoegd voor onderwijs en vorming, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Ben WEYTS