

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**  
**- Tweede 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.

Het voorontwerp van besluit werd op 5 en 12 januari 2021 met de sociale partners onderhandeld 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, in het Vlaams Onderhandelingscomité voor de basiseducatie en in het Vlaams Onderhandelingscomité voor het Hoger Onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent. Deze onderhandelingen werden afgesloten met een gedeeltelijk akkoord in 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 akkoord in het Vlaams Onderhandelingscomité voor de basiseducatie en een akkoord in het Vlaams Onderhandelingscomité voor het Hoger Onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent.

In 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 gaan alle vertegenwoordigers van zowel de werkgevers als werknemers akkoord met het voorontwerp van besluit, op de vakorganisatie COV na. COV geeft een niet-akkoord ten aanzien van hoofdstuk 2 en hoofdstuk 8. De onderhandelingen hebben geleid tot een aantal technische en inhoudelijke wijzigingen in hoofdstuk 8.

## 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 dichterbij 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.

Dit ontwerp van besluit werd een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 11 december 2020 met het oog op de onderhandelingen (VR 2020 1112 PV 2020/64 – punt 0014). De onderhandelingen vonden plaats op 5 en 12 januari 2021.

Deze onderhandelingen werden afgesloten met een gedeeltelijk akkoord in 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 akkoord in het Vlaams Onderhandelingscomité voor de basiseducatie en een akkoord in het Vlaams Onderhandelingscomité voor het Hoger Onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent.

In 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 gaan alle vertegenwoordigers van zowel de werkgevers als werknemers akkoord met het voorontwerp van besluit, op de vakorganisatie COV na.

COV geeft een niet-akkoord ten aanzien van hoofdstuk 2 en hoofdstuk 8.

COV aanvaardt niet dat de tijdelijke maatregel in hoofdstuk 2 waarbij een school in het basisonderwijs bij een tekort aan kleuteronderwijzers uren kleuteronderwijzer kan omzetten naar uren kinderverzorger nogmaals wordt verlengd en dan ook nog eens voor drie schooljaren. COV vraagt een meer duurzame oplossing voor het tekort aan kleuteronderwijzers.

Daarnaast gaat COV niet akkoord met het project betreffende het meeloopproject voor directeur in hoofdstuk 8, omdat het project volgens COV niet is ingebed in een bredere visie. Daarnaast gaan ze ook niet akkoord met de wijze waarop het project tot stand komt en uitgevoerd wordt.

Vermits alle andere sociale partners wel akkoord gaan met de voorliggende maatregelen, zie ik geen bezwaren om het voorliggende voorontwerp niet goed te keuren.

De protocollen van die onderhandelingen met de nummers 111 (VOC Hoger Onderwijs), 112 (VOV Basiseducatie) en 168 (Sectorcomité X en OOC) vindt u als bijlage.

De onderhandelingen hebben geleid tot aanpassingen in hoofdstuk 8 van het voorontwerp van besluit.

Het gaat om een aantal technische en inhoudelijke wijzigingen. Inhoudelijk is in het voorontwerp aangepast dat een personeelslid uit onderwijs kan participeren aan een meelooptraject op voorwaarde dat het personeelslid minstens voor een halftijdse opdracht aangesteld is. Het meelooptraject houdt in dat een personeelslid steeds voor een halftijdse opdracht wordt vrijgesteld, zodat het meelooptraject voldoende substantieel is en via dit volume ook voldoende kwaliteitsvol kan worden ingevuld.

Een tweede inhoudelijke wijziging betreft de tijdelijke aanstelling van een externe zij-instromer in een niet-organieke betrekking. Dit wordt gewijzigd van een aanstelling in het ambt van directeur naar een aanstelling in een wervingsambt. Op deze wijze wordt een externe persoon op een zelfde manier behandeld als een personeelslid dat al in onderwijs is aangesteld en halftijds van zijn opdracht worden vrijgesteld met behoud van zijn salaris.

## **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 dichterbij 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 werkbaar 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.

Onderzoek<sup>1</sup> 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 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. Via deze netwerken - die we regionaal en netoverschrijdend willen organiseren - kunnen we reflecties verzamelen over hun ervaringen. Het netwerk moet ook een instrument vormen om onderling tips en ervaringen uit te wisselen en deze te verbinden met theorie en elementen die de deelnemers eventueel al uit opleidingen of professionaliseringsmomenten hebben meegekregen, tips uit te wisselen. 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.

---

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

Naar aanleiding van de onderhandelingen zijn er een aantal technische en inhoudelijke aanpassingen aangebracht in de artikelen 11 tot en met 15 van het voorontwerp. Inhoudelijk is in het voorontwerp opgenomen dat een personeelslid uit onderwijs kan participeren aan een meelooptraject op voorwaarde dat het personeelslid minstens voor een halftijdse opdracht aangesteld is. Het meelooptraject houdt in dat een personeelslid steeds voor een halftijdse opdracht wordt vrijgesteld, zodat het meelooptraject voldoende substantieel is en via dit volume ook voldoende kwaliteitsvol kan worden ingevuld.

Een tweede inhoudelijke wijziging betreft de tijdelijke aanstelling van een externe zij-instromer in een niet-organieke betrekking. Dit wordt gewijzigd van een aanstelling in het ambt van directeur naar een aanstelling in een wervingsambt. Tijdens het meelooptraject wordt de externe persoon dan tijdelijk aangesteld in een wervingsambt waarvoor hij het geschikte bekwaamheidsbewijs beziet en bezoldigd op basis van de salarisschaal die aan dat ambt is verbonden. Op deze wijze wordt een externe persoon op een zelfde manier behandeld als een personeelslid dat al in onderwijs is aangesteld en halftijds van zijn opdracht worden vrijgesteld met behoud van zijn salaris. Deze aanpassing heeft tot gevolg dat er omwille van de lagere kostprijs voor een aanstelling in een wervingsambt binnen het voorziene budget in het basis- en secundair iets meer trajecten aan het contingent worden toegevoegd (11 in het basisonderwijs en 7 in het secundair onderwijs).

## B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Voor de toelichting van de artikelen van voorliggend voorontwerp van besluit verwijs ik naar de nota die is voorgelegd bij de eerste principiële goedkeuring van dit voorontwerp van besluit op 11 december 2020 (VR 2020 1112 DOC.1345/1TER).

In de artikelen 11, 12, 13, 14 en 15 zijn naar aanleiding van de onderhandelingen aanpassingen aangebracht.

### Artikel 11

In artikel 11 wordt verduidelijkt welke personen in aanmerking komen voor een meelooptraject. Het gaat enerzijds om een personeelslid dat reeds aangesteld is in het onderwijs en anderzijds om een externe persoon die nog niet in onderwijs is aangesteld. Beide mogelijkheden waren al voorzien in de volgende artikelen, maar deze aanpassing vermijdt dat er daar onduidelijkheid over bestaat.

Het personeelslid kan zowel tijdelijk als vastbenoemd zijn in onderwijs, maar moet minstens in een halftijdse opdracht aangesteld zijn in een ambt in onderwijs om in aanmerking te komen voor een meelooptraject. Dit zorgt er voor dat het meelooptraject via een vrijstelling van een halftijdse opdracht alvast voldoende substantieel en kwaliteitsvol kan worden ingevuld.

Er wordt toegevoegd dat een personeelslid zelf het initiatief kan nemen en aan een inrichtende macht of bestuur de vraag kan stellen om een meelooptraject voor directeur te organiseren. Het komt dan aan die inrichtende macht of dat bestuur toe om te beslissen of het al of niet op deze vraag ingaat.

Het meelooptraject is niet bedoeld om een inrichtende macht of bestuur de mogelijkheid te geven om er tijdelijk een extra werkracht 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. Daarom wordt ook in het artikel opgenomen dat het personeelslid tijdens het meelooptraject geen effectieve taken of opdrachten in het ambt van directeur kan opnemen.

Er wordt toegevoegd dat de selectiecriteria die een inrichtende macht, een bestuur of een scholengemeenschap zal hanteren voor het meelooptraject voorwerp uitmaken van

onderhandelingen in het daartoe bevoegde lokale onderhandelingscomité. Gaat het om een samenwerkingsverband van meerdere inrichtende machten of besturen dan worden die criteria onderhandeld in de respectieve onderhandelingscomités.

In paragraaf 2 wordt aan het criterium dat een meelooptraject in een of meer instelling kan plaatsvinden, toegevoegd dat bij de organisatie van dergelijk traject in een scholengemeenschap of samenwerkingsverband er moet worden bepaald in welke instelling of instellingen het traject daadwerkelijk zal plaatsvinden.

Er wordt ook een criterium toegevoegd, dat stelt dat een meelooptraject steeds persoonsgebonden is. Dit betekent dat een meelooptraject steeds slechts aan 1 persoon kan worden aangeboden en ook steeds door die persoon wordt opgenomen.

#### Artikel 12

Aan paragraaf 2, eerste lid, wordt toegevoegd dat de inrichtende macht of het bestuur waar het personeelslid aangesteld is en dat aan dit personeelslid het verlof voor een meelooptraject toekent, arbeidsrechtelijk verantwoordelijk blijft voor dit personeelslid. Het personeelslid wordt deeltijds vrijgesteld van zijn opdracht, maar blijft tijdens de duur van het verlof in dienstactiviteit en behoudt zijn initiële bezoldiging. Wat het personeelslid effectief zal doen tijdens de vrijstelling van de halftijdse opdracht maakt deel uit van de schriftelijke overeenkomst betreffende het meelooptraject. Door de ondertekening van deze overeenkomst verbinden alle betrokken partijen zich tot de afgesproken inhoud.

#### Artikel 13

In dit artikel wordt verduidelijkt dat het personeelslid halftijds wordt vrijgesteld tijdens het meelooptraject en dat die halftijdse vrijstelling enkel kan als het personeelslid voor de volledige duur van het afgesproken traject en dus ook voor de duur van het verlof effectief een aanstelling heeft. Dit wordt toegevoegd om te verduidelijken dat een tijdelijk personeelslid slechts een meelooptraject kan opnemen als de duur van dat traject – en dus ook het daaraan gekoppelde verlof - ook effectief wordt gedekt door een tijdelijke aanstelling in een ambt.

Bij een vroegtijdige stopzetting van een meelooptraject, die kan uitgaan van de inrichtende macht of bestuur of van het betrokken personeelslid, eindigt ook onmiddellijk het verlof van het personeelslid.

#### Artikel 14

Om ongelijke behandeling te vermijden tussen personeelsleden die al aangesteld zijn in onderwijs en externe personen zal de tijdelijke aanstelling van de externe persoon plaatsvinden in een niet-organieke voltijdse betrekking in een wervingsambt.

Op deze wijze is er geen verschil in bezoldiging tussen wie een verlof krijgt in onderwijs en wie als externe persoon tijdelijk wordt aangesteld tijdens een meelooptraject.

Door de externe zijinstromer aan te stellen in een wervingsambt in plaats van in een betrekking in het ambt van directeur, wordt ook vermeden dat de zijinstromer al taken of opdrachten als directeur zou opnemen tijdens het meelooptraject.

#### Artikel 15

Door de aanpassing in artikel 14 waardoor een externe persoon tijdens het meelooptraject zal worden aangesteld in een wervingsambt zal de kostprijs voor deze aanstelling kleiner zijn dan initieel begroot (was berekend aan het salaris van een directeur). Hierdoor kunnen er binnen het voorziene budget iets meer trajecten worden voorzien.

Het gaat om 11 bijkomende trajecten in het basisonderwijs en 7 in het secundair onderwijs.

Een inrichtende macht of bestuur moet de aanvraag voor een meelooptraject uiterlijk een maand voor de ingangsdatum indienen bij het respectievelijke agentschap.



Als de aanvraag goedgekeurd wordt, kan het traject starten op de voorziene ingangsdatum en wordt dan ofwel een verlof toegekend aan het personeelslid ofwel de tijdelijke aanstelling gedaan van de externe persoon.

### 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.

De wijzigingen aangebracht naar aanleiding van de onderhandelingen hebben geen gevolgen voor de initiële financiële weerslag.

De aanpassing in artikel 14 waardoor een externe persoon tijdens een meelooptraject gedurende maximum drie opeenvolgende maanden tijdelijk wordt aangesteld in een wervingsambt en niet in het ambt van het directeur betekent dat de kostprijs voor een traject van zijinstromer lager ligt dan initieel gebudgetteerd.

Door deze lagere kostprijs kunnen binnen het voorziene budget iets meer trajecten voor een zijinstromer worden aangeboden in het basis- en secundair onderwijs, (11 in het basisonderwijs en 6 in het secundair onderwijs).

Dit steunt op volgende berekening.

##### Initieel budget zijinstromer

Onderwijsniveau	Gemiddelde kost*	Aantal VTE trajecten	Kostprijs**
BaO	65.484 €	27	442.017 €
SO	76.724 €	15	287.715 €
DKO	65.931 €	1	16.483 €
VWO	76.724 €	1	19.181 €
CLB	81.153 €	1	20.288 €
<b>Totaal</b>		<b>45</b>	<b>785.684 €</b>

\* kostprijs ambt tijdelijk directeur met 4 jaar anciënniteit

\*\* gemiddelde kost x aantal VTE/4 (traject loopt max drie maanden)

##### Budget zijinstromers herrekend naar aanwending in wervingsambten

Onderwijsniveau	Gemiddelde kost*	Budget	Kostprijs traject**	Aantal VTE trajecten
BaO	46.243 €	442.017 €	11.561 €	38
SO	52.011 €	287.715 €	13.003 €	22
DKO	52.758 €	16.483 €	13.190 €	1
VWO	57.798 €	19.181 €	14.450 €	1
CLB	60.145 €	20.288 €	15.036 €	1
<b>Totaal</b>		<b>785.684 €</b>		<b>64</b>

\* Gemiddelde kostprijs is gemiddelde kostprijs Groene boekje op jaarbasis voor een tijdelijk personeelslid in een wervingsambt (onderwijzend personeel)

\*\* Traject blijft drie maanden voltijds, dus 1 kostprijs op jaarbasis komt overeen met 4 trajecten van 3 maanden.

## 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 ontwerp van besluit zal, na principiële goedkeuring door de regering, voor advies voorgelegd worden aan de Raad van State, waarbij aan de Raad van State gevraagd wordt om dit advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen.

## 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 te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de Raad

van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van ten hoogste vijf dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 3°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, gemotiveerd door de omstandigheid dat een aantal maatregelen van dit besluit van de Vlaamse Regering retroactief ingevoerd worden op 1 september 2020 en daarom zo snel mogelijk effectief in werking moeten treden. Deze retroactiviteit betreft de maatregelen in de hoofdstukken 1 tot en met 7 van het ontwerp van besluit. Een snelle inwerkingtreding van dit besluit zorgt er voor dat alle betrokkenen snel de nodige juridische zekerheid krijgen met betrekking tot deze maatregelen. Hoofdstuk 1 en 3 tot en met 6 geven zekerheid aan personeelsleden die een halftijdse loopbaanonderbreking voor mantelzorg hebben genomen of snel willen nemen en zorgen er voor dat het academisch personeel van de universiteiten dat een dergelijke loopbaanonderbreking wil nemen hiertoe dezelfde rechten krijgen als de rest van het onderwijspersoneel. Hoofdstuk 2 verlengt de tijdelijke maatregel waarbij een basisschool leraars kleuteronderwijzer kan omzetten naar uren kinderverzorging. Dergelijke omzettingen werden dit schooljaar in de praktijk reeds toegestaan, zodat basisscholen bij een tekort aan kleuteronderwijzer via een omzetting naar uren kinderverzorging toch de nodige ondersteuning konden verzekeren voor hun peuters en kleuters. De aanpassing in hoofdstuk 7 zorgt er voor dat we correct tegemoetkomen aan ingebrekestelling 2018/2283 van de Europese Commissie en zo vermijden dat er een verdere ingebrekestelling plaatsvindt.

Daarnaast voert hoofdstuk 8 een tijdelijke maatregel betreffende de organisatie van een meelooptraject voor directeur met als ingangsdatum 1 maart 2021. Om een inrichtende macht of bestuur toe te laten tijdig van start te kunnen gaan met de organisatie en implementatie van een meelooptraject voor directeur is een tijdige goedkeuring van voorliggend ontwerp van besluit noodzakelijk. Dergelijk meelooptraject moet immers een maand voor de startdatum aangevraagd worden bij de respectieve diensten van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming, wat betekent dat een inrichtende macht of bestuur die dergelijk traject al op of snel na 1 maart 2021 wil organiseren deze aanvraag eigenlijk al begin februari zou moeten indienen. Aangezien deze maatregel door de overgrote meerderheid van de sociale partners na onderhandelingen met een akkoord is aanvaard en er ons ook al heel wat vragen van geïnteresseerde inrichtende machten en besturen bereiken om snel te starten met dergelijke trajecten, achten we het noodzakelijk dat de regelgeving waarop deze trajecten zullen steunen definitief goedgekeurd is op de voorziene ingangsdatum. Op deze wijze hebben alle betrokkenen de nodige juridische zekerheid bij de implementatie van een meelooptraject voor directeur.

3° haar toestemming te verlenen om de inhoud 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