
Referentienummer: **M_PER_2018_012**

Datum: **2018-03-21**

Gewijzigd:

Contact: **Dienst Personeel - dienst_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen -
02 507 07 01**

Veel gestelde vragen over cao XI

De voorbije weken consulteerde Katholiek Onderwijs Vlaanderen haar achterban over het voorontwerp van onderwijs-cao XI voor het niet-hoger onderwijs. Het voorontwerp werd toegelicht en besproken op de diverse directiecommissies en adviesraden.

De raad van bestuur van Katholiek Onderwijs Vlaanderen aanvaardde de ontwerptekst op 15 maart 2018 voorwaardelijk. De raad vindt het een evenwichtig akkoord met een aanzet voor bijkomende beleidsondersteuning van de directeur basisonderwijs. Dat is een opstap naar een volwaardig actieplan basisonderwijs, waar Katholiek Onderwijs Vlaanderen uiteraard verder voor ijvert.

De raad van bestuur koppelde aan de aanvaarding evenwel de uitdrukkelijke voorwaarde dat de huidige evaluatieprocedure van personeelsleden grondig herzien wordt, onder andere op basis van bevindingen uit het rapport van het Rekenhof, zoals punt 3.5 van de CAO expliciet vermeldt. Voor Katholiek Onderwijs Vlaanderen is het reduceren van de vereiste dienstanciënniteit voor een vaste benoeming maar haalbaar als er uitdrukkelijk méér nadruk ligt op de inhoud van de evaluatie gekoppeld aan een minimale procedurelast. Onder die conditie zal Katholiek Onderwijs Vlaanderen de collectieve arbeidsovereenkomst onderschrijven.

Na de definitieve ondertekening wordt er een technische werkgroep samengesteld om de voorgestelde maatregelen concreter uit te werken. Door de strakke timing vinden we het belangrijk om snel te communiceren over de vorderingen. Dit document zal geregeld geüpdatet worden.

1 Aanvangsbegeleiding en het lerarenplatform

1.1 Hoe krijgt de aanvangsbegeleiding vorm?

Het recht op aanvangsbegeleiding en de plicht om deze begeleiding te volgen, worden opgenomen in de geïndividualiseerde functiebeschrijving van een leraar. Aanvangsbegeleiding wordt een onderdeel van het professionaliseringsplan dat het huidige nascholingsplan zal vervangen vanaf 1 september 2019. Er worden door de overheid geen criteria vastgelegd waaraan een goede aanvangsbegeleiding moet beantwoorden.

1.2 Wat is de doelstelling van een ‘lerarenplatform’?

Een groot percentage van de jonge leraren stapt uit het onderwijs binnen de vijf jaar. Een te grote werkonzekerheid is een belangrijke oorzaak hiervan. Het lerarenplatform heeft als doel om

jonge leraren een beter loopbaanperspectief te bieden. De leden van het platform krijgen werkzekerheid vanaf 1 oktober tot het einde van het schooljaar (31 augustus). De scholen zullen door het lerarenplatform sneller afwezige leraren kunnen vervangen.

1.3 Wanneer gaat het ‘lerarenplatform’ van start?

Het lerarenplatform start op 1 oktober 2018. De formaliteiten om een ‘lerarenplatform’ op lokaal niveau op te zetten, dienen nog concreter te worden uitgewerkt door de technische werkgroep.

1.4 Hoe werkt een ‘lerarenplatform’?

De leden van het lerarenplatform worden ingezet om de reguliere vervangingen binnen een samenwerkingsverband van scholen op te nemen. De scholen zetten de betrokken leraren zinnig in voor pedagogische taken tijdens de periodes waarin ze geen vervanging opnemen (bijvoorbeeld co-teaching of vakgroepwerking).

1.5 Kunnen enkel onderwijzers of leraren ingeschakeld worden in een ‘lerarenplatform’?

Voorlopig is de definitie in de cao beperkt tot ‘leraren’. Hieronder wordt al het ‘lesgevend personeel’ begrepen, dus niet opvoeders, administratief medewerkers ... Katholiek Onderwijs Vlaanderen zal voorstellen om in het buitengewoon onderwijs de mogelijkheid te voorzien om ook paramedisch personeel in het ‘lerarenplatform’ op te nemen.

1.6 Wat betekent een inzetbaarheidspercentage van 85%?

De overheid rekent erop dat de leden van het ‘lerarenplatform’ zullen kunnen ingezet worden voor reguliere vervangingen gedurende 85% van hun aanstelling. De resterende 15% bepaalt dus de kost van het ‘lerarenplatform’ voor de overheid. Als het samenwerkingsverband van leraren het ‘lerarenplatform’ niet voldoende kan inzetten voor reguliere vervangingen en dus het inzettingspercentage niet haalt, dan zal de school het daaropvolgende schooljaar minder eenheden krijgen voor het ‘lerarenplatform’. Het niet-halen van het inzetbaarheidspercentage kan nooit een weerslag hebben op de andere werkingmiddelen van de school.

1.7 Verdwijnen de huidige voorwaarden om een afwezige leerkracht te vervangen?

Neen. Als een vervanging niet kan opgenomen worden door een lid van het ‘lerarenplatform’, dan blijven de huidige voorwaarden van kracht om de leraar te vervangen.

Het systeem van de ‘korte afwezigheden’ in het basisonderwijs blijft dus bestaan. Het is op dit moment nog niet duidelijk of het inzetten van een lid van het ‘lerarenplatform’ voor een korte vervanging in het basisonderwijs automatisch tot gevolg heeft dat het contingent korte vervangingen wordt aangesproken.

1.8 Op welk samenwerkingsniveau kan een ‘lerarenplatform’ georganiseerd worden?

Het lijkt op dit moment het meest logische om op het niveau van een scholengemeenschap een ‘lerarenplatform’ op te zetten. Een ander samenwerkingsverband is ook mogelijk, bijvoorbeeld twee samenwerkende scholengemeenschappen of een schoolbestuur met voldoende schaal-grootte. De formaliteiten dienen nog vastgelegd te worden door de technische werkgroep.

1.9 Hoe kan een samenwerkingsverband beslissen om een ‘lerarenplatform’ op te richten?

In het bevoegde lokaal comité wordt onderhandeld over de eventuele deelname aan het ‘lerarenplatform’ en er worden afspraken gemaakt over de pedagogisch zinvolle taken die een lid van het ‘lerarenplatform’ zal uitvoeren in de periodes tussen de reguliere vervangingen.

Als het lerarenplatform op niveau scholengemeenschap wordt georganiseerd is het OCSG eveneens bevoegd. Andere samenwerkingsverbanden zijn eveneens mogelijk, zoals meerdere scholengemeenschappen samen of op niveau schoolbestuur. De krijtlijnen voor deze mogelijke samenwerkingsverbanden dienen nog uitgewerkt te worden door de technische werkgroep.

1.10 Hoeveel personeelsleden zullen in totaal deel uitmaken van een ‘lerarenplatform’?

In het basisonderwijs kunnen alle scholen in het project stappen via een samenwerkingsverband. Maximum 2500 personeelsleden worden voor het basisonderwijs opgenomen in het lerarenplatform.

In het secundair onderwijs wordt een kleiner pilootproject opgezet met maximum 350 leraren. Als er te veel samenwerkingsverbanden kandidaat zijn, dan wordt er een selectie gemaakt.

Er wordt geen ‘lerarenplatform’ voorzien voor het volwassenenonderwijs.

1.11 Hoe weet ik hoe groot het ‘lerarenplatform’ is in mijn samenwerkingsverband?

De schaal van het samenwerkingsverband zal invloed hebben op het aantal leden van het ‘lerarenplatform’. De technische werkgroep zal de verdere modaliteiten van de verdeling van de middelen bepalen.

2 Clusteren van vervangingen

2.1 Wat is het voordeel van de nieuwe mogelijkheid om vervangingen te clusteren?

Als een school geen vervanger vindt voor een reguliere vervanging, dan kunnen vervangingseenheden ‘opgespaard’ worden en later tijdens het schooljaar ingezet worden voor lesopdrachten. Op deze manier kan bijvoorbeeld een interimaris langer in dienst gehouden worden waardoor de interimaris een interessantere opdracht heeft en de school kan rekenen op extra pedagogische ondersteuning.

2.2 Kunnen vervangingseenheden overgedragen worden naar het volgende schooljaar.

Neen, ze kunnen enkel in hetzelfde schooljaar worden gebruikt.

2.3 Op welke onderwijsniveaus is deze maatregel van toepassing?

De vervangingen kunnen geclusterd worden in het (buitengewoon) basis- en het secundair onderwijs. Katholiek Onderwijs Vlaanderen zal vragen aan de technische werkgroep om deze maatregel ook toe te passen in het volwassenonderwijs.

2.4 Geldt het clusteren van vervangingen enkel voor leraren?

Ja. De mogelijkheid om vervangingen te clusteren is op dit moment niet voorzien voor andere ambten. De technische werkgroep zal definiëren welke wervingsambten in aanmerking komen (bijvoorbeeld ook voor zorgcoördinator in het basisonderwijs?).



2.5 Vanaf wanneer kunnen de vervangingen geclusterd worden?

Vanaf 1 september 2018.

3 Beter loopbaanperspectief door sneller recht op TADD

3.1 Vanaf wanneer gaan de nieuwe voorwaarden voor TADD in?

De minimale anciënniteitsvoorwaarden voor TADD gaan in op 1 september 2019.

3.2 Voor welke personeelsleden geldt de nieuwe regelgeving?

De nieuwe regelgeving over TADD zal gelden voor alle wervingsambten en is dus niet beperkt tot de lesgevers. De regelgeving geldt dus ook voor administratief medewerkers, opvoeders, ICT-coördinatoren, zorgcoördinatoren, kinderverzorgers ...

3.3 Hoeveel dienstanciënniteit moet een personeelslid bereiken om het recht te verwerven op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur?

Het is niet zo dat elk personeelslid na 2 schooljaren met (minstens) een halftijdse aanstelling het recht op TADD verwerft.

Op het einde van het schooljaar waarin het personeelslid ten minste 580 dagen dienstanciënniteit bereikt, waarvan ten minste 400 dagen effectieve prestaties¹, vindt er een 'beoordeling' plaats. Als het resultaat van dit gesprek een lijst met werkpunten is, dan wordt het recht op een TADD-aanstelling uitgesteld, tijdens deze periode heeft het personeelslid recht op een verlengde periode van aanvangsbegeleiding. Als er geen werkpunten vastgesteld worden dan verwerft het personeelslid het recht op TADD, op voorwaarde van kandidaatstelling.

Een personeelslid met werkpunten dat opnieuw wordt aangesteld, moet nog bijkomend 200 dagen effectieve prestaties² verrichten om het recht op TADD te verwerven.

3.4 Wat is het gevolg als er geen 'beoordeling' heeft plaatsgevonden?

Als er geen 'beoordeling' was op het einde van het schooljaar waarin het personeelslid de nodige anciënniteit bereikte, dan verwerft dat personeelslid het recht op TADD, op voorwaarde van kandidaatstelling.

¹ Het aantal dagen dat bij deze telling beschouwd wordt als effectieve prestaties bij een afwezigheid van het personeelslid omwille van zwangerschapsverlof, de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en moederschapsbescherming bedraagt maximum 140 dagen.

² Bij een afwezigheid van het personeelslid omwille van zwangerschapsverlof, de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en moederschapsbescherming gedurende de verlengde periode van aanvangsbegeleiding kunnen maximum 70 dagen als effectieve prestaties worden beschouwd.

3.5 Wat als een personeelslid het niet eens met de beoordeling met werkpunten waardoor het recht op TADD wordt uitgesteld?

Het personeelslid kan verhaal halen bij het schoolbestuur. Het schoolbestuur hoort beide partijen en gaat na of de beoordeling met werkpunten redelijk is. Het schoolbestuur kan de beoordeling enkel bevestigen of vernietigen. Hiertegen is geen beroep mogelijk.

3.6 Wat als de periode van aanvangsbegeleiding verlengd werd en de werkpunten uit het feedbackgesprek zijn onvoldoende weggewerkt door het personeelslid?

De huidige reglementering blijft gelden: na een evaluatie met als eindconclusie 'onvoldoende' verwerft het personeelslid niet het recht op TADD. Hiertegen is wel beroep mogelijk.

3.7 Wordt de anciënniteit voor TADD op dezelfde manier berekend als in het verleden?

Ja. Dezelfde berekeningswijze blijft gehanteerd: bij minder dan een halftijdse aanstelling wordt de anciënniteit gedeeld door 2, het verschil tussen VE en VO blijft bestaan in het ambt van leraar, de factor 1,2 wordt niet toegepast.

4 Procedure vaste benoeming in wervingsambten

4.1 Welke timing wordt er gevolgd voor de vacantverklaring en vaste benoeming vanaf 1 januari 2019?

We werken vanaf 2019 terug met één benoemingsdatum. De betrekkingen die vacant zijn op 15 oktober van het voorafgaande jaar worden uiterlijk op 15 november meegedeeld met het oog op een vaste benoeming op 1 januari. De nieuwe benoemingsdatum geldt voor alle wervingsambten in alle niveaus.

4.2 Welke betrekkingen van leraren die afwezig zijn omwille van een verlofstelsel moet het schoolbestuur vacant verklaren?

De betrekking van een leraar die gebruik maakt van een eindloopbaanverlofstelsel (GLBO50+, GLBO55+, VVP55+) wordt beschouwd als een vacante betrekking.

Uitzonderlijk worden de betrekkingen van leraren in een eindloopbaanverlofstelsel op 1 mei 2018 vacant verklaard met oog op een benoeming op 1 oktober 2018. Dit zal gepaard gaan met een aparte vacantverklaring en een extra kandidaatstelling. De exacte timing is nog niet vastgelegd en dient prioritair uitgewerkt te worden door de technische werkgroep.

Bijkomend moet het schoolbestuur jaarlijks minimaal 33% en maximaal 50% van de betrekkingen van vastbenoemde leraren die een deeltijds of voltijds verlofstelsel³ opnemen vacant verklaren. De stelsels loopbaanonderbreking (wegens ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatieve zorgen) en zorgkrediet worden niet meegeteld in het volume en deze uren worden in geen geval vacant verklaard.

³ Het gaat om volgende verlofstelsels: verlof wegens verminderde prestaties (VVP); afwezigheid wegens verminderde prestaties (AVP); verlof wegens bijzondere opdracht; verlof wegens opdracht; verlof voor vakbondsopdracht; verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet; verlof om prestaties te verrichten bij een erkende politieke groep; politiek verlof; verlof toegestaan aan een personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld van de Koning.



Deze bepaling dient nog verder uitgewerkt te worden door de technische werkgroep. We weten bijvoorbeeld nog niet op welk niveau (instellingsnummer, schoolbestuur?) de percentages worden berekend vanaf 2018 en ten opzichte van welk totaal volume de berekening zal gebeuren vanaf 2019.

4.3 Kunnen de betrekkingen van administratief medewerkers of opvoeders die afwezig zijn omwille van een verlofstelsel ook vacant verklaard worden?

Neen. De cao-tekst spreekt enkel over 'leraren'.

4.4 Behoudt de leraar wiens uren vacant zijn verklaard het volledige volume van zijn vaste benoeming, ook wanneer zijn vervanger benoemd is?

Jazeker. De oorspronkelijke titularis behoudt het volledige volume van zijn vaste benoeming.

4.5 Wat als de betrekking vacant is verklaard en de leraar keert terug in actieve dienst op 1 september?

De vastbenoemde leraar neemt na de terugkeer uit zijn afwezigheid bij de verdeling van de betrekkingen zijn rangorde in op basis van zijn dienstanciënniteit.

4.6 Wat als de betrekking vacant is verklaard en de leraar keert terug in actieve dienst op een andere datum dan 1 september?

De vastbenoemde leraar wordt na terugkeer uit zijn afwezigheid ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking en krijgt in de meeste gevallen pedagogische taken. Op 1 september van het daaropvolgende schooljaar neemt deze leraar bij de verdeling van de betrekkingen terug zijn rangorde in op basis van zijn dienstanciënniteit.

4.7 Hoeveel vacantverklaringen zullen er zijn in 2018?

In 2018 zijn er 3 vacantverklaringen: op basis van de vacante betrekkingen op 1 maart, op basis van de betrekkingen van leraren in eindloopbaanverlofstels op 1 mei en op basis van de vacante betrekkingen op 15 oktober. Vanaf 2019 is er telkens maar 1 vacantverklaring op basis van de vacante betrekkingen op 15 oktober met het oog op benoeming op 1 januari van het daaropvolgende jaar.

4.8 Verandert er iets aan de huidige voorrangsregels bij benoeming?

Neen, aan de voorrang bij benoeming verandert er niets, ook niet aan het criterium van 960 dagen anciënniteit in de personeelscategorie.

4.9 Er kan vanaf 1 januari 2021 benoemd worden in middelen die zijn toegekend ter ondersteuning van de scholengemeenschap. Bestaan er dan nog scholengemeenschappen?

De huidige scholengemeenschappen eindigen in 2020. In het kader van de bestuurlijke optimalisatie en schaalvergroting zullen er vanaf 2020 andere samenwerkingsverbanden worden opgezet. Het spreekt voor zich dat het benoemen op bovenschools niveau ook voor deze nieuwe verbanden mogelijk zal zijn.

5 Beleidsondersteuning voor de directeur

5.1 Hoe worden de middelen voor de beleidsondersteuning gegeneerd?

Sneller en meer benoemen levert (op korte termijn) een besparing op voor de Vlaamse overheid⁴. Deze gegeneerde middelen worden ingezet voor het 'lerarenplatform' en aanvangsbegeleiding, maar in het basisonderwijs ook voor professionalisering en beleidsondersteuning voor de directeur vanaf 1 september 2019.

5.2 Hoe kunnen de middelen voor beleidsondersteuning worden ingezet en hoeveel middelen zijn er?

Voor het basisonderwijs worden de middelen toegekend aan de scholen. Het gaat om een budget dat oploopt tot 24 miljoen euro per jaar in 2021. Hiermee kunnen ongeveer 550 à 600 betrekkingen gecreëerd worden wat neerkomt op gemiddeld 1 volledige dag ondersteuning per school afhankelijk van de schoolgrootte. We vinden het als netwerkorganisatie zeer belangrijk dat er eindelijk middelen verankerd worden voor beleidsondersteuning in het basisonderwijs en zien dit als een eerste aanzet naar meer beleidsondersteuning voor de directeur basisonderwijs en als opstap naar een volwaardig actieplan basisonderwijs.

In het secundair onderwijs dienen de middelen ingezet te worden voor aanvangsbegeleiding. Het budget groeit tot 12 miljoen euro per jaar.

Voor het volwassenenonderwijs wordt er volgens de cijfers van de minister tot 2 miljoen euro per jaar voor aanvangsbegeleiding voorzien.

6 Herziening evaluatieprocedure

6.1 Wat is de doelstelling van de herziening van de evaluatieprocedure?

Voor Katholiek Onderwijs Vlaanderen was het bij de aanvaarding van de cao een uitdrukkelijke voorwaarde dat de huidige evaluatieprocedure van personeelsleden grondig herzien wordt.

De evaluatieperiode wordt herbekeken op basis van de aanbevelingen door het Rekenhof en de knelpunten die zijn vastgesteld door het werkveld.

De doelstelling is om tot een transparante procedure te komen waarbij de nadruk ligt op de inhoud van de evaluatie gekoppeld aan een minimale procedurelast voor de evaluator.

6.2 Welke timing wordt er gehanteerd om de evaluatieperiode te herzien?

De gesprekken worden afgerond voor 1 november 2018 en worden van kracht op 1 september 2019.

⁴ De Vlaamse overheid betaalt bovenop het brutoloon patronale lasten aan de federale overheid?. Deze patronale lasten bedragen 5,26% voor vastbenoemde en 23,64% voor tijdelijke personeelsleden (gegevens eerste kwartaal 2018).



7 Koopkrachtmaatregelen

7.1 Waarom gaan er zoveel middelen naar koopkrachtmaatregelen?

Een collectieve arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd die overeen zijn gekomen tussen de werkgevers en de werknemersorganisaties.

De onderwijs-cao wordt afgesloten tussen de overheid en de vakorganisaties. De overheid is niet ingegaan op onze vraag om de organisaties van werkgevers (de schoolbesturen) als volwaardige onderhandelingspartner te laten deelnemen.

Bij de onderhandelingen over de kwantitatieve maatregelen waren we bijgevolg niet betrokken. Voor de kwalitatieve maatregelen (zoals aanvangsbegeleiding en beleidsondersteuning) waren we wel betrokken.