



i.s.m. vzw STUVO
Vormingsplan 2024 – 2028

Wat verandert er op 1 september 2024?

Wat verandert er op 1 september 2024 ?

A. Niveauoverschrijdend

- a) **Omstandigheidsverlof zwangerschapsverlies**
- b) **Fietsleasing (voor universiteiten enkel voor personeelsleden in het integratiekader)**

B. Basisonderwijs

- a) **Flexi-jobs, gewoon en buitengewoon basisonderwijs**
- b) **Lerarenbonus, gewoon en buitengewoon basisonderwijs**
- c) **Vrijheidsbeperkende maatregelen**
- d) **Zij-instroom**
- e) **Lerarenplatform**
- f) **Extra werkingsbudget**
- g) **Extra werkingsbudget offensief Nederlands**
Extra werkingsbudget capaciteit IAC-verslag
- h) **Vereenvoudiging GOK buitengewoon**
- i) **Taalafdeling Nederlands-Vlaamse Gebarentaal**
- j) **Tijdelijke aanstelling met buitenlands diploma**
- k) **Tijdelijke onderwijs aan huis in voorzieningen**

C. Secundair onderwijs

- a) **Flexi-jobs, gewoon en buitengewoon secundair onderwijs**
- b) **Lerarenbonus, gewoon en buitengewoon secundair onderwijs**
- c) **Vrijheidsbeperkende maatregelen**
- d) **Extra werkingsbudget**
- e) **Voor een offensief Nederlands**
- f) **Voor scholen met materiaalintensief studieaanbod**
- g) **Voor capaciteit in de B-stroom en het (D)BSO**
- h) **Voor capaciteit voor leerlingen met een IAC-verslag**
- i) **OD 34 en verzamelbesluit**
- j) **Toelatingsvoorwaarden/evaluatie/bekrachtiging**
- k) **Aanpassing omkadering**
- l) **Samenwerking andere partners**
- m) **Modernisering secundair onderwijs**
- n) **Nieuwe diploma's**
- o) **Zevende leerjaren**
- p) **Tijdelijke aanstelling met buitenlands diploma**
- q) **Tijdelijk onderwijs aan huis in voorzieningen**
- r) **Concordanties**

D. Deeltijds Kunstonderwijs

- a) Tijdelijke aanstelling met buitenlands diploma**
- b) Inschrijvingen**
- c) Organisatie**
- d) Aan- en afwezigheden**
- e) Aanvangsbegeleiding**
- f) Bekwaamheidsbewijzen uitgebreid**
- g) Kunstuur**
- h) Evaluatie leerlingen**

E. Volwassenenonderwijs

- a) Flexi-jobs in een Centrum voor volwassenenonderwijs**
- b) Nuttige ervaring, de ambtshalve en individuele concordantie en de bekwaamheidsbewijzen en salarisschalen, technische wijzigingen n.a.v. de introductie van nieuwe opleidingen**
- c) Tijdelijke aanstelling met buitenlands diploma**
- d) Samenwerking OKAN en volwassenenonderwijs**
- e) Bijzonder kwalificerend traject ongekwalificeerde uitstroom tegengaan**
- f) Flexibilisering aanbod**
- g) Vervangingen afwezige personeelsleden**

F. Centra voor leerlingenbegeleiding

- a) Tijdelijke aanstelling met buitenlands diploma**

G. Internaten

- a) Afzondering en fixatie**
- b) Aanpassing subsidiëring DAC personeel in onderwijsinternaten van het gesubsidieerd vrij onderwijs**
- c) Voorzieningen**

A. NIVEAU-OVERSCHRIJDEND

a) Omstandigheidsverlof zwangerschapsverlies

Een personeelslid dat een zwangerschapsverlies lijdt, heeft recht op twee werkdagen omstandigheidsverlof. Ook de partner van het personeelslid dat zwangerschapsverlies lijdt, heeft recht op twee werkdagen omstandigheidsverlof.

De zwangerschap moet niet vooraf gemeld zijn aan de werkgever. Wel moeten het personeelslid dat het zwangerschapsverlies ondergaat én de partner een verklaring op eer afleggen.

Met zwangerschapsverlies worden alle vormen van zwangerschapsverlies bedoeld. Het kan dus zowel om een medisch ingeleid als om een spontaan zwangerschapsverlies gaan. Het gaat om alle vormen van zwangerschapsverlies vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap.

Deze maatregel is van toepassing op zwangerschapsverliezen vanaf 1 september 2024.

Regelgeving

[PERS/2021/06](#) van 28/09/2021

b) Fietsleasing

Opgelet: de regeling gaat ten vroegste in op 1 januari 2025 voor de eindejaarstoelage van dat jaar. M.a.w. vast benoemde personeelsleden zullen ten vroegste op 1 januari 2025 een keuze kunnen maken, tijdelijken pas op 1 januari 2026.

Een personeelslid kan een deel of het geheel van de **bruto** eindejaarstoelage gebruiken om via het bestuur een fiets te leasen.

Het bestuur kan beslissen of en onder welke voorwaarden zijn personeelsleden in een fietsleasing instappen. Een bestuur is niet verplicht deze mogelijkheid aan te bieden.

Als het dat wel doet, legt het in een contract met een leasingmaatschappij de concrete modaliteiten van de fietsleasing vast zoals de kostprijs, aangeboden fietsen, duur en kosten voor een vroegtijdige uitstap.

Een personeelslid dat bij meerdere besturen tewerkgesteld is, kan maar bij één daarvan een fiets leasen.

De lokale afspraken die de fietsleasing mogelijk maken (het afsluiten van een leasingcontract) worden gemaakt door de werkgevers.

De communicatie van de gegevens naar AGODI/AHOVOKS en de administratieve verwerking in de loonbetaalsystemen worden tijdig uitgewerkt en gecommuniceerd.

Regelgeving

[BVR houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de schatkist bezoldigd ambt wat betreft het gebruik van de eindejaarstoelage voor fietsleasing van 19 juli 2024](#)

B. BASISONDERWIJS

a) Flexi-jobs, gewoon en buitengewoon basisonderwijs

Vanaf 1 april 2024 mogelijk.

1. Voorwaarden voor de school

1.1. Personeelstekort

Een schoolbestuur kan bij een tekort aan onderwijzend of beleids- en ondersteunend personeel op de arbeidsmarkt een flexi-jobwerknemer aannemen.

Het tekort aan onderwijzend of beleids- en ondersteunend personeel op de arbeidsmarkt blijkt uit het feit dat het schoolbestuur in de school waar het de flexi-jobwerknemer in dienst wil nemen voor een vacature in een wervingsambt van het onderwijzend of beleids- en ondersteunend personeel, de voormelde vacature niet kan invullen via een reguliere aanstelling van een personeelslid dat daarvoor beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Onder vacature wordt verstaan:

- een volledige of onvolledige betrekking die vacant is of
- een volledige of onvolledige niet-vacante betrekking waarvan de afwezige titularis of zijn vervanger regulier kan worden vervangen.

Onder reguliere vervanging moet worden begrepen een vervanging van een afwezigheid van minder dan een schooljaar die voldoet aan volgende voorwaarden:

- het te vervangen personeelslid is aangesteld in een gefinancierde of gesubsidieerde betrekking in het onderwijs;
- het personeelslid dat afwezig is, kan worden vervangen volgens de gangbare financierings- en subsidiëringsregels.

De flexi-job geldt altijd maximaal voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging en maximaal voor de duur van het lopende schooljaar.

2. Enkel voor wervingsambten van het onderwijzend of beleids- en ondersteunend personeel

Een schoolbestuur kan enkel voor wervingsambten van het onderwijzend (bv. kleuteronderwijzer (ASV) en onderwijzer (ASV)) of beleids- en ondersteunend personeel (bv. administratief medewerker en ICT-coördinator) van een of meer van zijn scholen flexi-jobwerknemers aannemen.

Flexi-jobs zijn dus niet mogelijk voor wervingsambten van andere personeelcategorieën of selectie- en bevorderingsambten, zoals bijvoorbeeld adjunct-directeur, directeur en alle paramedische ambten (psycholoog, maatschappelijk werker, ...).

Een overzicht van alle wervingsambten die tot de personeelscategorieën van het onderwijzend en beleids- en ondersteunend personeel behoren, vindt u op de **website**.

3. Voorwaarden voor de flexi-jobwerknemer

3.1. Algemene voorwaarden

Flexi-jobs zijn er voor:

- werknemers die al minstens 4/5 werken;
- gepensioneerden.

Als werknemer mag u elk jaar maar tot een bepaald bedrag bijverdienen met een flexi-job zonder dat u belastingen moet betalen. Op dit ogenblik is dat bedrag beperkt tot 12.000 euro. U betaalt belastingen op alles wat u daarbovenop verdient. Actuele informatie hierover vindt u steeds terug op de website van de **sociale zekerheid**.

Als gepensioneerde hangt het af van uw leeftijd hoeveel u mag bijverdienen:

- Bent u 65 jaar of ouder, dan mag u onbeperkt bijverdienen zonder dat u belastingen moet betalen.
- Bent u jonger dan 65, hou dan rekening met een jaarlijkse limiet. Die is afhankelijk van uw persoonlijke situatie.

Kan u een loopbaan van 45 jaren aantonen bij aanvang van uw eerste rustpensioen of hebt u een overgangsuitkering, dan mag u onbeperkt bijverdienen zonder dat u belastingen moet betalen.

Meer informatie vindt u terug op de website van de **Federale Pensioendienst**.

Meer informatie over de algemene voorwaarden om als flexi-jobwerknemer aan de slag te kunnen, vindt u terug op de website van de **sociale zekerheid** of de **FOD WASO**.

Opgelet, AGODI komt niet tussen in de controle van de cumulatiegrenzen inzake pensioen.

3.2. Specifieke voorwaarden voor onderwijs

3.2.1 Voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden

De flexi-jobwerknemer die door het schoolbestuur wordt geselecteerd, moet, net zoals elk ander personeelslid, aan de aanstellingsvoorwaarden voldoen die vastgelegd zijn in de rechtspositiedecreten.

Het schoolbestuur controleert of de voorgestelde flexi-jobwerknemer voldoet aan deze aanstellingsvoorwaarden:

- onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie;
- de burgerlijke en politieke rechten genieten (model 596 SV 2: werken met minderjarigen);
- van onberispelijk gedrag zijn (model 596 SV 2: werken met minderjarigen);
- voldoen aan de taalvereisten;
- houder zijn van een specifiek bekwaamheidsbewijs.

Meer informatie over de aanstellingsvoorwaarden vindt u terug op de **website**.

Met betrekking tot het specifieke bekwaamheidsbewijs moet de flexi-jobwerknemer in het bezit zijn van een 'vereist', 'voldoend geacht' of 'ander' bekwaamheidsbewijs zoals vastgelegd in de regelgeving voor het ambt dat de flexi-jobwerknemer wenst uit te oefenen. Een overzicht kan u per ambt en onderwijsniveau terugvinden in de **datbank bekwaamheidsbewijzen**.

Een leerkracht levensbeschouwelijk vakken (leermeester godsdienst of leermeester niet-confessionele

zedenleer) kan u enkel aanstellen als het personeelslid aan de aanstellingsvoorwaarden voldoet én er daarenboven een voordracht is van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst (leermeester godsdienst) of van de bevoegde instantie van de niet-confessionele zedenleer (leermeester niet-confessionele zedenleer).

3.2.2. Geen andere tewerkstelling bij hetzelfde schoolbestuur hebben

De flexi-jobwerknemer mag daarnaast geen andere tewerkstelling bij het schoolbestuur hebben.

4. De raamovereenkomst

De wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken vereist dat een raamovereenkomst wordt gesloten tussen het schoolbestuur en de flexi-jobwerknemer voor de aanvang van de eerste tewerkstelling.

De raamovereenkomst moet ten minste de volgende vermeldingen bevatten:

- de identiteit van de partijen;
- of de flexi-jobarbeidsovereenkomst mondeling of schriftelijk zal zijn, en binnen welke termijn ze aan de flexi-jobwerknemer voorgesteld moet worden;
- een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- het flexiloon, waarbij het basisloon minimaal gelijk is aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de flexi-jobwerknemer uitgeoefende functie overeenkomstig de rechtspositieregeling die op hem van toepassing zou zijn. Met andere woorden, het basisloon wordt minimaal bepaald aan de hand van het barema dat van toepassing zou zijn indien het personeelslid als statutair personeelslid aangesteld zou worden. Voor meer informatie over welke barema's voor welke ambten en diploma's gelden, kan u de **databank bekwaamheidsbewijzen** raadplegen.

Voor meer informatie over welke barema's voor welke ambten en diploma's gelden, kan u de **databank bekwaamheidsbewijzen** raadplegen.

Het flexiloon mag niet meer bedragen dan 150 procent van het voormelde minimale basisloon.

Naast dit basisloon bestaat het flexiloon uit vergoedingen, premies en voordelen uitgekeerd door de werkgever als loon.

Het flexivakantiegeld bedraagt 7,67% van het flexiloon.

Voorbeeld

Het schoolbestuur wil een flexi-jobwerknemer in dienst nemen als onderwijzer. Het personeelslid heeft ooit een diploma van onderwijzer behaald en beschikt hiermee over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van onderwijzer. Hierdoor heeft de flexi-jobwerknemer minstens recht op een basisloon overeenkomstig het barema 148.

- de hieronder geciteerde tekst van artikel 4, §1, van de voormelde wet van 16 november 2015, meer bepaald de voorwaarde van een tewerkstelling van 4/5 gedurende het referentiekwartaal, tenzij de flexi-jobwerknemer gepensioneerd is:

“Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is mogelijk wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgever(s) al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5e tewerkstelling wordt gepresteerd, gedurende het referentiekwartaal T-3, en voor zover de werknemer gedurende

dezelfde periode in het kwartaal T:

- a) niet voorafgaandelijk, noch bijkomend is tewerkgesteld onder een andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;*
- b) zich niet in een periode bevindt gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;*
- c) zich niet bevindt in een opzeggingstermijn;*
- d) niet is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie hij door een uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld om een flexi-job uit te oefenen;*
- e) niet is tewerkgesteld bij een onderneming die verbonden is, zoals gedefinieerd in artikel 1.20 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, aan de onderneming waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector.*

Personen die in T-3 4/5de van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5de tewerkstelling wordt gepresteerd werkten en in T-4 voltijds werkten, kunnen geen flexi-job uitoefenen in T en T+1.”.

De raamovereenkomst wordt voor bepaalde of onbepaalde duur afgesloten. In het kader van zo'n raamovereenkomst kunnen dan vervolgens één of meerdere flexi-jobarbeidsovereenkomsten afgesloten worden.

Als er geen raamovereenkomst wordt afgesloten die voldoet aan de bovenstaande bepalingen, kan de arbeidsovereenkomst die in dat kader wordt gesloten niet worden beschouwd als een flexi-jobarbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst zal bijgevolg worden gekwalificeerd als een gewone arbeidsovereenkomst voor arbeiders of bedienden en naargelang het geval voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

Het schoolbestuur houdt de raamovereenkomst samen met de flexi-jobarbeidsovereenkomst bij op de plaats van de tewerkstelling van de flexi-jobwerknemer.

Voor het bepalen van het flexiloon is het schoolbestuur vrij om te beslissen of eerder gepresteerde diensten in rekening genomen worden voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit.

5. De flexi-jobarbeidsovereenkomst

Het schoolbestuur sluit met de flexi-jobwerknemer, naast de raamovereenkomst, ook een flexi-jobarbeidsovereenkomst af.

Deze arbeidsovereenkomst valt onder de toepassing van het algemeen arbeidsrecht, behalve voor wat betreft bepaalde bijzondere materies waarvoor de wet van 16 november 2015 een bijzondere bepaling heeft vastgesteld. Die wet bepaalt onder andere het volgende:

- De flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk/opdracht.
- De flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- De flexi-jobarbeidsovereenkomst kan schriftelijk of mondeling worden gesloten.

Het schoolbestuur houdt de flexi-jobarbeidsovereenkomst samen met de raamovereenkomst bij op de plaats van de tewerkstelling van de flexi-jobwerknemer.

6. Middelen waarmee flexi-jobwerknemers betaald kunnen worden

Het schoolbestuur kan de volgende middelen aanwenden voor het in dienst nemen van een flexi-jobwerknemer:

- eigen middelen;
- werkingsbudget (hiermee wordt niet een aanstelling via PWB bedoeld als vermeld in **de omzendbrief PERS/2012/08** - Aanwending van het werkingsbudget voor aanwerving van personeel);
- of een deel van zijn omkadering dat omgezet kan worden naar een krediet voor het aanstellen van een gastleraar zonder dienstverleningsovereenkomst.

Meer informatie over de gastleraar zonder dienstverleningsovereenkomst vindt u terug in:

- **punt 3.4** van de omzendbrief BaO/2005/09 - Personeelsformatie Scholen in het Gewoon Basisonderwijs;
- **punt 3.5** van de omzendbrief BaO/2005/10 - De personeelsformatie Scholen in het buitengewoon basisonderwijs.

De mogelijkheid om het krediet te gebruiken, eindigt:

- vanaf het ogenblik dat de titularis van de betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging vervroegd terugkeert uit zijn afwezigheid. Hierdoor eindigt ook de aanstelling van de flexi-jobwerknemer;
- als de flexi-jobwerknemer ontslag neemt.

7. Praktische schikkingen

De betaling van de flexi-jobwerknemer verloopt niet via AGODI. De opdracht van een flexi-jobwerknemer wordt dus ook niet gemeld aan AGODI.

Wanneer u een flexi-jobwerknemer in dienst wil nemen, moet dit wel via andere kanalen gemeld en aangegeven worden. Meer informatie hierover vindt u hier terug.

Vragen over Wide, Dimona, de dagregistratie, DmfA en algemene vragen kan u stellen aan de **Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)**.

Voor vragen over de raamovereenkomst, de flexi-jobarbeidsovereenkomst en het flexiloon kan u terecht bij de FOD WASO op het nummer 02/235 55 55 of via e-mail: info.tsw@werk.belgie.be.

Voor het fiscale aspect kan u uw vragen richten aan de FOD Financiën via de **contactpagina**.

De praktische schikkingen betreffende de omzetting van omkadering naar een krediet voor het aanstellen van een gastleraar zonder dienstverleningsovereenkomst vindt u terug in:

- **punt 3.4** en bijlage 6 van de omzendbrief BaO/2005/09 - Personeelsformatie Scholen in het Gewoon Basisonderwijs;
- **punt 3.5** en bijlage 3 van de omzendbrief BaO/2005/10 - De personeelsformatie Scholen in het buitengewoon basisonderwijs.

Regelgeving
[PERS/2024/01](#)

b) Lerarenbonus

De maatregel over de lerarenbonus die inging op 1 september 2022 loopt af op 31 augustus 2026. Personeelsleden die een lerarenbonus opnamen VOOR 1 september 2026, kunnen na 31 augustus 2026 verder gebruik maken van de lerarenbonus.

Regelgeving
[PERS/2022/04](#)

c) Vrijheidsbeperkende maatregelen

Nieuw regelgevend kader voor afzondering en fixatie

- preventie en bescherming van leerlingen staat centraal;
- biedt rechtszekerheid voor personeel;
- gelijkaardig als het kader in de residentiële jeugdhulp (decreet rechtspositie minderjarige).

Algemene principes

- ‘Verbod’
verboden, behalve in uitzonderlijke situaties en onder strikte voorwaarden toegestaan.
- Preventief beleid
focus op preventie interventies en alternatieven om afzondering en fixatie te vermijden.

Algemene principes

- (Preventie)beleid wordt opgesteld wanneer:
 - De kans bestaat → scholen schatten dit zelf in.
 - Een situatie zich heeft voorgedaan.
- Als (preventie)beleid wordt opgesteld, dan:
 - Wordt het opgenomen in het schoolreglement/internaatsreglement.
 - Kadert het in het beleid op leerlingenbegeleiding (voor scholen).

Voorwaarden

Onder strikte voorwaarden

- Afzondering en fixatie mag nooit als straf of collectieve maatregel.
- Medicamenteuze fixatie is verboden.
- Laatste redmiddel, als preventieve interventies en alternatieven niet of niet langer volstaan.
- Enkel op maat van en zo veel mogelijk in afstemming met de leerling en de situatie.
- Tijdens maatregel blijvend zoeken naar minder ingrijpende alternatieven
- Personeel tijdens maatregel regelmatig contact met de leerling.
- Bij afzondering wordt gebruik gemaakt van een afzonderingskamer.
Zie omzendbrief voor de voorwaarden waaraan afzonderingskamer moet voldoen.

Bijkomende voorwaarden bij acuut en ernstig gevaar

- Duurt zo kort mogelijk en stop als het gevaar niet langer ernstig en acuut is.

- Mechanische fixatie bij leerlingen, jonger dan 12 jaar, is verboden.
- Gelijktijdig toepassen van afzondering en fixatie wordt vermeden.

Bijkomende voorwaarde bij potentieel gevaar

- De leerling en zijn ouders stemmen in met de vorm van afzondering of fixatie.
- Ouders of de leerling kunnen CLB betrekken.
- De instemming is schriftelijk en te allen tijde herroepbaar.

Nazorg

- Ouders zo snel mogelijk op de hoogte brengen na het toepassen van de maatregel.
- Een nabespreking met de leerling en de ouders.
- Afspraken over aanpak toekomstige vergelijkbare situaties.

Regelgeving

Schooleigen registratie van de maatregel en het verloop van deze maatregel (zie omzendbrief) omzendbrief [GD/2024/01](#) van 17/05/2024

d) Zij-instroom

- Geldt vanaf ingangsdatum 1/09/2023.
- Maximum 15 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit.
- Nieuwe personeelsleden:
 - geen eerdere onderwijsaanstelling;
 - minder dan 105 kalenderdagen voor 1/09/2023;
 - minstens 3 jaar ononderbroken uit dienst.
- Enkel privédiensten of diensten als zelfstandige.
Minstens halftijdse prestatie is geen voorwaarde meer.
- Welbepaalde ambten in BaO of SO:
 - bestuurs- en onderwijzend personeel;
 - ICT-coördinator;
 - CLB: arts, paramedisch werker;
 - LSC, DKO, (onderwijs)internaten en medisch- en paramedisch personeel BuBaO: niet in aanmerking.
- Instromers tussen 1/09/2020 t.e.m. 31/08/2023:
 - behouden maximum 8 of 10 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit
 - voor 'knelpuntenlijst' vanaf 1/09/2023
- Herzieningen
 - eerder behandelde aanvragen: uitgevoerd voor maart 2024;
 - contacteer werkstation bij vragen.
- Vanaf 1/09/2025
 - maximum 8 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit;
 - voor 'knelpuntenlijst' vanaf 1/09/2023.

Aanvulling

- Enkel privédiensten of diensten als zelfstandige.
- Andere diensten:
 - niet-gesubsidieerde onderwijsdiensten;

- openbare diensten.

Regelgeving en info

- [Webpagina geldelijke anciënniteit zijinstromers](#)
- [Omzendbrief PERS/2020/04](#)
- Aanvraagformulieren: <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestanden/12643.docx> <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestanden/12644.docx>

e) Lerarenplatform

Het lerarenplatform wordt met ingang van 1 september 2024 verlengd zonder einddatum. Inhoudelijk geen wijzigingen, principes blijven overeind.

f) Extra werkingsbudget

1. Extra werkingsbudget offensief Nederlands

- Doel en aanwending
 - ondersteuning leerlingen lager onderwijs met een te beperkte kennis van het Nederlands, onderwijsactiviteiten;
 - autonomie van school;
 - aanstelling personeel mogelijk.
- Welke scholen?
 - in 'periode drie schooljaren' op teldag februari
voorbeeld voor schooljaar 2024-2025: 1/2/21, 1/2/22 en 1/2/23;
 - minstens 1 keer meer dan 50% leerlingen lager onderwijs TNN (indicator thuistaal niet-Nederlands).
- Welk bedrag?
 - 20 miljoen euro over basis- en secundair onderwijs;
 - aantal leerlingen lager onderwijs met TNN februari 2 schooljaren geleden;
 - vermenigvuldigd met bedrag per leerling
bedrag varieert jaarlijks.

Regelgeving

Omzendbrief [BaO/98/5](#)

2. Extra werkingsbudget capaciteit IAC-verslag

- Doel en aanwending
 - bijkomende capaciteit voor leerlingen met een IAC-verslag;
 - Personeels- en werkingskosten.
- Welke scholen?
 - gewone of buitengewone scholen:
 - ofwel minstens 7 extra leerlingen type 2;
 - ofwel minstens 7 extra leerlingen type 3;

teldag februari 2025 ten opzichte van teldag februari 2024.

- Toewijzing subsidie:
 - aanvraag voor schooljaar 2024-2025: tegen 17/6/2024;
 - rangschikking per type volgens onderwijszone met grootste capaciteitstekorten;
 - toekenning tot totaal budget verdeeld is.
- Welk bedrag?
 - totaal budget: 6 miljoen euro;
 - 19.491 euro per extra leerling.

Meer informatie

[Extra inschrijvingen voor leerlingen met een verslag – voor \(vlaanderen.be\)](https://vlaanderen.be)

g) Vereenvoudiging GOK buitengewoon

- **Beperkte wijziging berekeningswijze**
- **Onder voorbehoud vanaf 1/09/2024**
- **Wijzigen niet:**
 - de types die in aanmerking komen: basisaanbod en type 3;
 - de leerlingenkenmerken;
 - de wegingen;
 - de drempel van 40%;
 - minimum 6 lestijden genereren.
- **Wijzigt wel:**
 - berekening met vaste coëfficiënt: 0,252220818 per gewogen leerling;
 - in een keer;
 - aantal lestijden sneller gekend.

Regelgeving

[Bao/2005/10](#)

h) Taalafdeling Nederlands-Vlaamse Gebarentaal

- **Wat?**
 - aparte structuur in het gewoon basisonderwijs;
 - les in Nederlands en in Vlaamse gebarentaal (vgt) en dovencultuur;
 - de 'eentalige' afdeling blijft bestaan;
 - organisatiewijze is vrij.
- **Doel**
 - VGT een volwaardige plaats geven in het gewoon onderwijs;
 - duurzaam kader dat rechtszekerheid biedt;
 - bevorderen van inclusie.

- **Hoe?**

- lestijden en werkingsbudget;
- inschrijvingsrecht;
- eindtermen;
- programmatie- en rationalisatienormen;
- personeel.

Meer informatie

Omzendbrief taalafdeling Nederlands-Vlaamse Gebarentaal – [BaO/2024/01](#)

i) Tijdelijke aanstelling met buitenlands diploma

Een school(bestuur) kan een personeelslid met een buitenlands diploma tijdelijk aanstellen en afwijken van de aanstellingsvoorwaarden indien het personeelslid een geldige aanvraag voor de gelijkwaardigheid van zijn of haar diploma bij NARIC heeft ingediend.

Het personeelslid ontvangt een salaris op basis van de laagste salarisschaal voor het betrokken ambt. De afwijking is niet van toepassing voor ambten of functies die de beoefening van gereguleerde gezondheidsberoepen aangaan.

Als NARIC het diploma van het personeelslid erkent, wordt die volwaardig tijdelijk aangesteld en het salaris geregulariseerd. Indien NARIC het diploma niet erkent, eindigt de tijdelijke aanstelling van rechtswege. Het schoolbestuur en het personeelslid moeten het uitbetaalde salaris niet terugbetalen.

Regelgeving

[PERS/2019/03](#)

j) Tijdelijke onderwijs aan huis in voorzieningen

Scholen kunnen onderwijs aanbieden aan jongeren in de **voorzieningen veilig verblijf of het Vlaams detentiecentrum** via de nieuwe regelgeving tijdelijk onderwijs aan huis in voorzieningen. De voorziening sluit een overeenkomst af met een gefinancierde of gesubsidieerde school (TOAH-school) voor minstens 1 schooljaar.

De TOAH-school organiseert het onderwijs en stelt personeelsleden aan. Per erkende plaats krijgt ze hiervoor 4 wekelijkse lestijden, lessen of lerarenuren TOAH en een werkingsbudget van 234 euro per schooljaar om bv werkingsmateriaal aan te kopen.

Jongeren in een voorziening hebben automatisch recht op tijdelijk onderwijs aan huis. Ze voldoen aan de leerplicht, ook als ze niet meer ingeschreven zijn in een school, en volgen de schoolvakanties.

Regelgeving

[Omzendbrief tijdelijk Onderwijs aan Huis \(TOAH\), Permanent Onderwijs aan Huis \(POAH\) en vrijstelling van leerplicht in het basisonderwijs](#) (BaO/97/5)

[Omzendbrief tijdelijk Onderwijs aan Huis \(TOAH\) en Permanent Onderwijs aan Huis \(POAH\)](#) (SO/2005/05)

[Omzendbrief tijdelijk Onderwijs aan Huis \(TOAH\) en Permanent Onderwijs aan Huis \(POAH\)](#) (SO/2005/06)

C. SECUNDAIR ONDERWIJS

a) Flexi-jobs, gewoon en buitengewoon secundair onderwijs

Vanaf 1 april 2024 mogelijk.

1. Voorwaarden voor de school

1.1. Personeelstekort

Een schoolbestuur kan bij een tekort aan onderwijzend of ondersteunend personeel op de arbeidsmarkt een flexi-jobwerknemer aannemen.

Het tekort aan onderwijzend of ondersteunend personeel op de arbeidsmarkt blijkt uit het feit dat het schoolbestuur in de school waar het de flexi-jobwerknemer in dienst wil nemen voor een vacature in een wervingsambt van het onderwijzend of ondersteunend personeel, de voormelde vacature niet kan invullen via een reguliere aanstelling van een personeelslid dat daarvoor beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Onder vacature wordt verstaan:

- een volledige of onvolledige betrekking die vacant is of
- een volledige of onvolledige niet-vacante betrekking waarvan de afwezige titularis of zijn vervanger regulier kan worden vervangen.

Onder reguliere vervanging moet worden begrepen een vervanging van een afwezigheid van minder dan een schooljaar die voldoet aan volgende voorwaarden:

- het te vervangen personeelslid is aangesteld in een gefinancierde of gesubsidieerde betrekking in het onderwijs;
- het personeelslid dat afwezig is, kan worden vervangen volgens de gangbare financierings- en subsidiëringsregels.

De flexi-job geldt altijd maximaal voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging en maximaal voor de duur van het lopende schooljaar.

1.2. Enkel voor wervingsambten van het onderwijzend of ondersteunend personeel

Een schoolbestuur kan enkel voor wervingsambten van het onderwijzend (bv. leraar (ASV)) of ondersteunend personeel (bv. administratief medewerker en ICT-coördinator) van een of meer van zijn scholen flexi-jobwerknemers aannemen.

Flexi-jobs zijn dus niet mogelijk voor wervingsambten van andere personeelcategorieën of selectie- en bevorderingsambten, zoals bijvoorbeeld directeur en alle paramedische ambten (psycholoog, maatschappelijk werker, ...).

Een overzicht van alle wervingsambten die tot de personeelscategorieën van het onderwijzend en ondersteunend personeel behoren, vindt u op de [website](#).

2. Voorwaarden voor de flexi-jobwerknemer

2.1. Algemene voorwaarden

Flexi-jobs zijn er voor:

- werknemers die al minstens 4/5 werken;
- gepensioneerden.

Als werknemer mag u elk jaar maar tot een bepaald bedrag bijverdienen met een flexi-job zonder dat u belastingen moet betalen. Op dit ogenblik is dat bedrag beperkt tot 12.000 euro. U betaalt belastingen op alles wat u daarbovenop verdient. Actuele informatie hierover vindt u steeds terug op de website van de **sociale zekerheid**.

Als gepensioneerde hangt het af van uw leeftijd hoeveel u mag bijverdienen:

- Bent u 65 jaar of ouder, dan mag u onbeperkt bijverdienen zonder dat u belastingen moet betalen.
- Bent u jonger dan 65, hou dan rekening met een jaarlijkse limiet. Die is afhankelijk van uw persoonlijke situatie.

Kan u een loopbaan van 45 jaren aantonen bij aanvang van uw eerste rustpensioen of hebt u een overgangsuitkering, dan mag u onbeperkt bijverdienen zonder dat u belastingen moet betalen.

Meer informatie vindt u terug op de website van de **Federale Pensioendienst**.

Meer informatie over de algemene voorwaarden om als flexi-jobwerknemer aan de slag te kunnen, vindt u terug op de website van de **sociale zekerheid** of de **FOD WASO**.

Opgelet, AGODI komt niet tussen in de controle van de cumulatiegrenzen inzake pensioen.

2.2. Specifieke voorwaarden voor onderwijs

2.2.1. Voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden

De flexi-jobwerknemer die door het schoolbestuur wordt geselecteerd, moet, net zoals elk ander personeelslid, voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden die vastgelegd zijn in de rechtspositiedecreten.

Het schoolbestuur controleert of de voorgestelde flexi-jobwerknemer voldoet aan deze aanstellingsvoorwaarden:

- onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie;
- de burgerlijke en politieke rechten genieten (model 596 SV 2: werken met minderjarigen);
- van onberispelijk gedrag zijn (model 596 SV 2: werken met minderjarigen);
- voldoen aan de taalvereisten;
- houder zijn van een specifiek bekwaamheidsbewijs.

Meer informatie over de aanstellingsvoorwaarden vindt u terug op de **website**.

Met betrekking tot het specifieke bekwaamheidsbewijs moet de flexi-jobwerknemer in het bezit zijn van een 'vereist', 'voldoend geacht' of 'ander' bekwaamheidsbewijs zoals vastgelegd in de regelgeving voor het ambt dat de flexi-jobwerknemer wenst uit te oefenen. Een overzicht kan u per ambt en onderwijsniveau terugvinden in de **databank bekwaamheidsbewijzen**.

Een leerkracht levensbeschouwend vakken (godsdienstleraar of leraar niet-confessionele zedenleer) kan men enkel aanstellen als het personeelslid aan de aanstellingsvoorwaarden voldoet én er daarenboven een voordracht is van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst (godsdienstleraar) of van de bevoegde instantie van de niet-confessionele zedenleer (leraar niet-confessionele zedenleer).

2.2.2. Geen andere tewerkstelling bij hetzelfde schoolbestuur hebben

De flexi-jobwerknemer mag daarnaast geen andere tewerkstelling bij het schoolbestuur hebben.

3. De raamovereenkomst

De wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken vereist dat een raamovereenkomst wordt gesloten tussen het schoolbestuur en de flexi-jobwerknemer voor de aanvang van de eerste tewerkstelling.

De raamovereenkomst moet ten minste de volgende vermeldingen bevatten:

- de identiteit van de partijen;
- of de flexi-jobarbeidsovereenkomst mondeling of schriftelijk zal zijn, en binnen welke termijn ze aan de flexi-jobwerknemer voorgesteld moet worden;
- een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- het flexiloon, waarbij het basisloon minimaal gelijk is aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de flexi-jobwerknemer uitgeoefende functie overeenkomstig de rechtspositieregeling die op hem van toepassing zou zijn. Met andere woorden, het basisloon wordt minimaal bepaald aan de hand van het barema dat van toepassing zou zijn indien het personeelslid als statutair personeelslid aangesteld zou worden. Voor meer informatie over welke barema's voor welke ambten en diploma's gelden, kan u de [databank bekwaamheidsbewijzen](#) raadplegen.

Het flexiloon mag niet meer bedragen dan 150 procent van het voormelde minimale basisloon. Naast dit basisloon bestaat het flexiloon uit vergoedingen, premies en voordelen uitgekeerd door de werkgever als loon. Het flexivakantiegeld bedraagt 7,67% van het flexiloon.

Voorbeeld

Het schoolbestuur wil een flexi-jobwerknemer in dienst nemen als leraar voor het vak Frans in de eerste graad. Het personeelslid heeft ooit een GLSO Frans-geschiedenis behaald en beschikt hiermee over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het vak Frans in het ambt van leraar. Hierdoor heeft de flexi-jobwerknemer minstens recht op een basisloon overeenkomstig het barema 301.

- de hieronder geciteerde tekst van artikel 4, §1, van de voormelde wet van 16 november 2015, meer bepaald de voorwaarde van een tewerkstelling van 4/5 gedurende het referentiekwartaal, tenzij de flexi-jobwerknemer gepensioneerd is:
“Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is mogelijk wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgever(s) al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5e tewerkstelling wordt gepresteerd, gedurende het referentiekwartaal T-3, en voor zover de werknemer gedurende dezelfde periode in het kwartaal T:
 - a) Niet voorafgaandelijk, noch bijkomend is tewerkgesteld onder een andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent.*
 - b) Zich niet in een periode bevindt gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent.*

- c) *Zich niet bevindt in een opzeggingstermijn.*
- d) *Niet is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie hij door een uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld om een flexi-job uit te oefenen.*
- e) *Niet is tewerkgesteld bij een onderneming die verbonden is, zoals gedefinieerd in artikel 1.20 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, aan de onderneming waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector.*

Personen die in T-3 4/5de van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5de tewerkstelling wordt gepresteerd werkten en in T-4 voltijds werkten, kunnen geen flexi-job uitoefenen in T en T+1."

De raamovereenkomst wordt voor bepaalde of onbepaalde duur afgesloten. In het kader van zo'n raamovereenkomst kunnen dan vervolgens één of meerdere flexi-jobarbeidsovereenkomsten afgesloten worden.

Als er geen raamovereenkomst wordt afgesloten die voldoet aan de bovenstaande bepalingen, kan de arbeidsovereenkomst die in dat kader wordt gesloten niet worden beschouwd als een flexi-jobarbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst zal bijgevolg worden gekwalificeerd als een gewone arbeidsovereenkomst voor arbeiders of bedienden en naargelang het geval voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

Het schoolbestuur houdt de raamovereenkomst samen met de flexi-jobarbeidsovereenkomst bij op de plaats van de tewerkstelling van de flexi-jobwerknemer.

Voor het bepalen van het flexiloon is het schoolbestuur vrij om te beslissen of eerder gepresteerde diensten in rekening genomen worden voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit.

4. De flexi-jobarbeidsovereenkomst

Het schoolbestuur sluit met de flexi-jobwerknemer, naast de raamovereenkomst, ook een flexi-jobarbeidsovereenkomst af.

Deze arbeidsovereenkomst valt onder de toepassing van het algemeen arbeidsrecht, behalve voor wat betreft bepaalde bijzondere materies waarvoor de wet van 16 november 2015 een bijzondere bepaling heeft vastgesteld. Die wet bepaalt onder andere het volgende:

- De flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk/opdracht.
- De flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- De flexi-jobarbeidsovereenkomst kan schriftelijk of mondeling worden gesloten.

Het schoolbestuur houdt de flexi-jobarbeidsovereenkomst samen met de raamovereenkomst bij op de plaats van de tewerkstelling van de flexi-jobwerknemer.

5. Middelen waarmee flexi-jobwerknemers betaald kunnen worden

Het schoolbestuur kan de volgende middelen aanwenden voor het in dienst nemen van een flexi-jobwerknemer:

- eigen middelen;

- werkingsbudget (hiermee wordt **niet** een aanstelling via PWB bedoeld als vermeld in **de omzendbrief PERS/2012/08** - Aanwending van het werkingsbudget voor aanwerving van personeel);
- of een deel van zijn omkadering dat omgezet kan worden naar een krediet voor het aanstellen van een gastleraar zonder dienstverleningsovereenkomst.

Meer informatie over de gastleraar zonder dienstverleningsovereenkomst vindt u terug in:

- **punt 4.6** van de omzendbrief SO 55 - Ambt van directeur en pakket "uren-leraar" in het voltijds gewoon secundair onderwijs;
- **punt 15.2** van de omzendbrief SO/2008/08 – Stelsel van leren en werken;
- **punt 5.11** van de omzendbrief SO/2011/01(buso) – Omkadering in het buitengewoon secundair onderwijs.

De mogelijkheid om het krediet te gebruiken, eindigt:

- vanaf het ogenblik dat de titularis van de betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging vervroegd terugkeert uit zijn afwezigheid. Hierdoor eindigt ook de aanstelling van de flexi-jobwerknemer;
- als de flexi-jobwerknemer ontslag neemt.

6. Praktische schikkingen

De betaling van de flexi-jobwerknemer verloopt niet via AGODI. De opdracht van een flexi-jobwerknemer wordt dus ook niet gemeld aan AGODI.

Wanneer u een flexi-jobwerknemer in dienst wil nemen, moet dit wel via andere kanalen gemeld en aangegeven worden. Meer informatie hierover vindt u **hier** terug.

Vragen over Wide, Dimona, de dagregistratie, DmfA en algemene vragen kan u stellen aan de **Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)**.

Voor vragen over de raamovereenkomst, de flexi-jobarbeidsovereenkomst en het flexiloon kan u terecht bij de FOD WASO op het nummer 02/235 55 55 of via e-mail: info.tsw@werk.belgie.be.

Voor het fiscale aspect kan u uw vragen richten aan de FOD Financiën via de [contactpagina](#).

Regelgeving

[PERS/2024/01](#) van 26/03/2024.

b) Lerarenbonus

De maatregel over de lerarenbonus die inging op 1 september 2022 loopt af op 31 augustus 2026. Personeelsleden die een lerarenbonus opnamen VOOR 1 september 2026, kunnen na 31 augustus 2026 verder gebruik maken van de lerarenbonus.

Regelgeving

[PERS/2022/04](#) van 25/08/2022

c) Vrijheidsbeperkende maatregelen

Nieuw regelgevend kader voor afzondering en fixatie

- Preventie en bescherming van leerlingen staat centraal.
- Biedt rechtszekerheid voor personeel.
- Gelijkaardig als het kader in de residentiële jeugdhulp (decreet rechtspositie minderjarige).

Algemene principes

- 'Verbod'
verboden, behalve in uitzonderlijke situaties en onder strikte voorwaarden toegestaan.
- Preventief beleid
focus op preventie interventies en alternatieven om afzondering en fixatie te vermijden.

Algemene principes

- (Preventie)beleid wordt opgesteld wanneer:
 - De kans bestaat → scholen schatten dit zelf in.
 - Een situatie zich heeft voorgedaan.
- Als (preventie)beleid wordt opgesteld, dan:
 - Wordt het opgenomen in het schoolreglement/internaatsreglement.
 - Kadert het in het beleid op leerlingenbegeleiding (voor scholen).

Voorwaarden

Onder strikte voorwaarden

- Afzondering en fixatie mag nooit als straf of collectieve maatregel.
- Medicamenteuze fixatie is verboden.
- Laatste redmiddel, als preventieve interventies en alternatieven niet of niet langer volstaan.
- Enkel op maat van en zo veel mogelijk in afstemming met de leerling en de situatie.
- Tijdens maatregel blijvend zoeken naar minder ingrijpende alternatieven
- Personeel tijdens maatregel regelmatig contact met de leerling.
- Bij afzondering wordt gebruik gemaakt van een afzonderingskamer.
Zie omzendbrief voor de voorwaarden waaraan afzonderingskamer moet voldoen.

Bijkomende voorwaarden bij acuut en ernstig gevaar

1. Duurt zo kort mogelijk en stop als het gevaar niet langer ernstig en acuut is.
2. Mechanische fixatie bij leerlingen jonger dan 12 jaar is verboden.
3. Gelijktijdig toepassen van afzondering en fixatie wordt vermeden

Bijkomende voorwaarde bij potentieel gevaar

- De leerling en zijn ouders stemmen in met de vorm van afzondering of fixatie.
- Ouders of de leerling kunnen CLB betrekken.
- De instemming is schriftelijk en ten allen tijde herroepbaar.

Nazorg

Ouders zo snel mogelijk op de hoogte brengen na het toepassen van de maatregel.

- Een nabespreking met de leerling en de ouders.
- Afspraken over aanpak toekomstige vergelijkbare situaties.

Regelgeving

Schooleigen registratie van de maatregel en het verloop van deze maatregel (zie omzendbrief) omzendbrief [GD/2024/01](#) van 17/05/2024

d) Extra werkingsbudget

Extra werkingsbudget offensief Nederlands

- Doel en aanwending
 - ondersteuning leerlingen met een te beperkte kennis van het Nederlands;
 - onderwijsactiviteiten;
 - autonomie school;
 - aanstelling personeel mogelijk.
- Welke scholen?
 - in periode drie schooljaren op teldag februari;
voorbeeld: voor schooljaar 2024-2025: 01/02/2021, 01/02/2022, 01/02/2023;
 - minstens 1 keer meer dan 50% leerlingen TNN (indicator thuistaal niet-Nederlands) .
- Welk bedrag?
 - 20 miljoen euro verdeeld over basis- en secundair onderwijs;
 - aantal leerlingen TNN op teldag februari 2 schooljaren geleden;
 - vermenigvuldigd met bedrag per leerling.

Regelgeving

Omzendbrief: [SO 16](#)

Voor scholen met materiaalintensief studieaanbod

- Doel en aanwending
 - Uitrusting scholen met materiaalintensief studieaanbod
 - Werkingsbudget
- Welke scholen?
 - Scholen met materiaalintensief studieaanbod
 - duaal en niet-duaal;
 - arbeidsmarkt- en dubbele finaliteit met aantal uitzonderingen;
 - OV 3;
 - DBSO.
- Welk bedrag?
 - 10 miljoen euro.
 - Weging in verschillende groepen.
Leerlingen in dubbele finaliteit en duale structuuronderdelen/DBSO wegen minder zwaar.

- Aantal gewogen leerlingen vermenigvuldigd met bedrag.

Regelgeving

Omzendbrief [SO 16](#)

Capaciteit B-stroom en (D)BSO

- Doel en aanwending:
 - voor scholen die extra capaciteit in de B-stroom en (D)BSO realiseren;
 - personeels- en werkingskosten.
- Welke scholen?
 - teldag oktober ten opzichte van teldag februari voorafgaand;
 - scholen met extra capaciteit B-stroom / (D)BSO 30 leerlingen meer in B-stroom + (D)BSO:
 - 30 procent meer leerlingen in (D)BSO;
 - 30 procent meer leerlingen in B-stroom;
 - nieuw aanbod in B-stroom.
- Welk bedrag?
 - 10 miljoen euro
 - Aantal bijkomende leerlingen in B-stroom + (D)BSO vermenigvuldigd met bedrag
 - Maximaal 11.000 euro per leerling

Extra capaciteit leerlingen met IAC-verslag

- Doel en aanwending
 - bijkomende capaciteit voor leerlingen met een IAC-verslag;
 - personeels- en werkingskosten.
- Welke scholen?
 - Gewone of buitengewone scholen;
 - ofwel minstens 7 extra leerlingen type 2 – OV 1 of 2;
 - ofwel minstens 7 extra leerlingen type 3 – OV 1 of 2;
 - teldag februari 2025 ten opzichte van teldag 1 februari 2024.
- Toewijzing subsidie
 - aanvraag voor schooljaar 2024-2025: tegen 17/6/2024;
 - rangschikking per type volgens onderwijszone met grootste capaciteitstekorten;
 - toekenning tot totaal budget verdeeld is.
- Welk bedrag?
 - totaal budget: 6 miljoen euro; 25.988 euro per extra leerling met een IAC-verslag.

Meer informatie

[Extra inschrijvingen voor leerlingen met een verslag - voor](#)

e) OD 34 en verzamelbesluit

Toelatingsvoorwaarden / evaluatie /studiebekrachtiging

- Toelatings- en overgangsvoorwaarden
 - eerste leerjaar tweede graad arbeidmarktfinaliteit – BSO;
 - toelating op basis van 15-jarige leeftijd: gunstige beslissing klassenraad.
- Overgangsvoorwaarden eerste leerjaar derde graad
 - tot en met 15/10: van rechtswege;
 - van 16/10 tot en met 15/01: van rechtswege binnen hetzelfde studiedomein of binnen ASO;
 - alle andere gevallen: gunstige beslissing klassenraad wegens een ernstige medische, psychische, sociale of onderwijskundige reden.

Studiebekrachtiging

- Clausulering omvat duaal en niet-duaal structuuronderdeel:
 - aanloopstructuuronderdeel apart te clausuleren
- Van toepassing juni 2024: Getuigschrift tweede graad (OK 2):
 - ook in derde graad voor leerlingen met flexibele instap vanuit DBSO;
 - OK 2 indien certificaat o.b.v. BK.
- Van toepassing juni 2024: Geen advies overzitten bij B-attest in eerste leerjaar derde graad dubbele finaliteit

Aanpassing berekening omkadering

- aanvangsbegeleiding, ondersteuning kerntaak en (20.000), uren scholengemeenschap;
- op basis van aandeel in totaliteit urenpakketten in het voorgaande schooljaar;
- gevolg: vroegere toekenning middelen mogelijk.

Bijzonder kwalificerend onderwijstraject

- derde graad;
- leerlingen;
 - met risico op ongekwalificeerde uitstroom;
 - die schoolinterne trajecten doorlopen hebben;
- samenwerking met:
 - andere school;
 - centrum voor volwassenenonderwijs;
 - publieke verstreker beroepsopleiding voor volwassenen;
 - organisaties of bedrijven uit publieke of private sector;
- voorwaarden:
 - vastgelegd door klassenraad;
 - leerling moet minstens BK kunnen behalen;
 - verantwoordelijkheid blijft bij school;

- samenwerkingsovereenkomst;
- akkoord CLB en ouders;
- overdracht uren-leraar naar partner mogelijk.

Samenwerkingsverband OKAN

- leerlingen vanaf 16 jaar;
- samenwerking met:
 - Centrum voor Volwassenenonderwijs;
 - Centrum voor Basiseducatie;
- voorwaarden:
 - verantwoordelijkheid blijft bij school;
 - samenwerkingsovereenkomst;
- overdracht uren-leraar naar partner mogelijk.

f) Modernisering secundair onderwijs, nieuwe diploma's en zevende leerjaren

Nieuwe diploma's

	Doorstroomfinaliteit (ASO, TSO, KSO)	Dubbele finaliteit (TSO, KSO)	Arbeidsmarktfinaliteit (BSO)
Naam diploma	Diploma van SO, OK* niveau 4	Diploma van SO, OK niveau 4	Diploma van SO, OK niveau 3
Behaalde Beroepskwalificatie(s)	Geen beroepskwalificatie	Één of meerdere erkende beroepskwalificatie(s)	Één of meerdere erkende beroepskwalificatie(s)
Doorstroommogelijkheden in het secundair onderwijs	- 7de leerjaar dat voorbereidt op het HO na OK 4 - 7de leerjaar gericht op instroom arbeidsmarkt na OK niveau 4	7de leerjaar dat voorbereidt op HO na OK 4 - 7de leerjaar gericht op instroom arbeidsmarkt na OK niveau 4	7de leerjaar dat voorbereidt op HO na OK 3 - 7de leerjaar gericht op instroom arbeidsmarkt na OK 3niveau
Doorstroommogelijkheden in het hoger onderwijs	- Graduaatsopleiding - Bacheloropleiding aan de hogeschool of universiteit	Graduaatsopleiding - Bacheloropleiding aan de hogeschool of universiteit	- Graduaatsopleiding
Naar de arbeidsmarkt	Zonder een specifieke beroepskwalificatie	Op basis van één of meerdere behaalde beroepskwalificatie(s)	Op basis van één of meerdere behaalde beroepskwalificatie(s)

* OK: onderwijskwalificatie

Zevende leerjaar na OK 4

	Zevende leerjaar dat voorbereidt op het hoger onderwijs	Zevende leerjaar gericht op instroom arbeidsmarkt
Diploma of attest na 7de leerjaar	Attest van regelmatige lesbijwoning	1 of meerdere bewijzen van deel- of beroepskwalificaties
Doorstroommogelijkheden in het hoger onderwijs	Graduaatsopleiding - Bacheloropleiding aan de hogeschool of universiteit	Graduaatsopleiding - Bacheloropleiding aan de hogeschool of universiteit
Naar de arbeidsmarkt	Geen (bijkomende) beroepskwalificatie(s)	Meer startmogelijkheden door bijkomende beroepskwalificatie(s)

Zevende leerjaar na OK3

	Zevende leerjaar dat voorbereidt op het hoger onderwijs	Zevende leerjaar gericht op instroom arbeidsmarkt
Diploma na 7de leerjaar	Diploma van secundair onderwijs, onderwijskwalificatie niveau 4	1 of meerdere bewijzen van deel- of beroepskwalificaties
Extra beroepskwalificaties?	Geen bijkomende beroepskwalificatie(s)	Wel bijkomende beroepskwalificatie(s)
Doorstroommogelijkheden in het hoger onderwijs	Graduaatsopleiding - Bacheloropleiding aan de hogeschool of universiteit	Graduaatsopleiding -
Naar de arbeidsmarkt	Starten op de arbeidsmarkt mogelijk op basis van eerder behaalde beroepskwalificatie(s)	Meer startmogelijkheden op de arbeidsmarkt door bijkomende beroepskwalificatie(s)

g) Tijdelijke aanstelling met buitenlands diploma

Een school(bestuur) kan een personeelslid met een buitenlands diploma tijdelijk aanstellen en afwijken van de aanstellingsvoorwaarden indien het personeelslid een geldige aanvraag voor de gelijkwaardigheid van zijn of haar diploma bij NARIC heeft ingediend.

Het personeelslid ontvangt een salaris op basis van de laagste salarisschaal voor het betrokken ambt. De afwijking is niet van toepassing voor ambten of functies die de beoefening van gereguleerde gezondheidsberoepen aangaan.

Als NARIC het diploma van het personeelslid erkent, wordt die volwaardig tijdelijk aangesteld en het salaris geregulariseerd. Indien NARIC het diploma niet erkent, eindigt de tijdelijke aanstelling van rechtswege. Het schoolbestuur en het personeelslid moeten het uitbetaalde salaris niet terugbetalen.

Regelgeving:
[PERS/2019/03](#)

h) Tijdelijk onderwijs aan huis in voorzieningen

Scholen kunnen onderwijs aanbieden aan jongeren in de **voorzieningen veilig verblijf of het Vlaams detentiecentrum** via de nieuwe regelgeving tijdelijk onderwijs aan huis in voorzieningen. De voorziening sluit een overeenkomst af met een gefinancierde of gesubsidieerde school (TOAH-school) voor minstens 1 schooljaar.

De TOAH-school organiseert het onderwijs en stelt personeelsleden aan. Per erkende plaats krijgt ze hiervoor 4 wekelijkse lestijden, lesuren of lerarenuren TOAH en een werkingsbudget van 234 euro per schooljaar om bv werkingsmateriaal aan te kopen.

Jongeren in een voorziening hebben automatisch recht op tijdelijk onderwijs aan huis. Ze voldoen aan de leerplicht, ook als ze niet meer ingeschreven zijn in een school, en volgen de schoolvakanties.

Regelgeving

[Omzendbrief tijdelijk Onderwijs aan Huis \(TOAH\), Permanent Onderwijs aan Huis \(POAH\) en vrijstelling van leerplicht in het basisonderwijs \(BaO/97/5\)](#)
[Omzendbrief tijdelijk Onderwijs aan Huis \(TOAH\) en Permanent Onderwijs aan Huis \(POAH\) \(SO/2005/05\)](#)
[Omzendbrief tijdelijk Onderwijs aan Huis \(TOAH\) en Permanent Onderwijs aan Huis \(POAH\) \(SO/2005/06\)](#)

i) Concordanties

Naar aanleiding van de actualisatie van de vakbenamingen op 1 september 2025 voorziet de overheid concordanties om de overdracht van de oude naar de nieuwe vakbenaming te regelen voor de statutaire rechten en plichten van de personeelsleden.

Naast ambtshalve concordanties waarbij de overdracht automatisch gebeurt, zijn er ook individuele concordanties. Daarbij moeten het personeelslid en het schoolbestuur samen overleggen of de individuele concordantie al dan niet opportuun is. Als dat zo is, moet het personeelslid de betrokken individuele concordanties aan AGODI bezorgen. De [omzendbrief](#) en [website](#) verduidelijken de procedure bij de individuele concordanties.

Regelgeving

[Omzendbrief ambtshalve en individuele concordanties in het secundair onderwijs vanaf 1 september 2025 \(PERS/2024/02\)](#)

Meer informatie

[Concordanties vakbenamingen](#)

D. DKO

a) Tijdelijke aanstelling met buitenlands diploma

Een school(bestuur) kan een personeelslid met een buitenlands diploma tijdelijk aanstellen en afwijken van de aanstellingsvoorwaarden indien het personeelslid een geldige aanvraag voor de gelijkwaardigheid van zijn of haar diploma bij NARIC heeft ingediend.

Het personeelslid ontvangt een salaris op basis van de laagste salarisschaal voor het betrokken ambt. De afwijking is niet van toepassing voor ambten of functies die de beoefening van geregementeerde gezondheidsberoepen aangaan.

Als NARIC het diploma van het personeelslid erkent, wordt die volwaardig tijdelijk aangesteld en het salaris geregulariseerd. Indien NARIC het diploma niet erkent, eindigt de tijdelijke aanstelling van rechtswege. Het schoolbestuur en het personeelslid moeten het uitbetaalde salaris niet terugbetalen.

Regelgeving
PERS/2019/03

b) Inschrijvingen

Met het leersteundecreet werd de terminologie van de verslagen gewijzigd. De bestaande benamingen van gemotiveerd verslag en verslag tot toegang tot het individueel aangepast curriculum (IAC) in het gewoon onderwijs of het verslag tot toegang tot het buitengewoon onderwijs werden vervangen door een GC (gemeenschappelijk curriculum) verslag, IAC verslag of OV4 verslag.

Om een IAC in het DKO te volgen wordt daarom de terminologie 'verslag' in het decreet DKO vervangen door een IAC verslag. De voorwaarden voor het volgen van een IAC verslag veranderen niet. Inhoudelijk zijn er geen veranderingen.

Om een gemeenschappelijk curriculum met aangepaste lessen te volgen wordt het gemotiveerd verslag vervangen door een GC-verslag of OV4- verslag. Hier worden de voorwaarden verruimd. Er zijn leerlingen die een IAC volgen in het gewoon onderwijs maar ook een IAC nodig hebben in het DKO. Het kan zijn dat een leerling mits aanpassing van een aantal lestijden wel al onderwijsdoelen in de academie kan bereiken. Het is daarom dat vanaf volgend schooljaar het mogelijk zal zijn om die leerlingen die al beschikken over een IAC verslag al in te schrijven in de academie met een aangepast lessenrooster.

Er wordt duidelijkheid verschaft bij de financierbaarheid van de leerlingen, dit wil zeggen wanneer leerlingen meetellen voor de omkadering en werkingsmiddelen van een academie. Onduidelijkheid en discussies waren er bij de overgang tijdens het schooljaar van de ene academie naar een andere. In welke academie zal de leerling tellen bij verandering naar een andere academie tijdens het schooljaar?

Een leerling kan in de loop van het schooljaar zijn opleiding voortzetten in een andere academie. De voorwaarden blijven nog steeds dezelfde : een toereikende capaciteit van die nieuwe academie en de directeur van de nieuwe academie geeft de toestemming. Op zich niks nieuws maar de administratie stelde vast dat er vaak overlap was tussen de inschrijvingsdatum in de nieuwe academie en de uitschrijvingsdatum van de oorspronkelijke academie. Dat leidde vaak tot discussies vooral over waar de leerling nu financieerbaar is, zeker als de overstap rond de tellingsdatum van 1 februari lag.

Het wordt de verantwoordelijkheid van de nieuwe academie om de inschrijving aan de oorspronkelijke academie te melden en aan AGODI via de verificateur. Dit gebeurt door het officieel inschrijvingsbewijs te bezorgen aan AGODI. De oorspronkelijke academie moet de uitschrijvingsdatum correct zetten rekening houdend met de inschrijvingsdatum in de nieuwe academie. Dit moet overlap vermijden.

Een leerling die 2 of meer opleidingen binnen hetzelfde domein in verschillende academies volgt is maar financieerbaar in één academie. Door de wijziging in art.43 van het DKO decreet kan het schoolbestuur vanaf nu een leerling weigeren die al voor hetzelfde domein in andere academies ingeschreven is en daardoor niet zal meegeteld worden voor de eigen omkaderingsberekening. Het is nog altijd mogelijk die leerling in te schrijven maar het schoolbestuur is niet meer verplicht. Het is de verantwoordelijkheid van de leerling om de academie te informeren wanneer de leerling al elders is ingeschreven. Deze weigeringsbepaling van inschrijving gaat niet op voor leerlingen met 2 opties binnen dezelfde academie. Een leerling in de vierde graad die een instrument volgt en een tweede instrument wil volgen en daarvoor niet financieerbaar is in de academie voor die tweede optie, kan niet geweigerd worden hiervoor. Wel op grond van ontoereikende capaciteit maar dus niet op grond van niet financieerbaar zijn.

Aanpassingen verminderd inschrijvingsgeld. Geen inhoudelijke aanpassing, maar rechtzettingen van verouderde formuleringen of aanpassingen omdat bepaalde zorgbevoegdheden sinds de staatshervorming van 2019 overgedragen zijn aan het Vlaams beleidsniveau. In kader van de automatische toekenning op het recht tot vermindering van het inschrijvingsgeld was het belangrijk dat de juiste formuleringen gehanteerd wordt. Voor het komende schooljaar zal er voor de academies niet veranderen : attesten worden in de academies verzameld en door de verificateur gecontroleerd. Maar die aanpassingen waren noodzakelijk om automatisering in de toekomst mogelijk te maken.

Jongeren die tot dezelfde leefeenheid behoren van een persoon die aan één van de voorwaarden voldoet voor een verminderd inschrijvingsgeld komen ook in aanmerking voor een vermindering van het inschrijvingsgeld. Vanaf schooljaar 2024-2025 gaat het niet meer om ‘ten laste zijn van ‘ maar om ‘behoren tot dezelfde leefeenheid’. Het geldt ook alleen voor jongeren. Vb. Een jongere heeft recht op een vermindering van het inschrijvingsgeld omdat hij een broer heeft met een specifieke ondersteuningsbehoefte en daarvoor ook een zorgtoeslag krijgt. Die broer hoeft niet in de academie les te volgen. Het gaat ook niet om een broer/zus korting maar een korting omdat die broer tot dezelfde leefeenheid behoort van de leerling die zich inschrijft in de academie en alzo voldoet aan een voorwaarde om recht op vermindering van het inschrijvingsgeld te krijgen.

Er wordt ook nog aan artikel 92 een paragraaf 2 bis toegevoegd ,technisch van aard om in kader van de automatisering de uitwisseling van gegevens mogelijk te maken.

c) Organisatie

Een eerste wijziging heeft te maken met de termijn waarbinnen een academie een programmatie moet opstarten nadat een goedkeuring is gegeven om op te starten. Tot nu toe had de academie daar 1 jaar tijd voor. Als er niet binnen het jaar opgestart werd, dan verviel de toestemming van opstart en moest de academie een nieuwe aanvraag indienen. Voortaan zal de academie drie schooljaren de tijd krijgen om na de goedkeuring de programmatie op te starten. De drie schooljaren termijn is gekozen omdat die dan samenvalt met de termijn die ook voor aanvragen voor onderwijsbevoegdheid van toepassing is. Hierdoor krijgen de academies meer tijd om de opstart te realiseren.

Een schoolbestuur van een academie kan een of meer structuuronderdelen in een vestigingsplaats overhevelen naar een academie van een ander schoolbestuur, op voorwaarde dat de overheveling de studiecontinuïteit voor de leerling naar een volgende graad niet in het gedrang brengt. Dergelijke overhevelingen vinden in een keer plaats en heeft uitwerking op de dag van 1 september die volgt op de melding aan het Agentschap voor Onderwijsdiensten die uiterlijk 1 maart voorafgaandelijk dient te gebeuren.

Het nieuw gegeven hierbij is dat voortaan in de overeenkomst van een overheveling van een structuuronderdeel die door beide schoolbesturen moet worden ondertekend, de overdracht van de omkadering geregeld wordt op basis van de berekening volgens gegevens die het Agentschap voor Onderwijsdiensten aanreikt. Deze regeling is gelijkaardig aan de regeling die al bestaat in het volwassenenonderwijs.

Bij ' uitzonderlijke redenen van overmacht' kan de Vlaamse Regering eenmalig de lestijden en administratieve omkaderingseenheden in getroffen vestigingsplaatsen bevroren om verlies op te vangen of het getroffen aanbod tijdelijk vrijstellen van programmatie- en/of rationalisatielasten. De regering bepaalt hierbij de duur van de tijdelijke vrijstelling. Hopelijk heeft een academie nooit te maken met een situatie van overmacht. Deze maatregel is er gekomen naar aanleiding van een concrete situatie waarbij een grote brand in een academiegebouw het gebruik van de infrastructuur voor een ganse tijd onmogelijk heeft gemaakt. Deze maatregel werd door het Vlaams Parlement voorgesteld. Belangrijk te vermelden : indien de academie toch door een stijging van leerlingen meer omkadering en werkingsmiddelen zou genereren, de academie die ook zal krijgen. De bevroering van lestijden of administratieve omkaderingseenheden als maatregel is dus een gegarandeerde omkadering mocht door de overmachtssituatie er minder leerlingen lessen kunnen volgen.

Er wordt nu ook in DKO decreet een beperkte mogelijkheid voorzien om nieuwe academies op te richten en dit alleen in gemeenten die het resultaat zijn van gedeeltelijke fusies in 2019 of fusies die op 1 januari 2025 worden uitgevoerd. Wat het lokaal bestuur kan doen, ook al ligt er een vestigingsplaats van een academie op het grondgebied van de fusiegemeente, is een nieuwe academie oprichten als er

nog geen hoofdvestigingsplaats van een academie op het grondgebied van de gemeente is voorzien. Het schoolbestuur van de nieuwe academie zal gedurende drie opeenvolgende schooljaren de financiering van het directeursambt en indien het geval van een kunstacademie de lestijden voor beleidsondersteuning zelf voor zijn rekening moet nemen vooraleer de Vlaamse regering de omkadering overneemt.

d) Aan – en afwezigheden

In de regelgeving wordt in het decreet DKO twee wijzigingen doorgevoerd betreffende de aan- en afwezigheden van een leerling in de academie.

- Het bijwonen van een familieraad als een gewettigde afwezigheid wordt geschrapt in het onderwijs. Het begrip ‘familieraad’ is door federale wetgeving geschrapt en dus is de passage met verwijzing naar ‘De familieraad’ niet meer relevant en wordt de passage opgeheven.
- Om in te spelen op specifieke situaties die niet tot de redenen voor gewettigde afwezigheden behoren kan de directeur van een academie een afwezigheid wegens persoonlijke redenen toestaan. (P-code). Die afwezigheid kan door de directeur toegestaan worden nadat de leerling of de ouder de afwezigheid schriftelijk of mondeling/telefonisch meedeelt. De bevoegdheid van de directeur om tot 3 afwezigheden per vak de afwezigheid van leerlingen te wettigen, wordt nu uitgebreid. Er wordt geen maximum aantal meer bepaald.

e) Aanvangsbegeleiding

Wat betreft de lestijden is er een wijziging binnen de berekening van de aanvullende lestijden voor aanvangsbegeleiding. Het komt er op neer dat de aanvullende lestijden voor aanvangsbegeleiding niet langer berekend worden op basis van de omkadering van het lopende schooljaar, maar dat dit nu op basis van het voorgaande schooljaar zal berekend worden. Hierdoor zal er sneller zicht zijn op deze specifieke lestijden voor het nieuwe schooljaar.

f) Bekwaamheidsbewijzen uitgebreid

In alle domeinen : bijkomende studiebewijzen als vereist bekwaamheidsbewijs opgenomen.

Regelgeving

[Omzendbrief bekwaamheidsbewijzen in het deeltijds kunstonderwijs](#) (DKO/2011/01)

g) Kunstkuur

De aanvraagprocedure voor Kunstkuurprojecten wordt met een maand vervroegd zodat academies en scholen vroeger op de hoogte zijn over de beslissing van hun aanvraag.

Scholen buitengewoon onderwijs die participeren moeten 16 deelnemende leerlingen tellen om de volledige omkadering van 35 punten te ontvangen.

h) Evaluatie leerlingen – meer autonomie voor de academie

Voor leerlingen die willen doorstromen naar het hoger kunstonderwijs stemmen de onderwijsdoelen van de 4e graad overeen met de specifieke eindtermen van het wetenschapsdomein kunst en cultuur van het secundair onderwijs.

In het domein beeldende en audiovisuele kunsten volgen deze leerlingen in de praktijk les in de 3e graad. Voor leerlingen die willen doorstromen kiest de academie zelf de vakken waarmee ze de specifieke eindtermen wil bereiken. De academie is niet langer meer verplicht om minstens 3 lestijden in te zetten voor algemene vakken.

Voortaan bepaalt de academie zelf in welke mate de afwezigheid van de leerling een rol speelt bij de evaluatie van zijn leerprestaties.

E. VOLWASSENENONDERWIJS

a) Flexi-jobs in een Centrum voor Volwassenenonderwijs

Vanaf 1 april 2024 mogelijk.

Opgelet: is niet mogelijk in een Centrum voor Basiseducatie.

1. Voorwaarden voor het centrum

1.1. Personeelstekort

Een centrubestuur kan bij een tekort aan onderwijzend of ondersteunend personeel op de arbeidsmarkt een flexi-jobwerknemer aannemen.

Het tekort aan onderwijzend of ondersteunend personeel op de arbeidsmarkt blijkt uit het feit dat het centrubestuur in het centrum waar het de flexi-jobwerknemer in dienst wil nemen voor een vacature in een wervingsambt van het onderwijzend of ondersteunend personeel, de voormelde vacature niet kan invullen via een reguliere aanstelling van een personeelslid dat daarvoor beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Onder vacature wordt verstaan:

- een volledige of onvolledige betrekking die vacant is of
- een volledige of onvolledige niet-vacante betrekking waarvan de afwezige titularis of zijn vervanger regulier kan worden vervangen.

Onder reguliere vervanging moet worden begrepen een vervanging van een afwezigheid van minder dan een schooljaar die voldoet aan volgende voorwaarden:

- het te vervangen personeelslid is aangesteld in een gefinancierde of gesubsidieerde betrekking in het onderwijs;
- het personeelslid dat afwezig is, kan worden vervangen volgens de gangbare financierings- en subsidiëringsregels.

De flexi-job geldt altijd maximaal voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging en maximaal voor de duur van het lopende schooljaar.

1.2. Enkel voor wervingsambten van het onderwijzend of ondersteunend personeel

Een schoolbestuur kan enkel voor wervingsambten van het onderwijzend (bv. leraar secundair

volwassenenonderwijs) of ondersteunend personeel (bv. administratief medewerker en ICT-coördinator) van een of meer van zijn centra flexi-jobwerknemers aannemen.

Flexi-jobs zijn dus niet mogelijk voor wervingsambten van andere personeelcategorieën of selectie- en bevorderingsambten, zoals bijvoorbeeld directeur of technisch adviseur.

Een overzicht van alle wervingsambten die tot de personeelscategorieën van het onderwijzend en ondersteunend personeel behoren, vindt u op de [website](#).

2. Voorwaarden voor de flexi-jobwerknemer

2.1. Algemene voorwaarden

Flexi-jobs zijn er voor:

- werknemers die al minstens 4/5 werken;
- gepensioneerden. Als werknemer mag u elk jaar maar tot een bepaald bedrag bijverdienen met een flexi-job zonder dat u belastingen moet betalen. Op dit ogenblik is dat bedrag beperkt tot 12.000 euro. U betaalt belastingen op alles wat u daarbovenop verdient. Actuele informatie hierover vindt u steeds terug op de website van de [sociale zekerheid](#).

Als gepensioneerde hangt het af van uw leeftijd hoeveel u mag bijverdienen.

- Bent u 65 jaar of ouder, dan mag u onbeperkt bijverdienen zonder dat u belastingen moet betalen.
- Bent u jonger dan 65, hou dan rekening met een jaarlijkse limiet. Die is afhankelijk van uw persoonlijke situatie.

Kan u een loopbaan van 45 jaren aantonen bij aanvang van uw eerste rustpensioen of hebt u een overgangsuitkering, dan mag u onbeperkt bijverdienen zonder dat u belastingen moet betalen.

Meer informatie vindt u terug op de website van de [Federale Pensioendienst](#).

Meer informatie over de algemene voorwaarden om als flexi-jobwerknemer aan de slag te kunnen, vindt u terug op de website van de [sociale zekerheid](#) of de [FOD WASO](#).

Opgelet, AHOVOKS komt niet tussen in de controle van de cumulatiegrenzen inzake pensioen.

2.2. Specifieke voorwaarden voor onderwijs

2.2.1. Voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden

De flexi-jobwerknemer die door het centrumbestuur wordt geselecteerd, moet, net zoals elk ander personeelslid, aan de aanstellingsvoorwaarden voldoen die vastgelegd zijn in de rechtspositiedecreten.

Het centrumbestuur controleert of de voorgestelde flexi-jobwerknemer voldoet aan deze aanstellingsvoorwaarden:

- onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie;
- de burgerlijke en politieke rechten genieten (model 596 SV 2: werken met minderjarigen);
- van onberispelijk gedrag zijn (model 596 SV 2: werken met minderjarigen);
- voldoen aan de taalvereisten;
- houder zijn van een specifiek bekwaamheidsbewijs.

Meer informatie over de aanstellingsvoorwaarden vindt u terug op de [website](#).

Met betrekking tot het specifieke bekwaamheidsbewijs moet de flexi-jobwerknemer in het bezit zijn van een 'vereist', 'voldoend geacht' of 'ander' bekwaamheidsbewijs zoals vastgelegd in de regelgeving voor het ambt dat de flexi-jobwerknemer wenst uit te oefenen. Een overzicht kan u per ambt en

onderwijsniveau terugvinden in de [databank bekwaamheidsbewijzen](#).

2.2.2. Geen andere tewerkstelling bij hetzelfde centrumbestuur hebben

De flexi-jobwerknemer mag daarnaast geen andere tewerkstelling bij het centrumbestuur hebben.

3. De raamovereenkomst

De wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken vereist dat een raamovereenkomst wordt gesloten tussen het centrumbestuur en de flexi-jobwerknemer voor de aanvang van de eerste tewerkstelling.

De raamovereenkomst moet ten minste de volgende vermeldingen bevatten:

- De identiteit van de partijen.
- Of de flexi-jobarbeidsovereenkomst mondeling of schriftelijk zal zijn, en binnen welke termijn ze aan de flexi-jobwerknemer voorgesteld moet worden.
- Een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s).
- Het flexiloon, waarbij het basisloon minimaal gelijk is aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de flexi-jobwerknemer uitgeoefende functie overeenkomstig de rechtspositieregeling die op hem van toepassing zou zijn. Met andere woorden, het basisloon wordt minimaal bepaald aan de hand van het barema dat van toepassing zou zijn indien het personeelslid als statutair personeelslid aangesteld zou worden. Voor meer informatie over welke barema's voor welke ambten en diploma's gelden, kan u de [databank bekwaamheidsbewijzen](#) raadplegen.

Het flexiloon mag niet meer bedragen dan 150 procent van het voormelde minimale basisloon.

Naast dit basisloon bestaat het flexiloon uit vergoedingen, premies en voordelen uitgekeerd door de werkgever als loon.

Het flexivakantiegeld bedraagt 7,67% van het flexiloon.

Voorbeeld

Het centrumbestuur wil een flexi-jobwerknemer in dienst nemen als leraar voor de module aangepaste voeding. Het personeelslid heeft ooit een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs voeding/verzorging behaald en beschikt hiermee over een vereist bekwaamheidsbewijs voor de module aangepaste voeding in het ambt van leraar. Hierdoor heeft de flexi-jobwerknemer minstens recht op een basisloon overeenkomstig het barema 302.

- de hieronder geciteerde tekst van artikel 4, §1, van de voormelde wet van 16 november 2015, meer bepaald de voorwaarde van een tewerkstelling van 4/5 gedurende het referentiekwartaal, tenzij de flexi-jobwerknemer gepensioneerd is:
“Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is mogelijk wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgever(s) al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5e tewerkstelling wordt gepresteerd, gedurende het referentiekwartaal T-3, en voor zover de werknemer gedurende dezelfde periode in het kwartaal T:
 - a) niet voorafgaandelijk, noch bijkomend is tewerkgesteld onder een andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;*
 - b) zich niet in een periode bevindt gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;*
 - c) zich niet bevindt in een opzeggingstermijn;*
 - d) niet is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie hij door een uitzendkantoorter beschikking wordt gesteld om een flexi-job uit te oefenen;*
 - e) niet is tewerkgesteld bij een onderneming die verbonden is, zoals gedefinieerd in artikel 1.20*

van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, aan de onderneming waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector.

Personen die in T-3 4/5de van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5de tewerkstelling wordt gepresteerd werkten en in T-4 voltijds werkten, kunnen geen flexi-job uitoefenen in T en T+1.”.

De raamovereenkomst wordt voor bepaalde of onbepaalde duur afgesloten. In het kader van zo'n raamovereenkomst kunnen dan vervolgens één of meerdere flexi-jobarbeidsovereenkomsten afgesloten worden.

Als er geen raamovereenkomst wordt afgesloten die voldoet aan de bovenstaande bepalingen, kan de arbeidsovereenkomst die in dat kader wordt gesloten niet worden beschouwd als een flexi-jobarbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst zal bijgevolg worden gekwalificeerd als een gewone arbeidsovereenkomst voor arbeiders of bedienden en naargelang het geval voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

Het centrumbestuur houdt de raamovereenkomst samen met de flexi-jobarbeidsovereenkomst bij op de plaats van de tewerkstelling van de flexi-jobwerknemer.

Voor het bepalen van het flexiloon is het centrumbestuur vrij om te beslissen of eerder gepresteerde diensten in rekening genomen worden voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit.

4. De flexi-jobarbeidsovereenkomst

Het centrumbestuur sluit met de flexi-jobwerknemer, naast de raamovereenkomst, ook een flexi-jobarbeidsovereenkomst af.

Deze arbeidsovereenkomst valt onder de toepassing van het algemeen arbeidsrecht, behalve voor wat betreft bepaalde bijzondere materies waarvoor de wet van 16 november 2015 een bijzondere bepaling heeft vastgesteld. Die wet bepaalt onder andere het volgende:

- De flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk/opdracht.
- De flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- De flexi-jobarbeidsovereenkomst kan schriftelijk of mondeling worden gesloten.

Het centrumbestuur houdt de flexi-jobarbeidsovereenkomst samen met de raamovereenkomst bij op de plaats van de tewerkstelling van de flexi-jobwerknemer.

5. Middelen waarmee flexi-jobwerknemers betaald kunnen worden

Het centrumbestuur kan de volgende middelen aanwenden voor het in dienst nemen van een flexi-jobwerknemer:

- eigen middelen;
- werkingsmiddelen (hiermee wordt **niet** een aanstelling via PWB bedoeld als vermeld in [de omzendbrief PERS/2012/08](#) - Aanwending van het werkingsbudget voor aanwerving van personeel);
- of een deel van zijn omkadering dat omgezet kan worden naar een krediet voor het aanstellen van een gastleraar zonder dienstverleningsovereenkomst.

Meer informatie over de gastleraar zonder dienstverleningsovereenkomst vindt u terug in [punt 5.2.6.3](#) van de omzendbrief VWO/2011/01 – De erkenning en financiering of subsidiëring van de centra

voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie.

De mogelijkheid om het krediet te gebruiken, eindigt:

- Vanaf het ogenblik dat de titularis van de betrekking die in aanmerking komt voor een reguliere vervanging vervroegd terugkeert uit zijn afwezigheid. Hierdoor eindigt ook de aanstelling van de flexi-jobwerknemer.
- Als de flexi-jobwerknemer ontslag neemt.

6. Praktische schikkingen

De betaling van de flexi-jobwerknemer verloopt niet via AHOVOKS. De opdracht van een flexi-jobwerknemer wordt dus ook niet gemeld aan AHOVOKS.

Wanneer u een flexi-jobwerknemer in dienst wil nemen, moet dit wel via andere kanalen gemeld en aangegeven worden. Meer informatie hierover vindt u [hier](#) terug.

Vragen over Wide, Dimona, de dagregistratie, DmfA en algemene vragen kan u stellen aan de [Rijksdienst voor Sociale Zekerheid \(RSZ\)](#).

Voor vragen over de raamovereenkomst, de flexi-jobarbeidsovereenkomst en het flexiloon kan u terecht bij de FOD WASO op het nummer 02/235 55 55 of via e-mail: info.tsw@werk.belgie.be.

Voor het fiscale aspect kan u uw vragen richten aan de FOD Financiën via de [contactpagina](#).

Regelgeving

[PERS/2024/01](#) van 26/03/2024.

b) Nuttige ervaring, de ambtshalve en individuele concordantie en de bekwaamheidsbewijzen en salarisschalen, technische wijzigingen n.a.v. de introductie van nieuwe opleidingen

Met ingang van 1 september 2024 worden een aantal nieuwe opleidingen in de studiegebieden administratie, afwerking bouw, assistentie vrije zorgberoepen, chemie, ICT-technieken, maritieme diensten en mechanica-elektriciteit voorzien, waardoor er voor die nieuwe opleidingen vastgelegd moet worden welke bekwaamheidsbewijzen en salarisschalen er in gelden en of er al dan niet nuttige ervaring voor aangevraagd kan worden.

Omdat sommige nieuwe opleidingen uit de studiegebieden afwerking bouw en chemie omvormingen zijn van bestaande opleidingen in die studiegebieden, is het daarenboven nodig om te voorzien in een aantal ambtshalve en individuele concordanties, zodat de personeelsleden die aangesteld zijn in de oude opleidingen geen nadelen ondervinden van de omvorming.

Door de concordanties worden hun opgebouwde rechten en plichten immers van de oude naar de nieuwe opleidingen overgedragen.

De bekwaamheidsbewijzen van de module voedingsadvies van de opleiding farmaceutisch-technisch assistent die sinds 1 februari 2024 ingericht kan worden, werden gewijzigd.

Omdat de nieuwe bekwaamheidsbewijzen van die module nauw aansluiten bij sommige modules van de 'oude' opleiding farmaceutisch-technisch assistent worden daarenboven een aantal individuele concordanties die voorzien waren vanaf die datum, overgeheveld naar de lijst van ambtshalve concordanties, zodat de centra voor volwassenenonderwijs hiervoor zelf geen acties meer moeten ondernemen.

Het gaat om 14 beroepsgerichte opleidingen, waarvan 3 ter vervanging van een bestaande opleiding in

het volwassenenonderwijs:

Studiegebied	Naam opleiding	Dekking bestaande opleidingen
Administratie	Commercieel assistent	Nieuw
Afwerking Bouw	Medewerker schilder- en decoratiewerken	Nieuw
	Medewerker industriële schilderwerken	Nieuw
	Schilder-decorateur	Behanger
		Schilder
		Schilder-decorateur
		Plaatser soepele vloerbekleding
	Fijnschilder	Reclame-decoratieschilder
		Zwevende modules afwerking bouw
	Industrieel schilder	Nieuw
	Restauratievakman schilder- en decoratiewerk	Nieuw
Assistentie vrije zorgberoepen	Dentaaltechnisch helper	Nieuw
	Dentaaltechnisch medewerker	Nieuw
	Dentaaltechnicus	Nieuw
Chemie	Procesoperator chemische en farmaceutische industrie	Procesoperator chemie
ICT-technieken	Functioneel digitaal ondersteuner	Nieuw
Maritieme diensten	Matroos binnenscheepvaart	Nieuw
Mechanica-elektriciteit	Installateur energiemanagementsystemen	Nieuw

Regelgeving

[VWO/2010/02 - ambtshalve en individuele concordanties met ingang van 1 september 2010 in het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs in opleidingen waarvoor de Vlaamse Regering een opleidingsprofiel goedgekeurd heeft en meer specifiek bijlagen 1 en 2;](#)
[13CB/SG/WVW/4 - betreffende de erkenning van diensten als nuttige ervaring en de bijhorende bijlage 4;](#)
[VWO/2010/03 \(cvo\) - bekwaamheidsbewijzen en salarisschalen in het volwassenenonderwijs](#)

c) Tijdelijke aanstelling met buitenlands diploma

Een school(bestuur) kan een personeelslid met een buitenlands diploma tijdelijk aanstellen en afwijken van de aanstellingsvoorwaarden indien het personeelslid een geldige aanvraag voor de gelijkwaardigheid van zijn of haar diploma bij NARIC heeft ingediend.

Het personeelslid ontvangt een salaris op basis van de laagste salarisschaal voor het betrokken ambt. De afwijking is niet van toepassing voor ambten of functies die de beoefening van gereguleerde gezondheidsberoepen aangaan.

Als NARIC het diploma van het personeelslid erkent, wordt die volwaardig tijdelijk aangesteld en het salaris geregulariseerd. Indien NARIC het diploma niet erkent, eindigt de tijdelijke aanstelling van rechtswege. Het schoolbestuur en het personeelslid moeten het uitbetaalde salaris niet terugbetalen.

Regelgeving

[VWO/2017/01](#)

d) Samenwerking OKAN en volwassenenonderwijs

Een school kan voor de organisatie van het onthaaljaar anderstalige nieuwkomers die minstens 16 jaar zijn, samenwerken met centra voor volwassenenonderwijs en/of basiseducatie.

De centra kunnen via een samenwerking met een secundaire school onder bepaalde voorwaarden een aanbod voor leerlingen tijdens de schooluren organiseren. De school voor voltijds secundair onderwijs, waar de leerling is ingeschreven, coördineert de samenwerking en legt afspraken vast in een overeenkomst. De coördinerende school staat in voor de inschrijving, het uitwerken van het individueel traject, de programmatie, de studiebekrachtiging en de kwaliteitszorg. De coördinerende school kan, na onderhandeling met het lokale comité, uren-leraar overdragen aan het centrum voor volwassenenonderwijs of basiseducatie.

Regelgeving

[Omzendbrief onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers in het voltijds gewoon secundair onderwijs \(SO75\)](#)

e) Bijzonder kwalificerend traject ongekwalficeerde uitstroom tegengaan

In uitzonderlijke gevallen kan de school een bijzonder kwalificerend traject, een individueel traject op basis van onderwijsbehoeften van de leerling vastgelegd door de klassenraad, organiseren om zo de ongekwalficeerde uitstroom van de leerling te voorkomen.

Na het akkoord van het CLB en de instemming van de ouders van de leerling kan de school het traject uitwerken met een of meerdere partners. Het is mogelijk om samen te werken met: een of meer andere scholen secundair onderwijs of centra voor volwassenenonderwijs, een of meer publieke verstrekkers van beroepsopleidingen voor volwassenen, andere organisaties of bedrijven uit de publieke of private sector.

De secundaire school, waar de leerling is ingeschreven, is de coördinerende school die verantwoordelijk is voor de inschrijving, programmatie, evaluatie, studiebekrachtiging en kwaliteitszorg. De coördinerende school kan, na onderhandeling met het lokale comité, uren-leraar

overdragen aan de partnerorganisatie.

Regelgeving

[Omzendbrief structuur en organisatie van het voltijds secundair onderwijs \(SO64\)](#)

f) Flexibilisering aanbod

De afgelopen 3 schooljaren experimenteerden CVO en CBE met regelluwe maatregelen om het volwassenenonderwijs flexibeler te organiseren. In ODXXXIV werden maatregelen uitgebreid, bestendig of verlengd:

- 100% afstandsonderwijs, tot nog toe een tijdelijke maatregel, werd bestendig in het Decreet Volwassenenonderwijs.
- Open modules bestaan uit 10, 20, 40 of 60 lestijden.
 - Een CBE kan open modules organiseren met competenties uit één of meerdere leergebieden.
 - Een CVO kan open modules organiseren voor taalopleidingen (inclusief Vlaamse Gebarentaal), geletterdheidsmodules, opleidingen uit studiegebieden ICT en NT2 richtgraad 1 en 2, 3 en 4.
- De leergebiedoverstijgende open module basiseducatie vervangt het maatwerk CBE.
- Een CBE kan in alle leergebieden gelijktijdig geïntegreerde modules organiseren. Een CVO kan gelijktijdig geïntegreerde modules aanbieden van de studiegebieden NT2 richtgraad 1 en 2, 3 en 4, van de geletterdheidsmodules, van de opleidingen Start to ICT en aanvullende algemene vorming, met andere modules. Vanaf nu kan 100% van de lestijden van een opleiding gelijktijdig geïntegreerd georganiseerd worden met een andere opleiding.
- Een cursist, die bij de examencommissie geslaagd is in het algemeen gedeelte van het examenprogramma TSO of BSO, krijgt een automatische vrijstelling voor de opleiding aanvullende algemene vorming bij het CVO.
- CVO's die tijdelijke onderwijsbevoegdheid hebben gemeld en ingericht tijdens de schooljaren 2022-2023 of 2023-2024, behouden deze onderwijsbevoegdheid voor schooljaar 2024-2025.
- CVO's die de tijdelijke onderwijsbevoegdheid voor het studiegebied ICT uitoefenden tijdens één van de schooljaren 2021-2022 tot en met 2024-2025, kunnen dat doen tot en met schooljaar 2025-2026. Nieuwe meldingen van tijdelijke onderwijsbevoegdheid voor het studiegebied ICT zijn mogelijk tot en met schooljaar 2024-2025.

Een centrum kan vanaf nu een diploma of certificaat uitreiken voor een voormalige cursist, maximaal 5 schooljaren nadat hij een deelcertificaat binnen de opleiding heeft behaald of kon aantonen dat hij alle competenties van de opleiding bereikt heeft via een vrijstelling van evaluatie.

Regelgeving

[Omzendbrief de centrumorganisatie van de centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie \(VWO/2011/02\)](#)

[Omzendbrief de ontwikkeling van opleidingsprofielen en de onderwijsbevoegdheid van de centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie \(VWO/2011/03\)](#)

g) Vervangingen afwezige personeelsleden

Elk **centrum voor basiseducatie** krijgt jaarlijks een aantal voltijdsequivalenten om afwezige personeelsleden in het ambt van leraar basiseducatie te vervangen.

Elk **centrum voor volwassenonderwijs** krijgt naast de bestaande reguliere vervangingsregeling jaarlijks leraaruren om personeelsleden in het ambt van leraar secundair volwassenonderwijs te vervangen in afwezigheden die geen recht geven op een reguliere vervanging.

Regelgeving

[Omzendbrief vervangingen in de centra voor volwassenenonderwijs \(VWO/2024/01\)](#)

[Omzendbrief statuut personeelsleden basiseducatie \(VWO/2017/01\)](#)

F. Centra voor leerlingenbegeleiding

a) Tijdelijke aanstelling voor buitenlands diploma

Een school(bestuur) kan een personeelslid met een buitenlands diploma tijdelijk aanstellen en afwijken van de aanstellingsvoorwaarden indien het personeelslid een geldige aanvraag voor de gelijkwaardigheid van zijn of haar diploma bij NARIC heeft ingediend.

Het personeelslid ontvangt een salaris op basis van de laagste salarisschaal voor het betrokken ambt. De afwijking is niet van toepassing voor ambten of functies die de beoefening van gereguleerde gezondheidsberoepen aangaan.

Als NARIC het diploma van het personeelslid erkent, wordt die volwaardig tijdelijk aangesteld en het salaris geregulariseerd. Indien NARIC het diploma niet erkent, eindigt de tijdelijke aanstelling van rechtswege. Het schoolbestuur en het personeelslid moeten het uitbetaalde salaris niet terugbetalen.

Regelgeving

PERS/

G. Internaten

a) Afzondering en fixatie

De nieuwe regels rond afzondering en fixatie, twee verre gaande vrijheidsbeperkende maatregelen, leggen op een duidelijke en strikte manier vast hoe ze ingezet worden in onderwijs. De regels vertrekken vanuit de bescherming van de rechten van het kind.

Afzondering is het verblijf van een leerling of interne in een ruimte die hij niet zelfstandig kan verlaten. Het gaat niet over een leerling of interne in de hoek, op de gang zetten of de leerling in een gesloten kamer plaatsen.

Fixatie is elke handeling of elk gebruik van materiaal die de bewegingsvrijheid van de leerling of interne beperkt, verhindert of belemmert zodat de persoon niet zelfstandig zijn bewegingsvrijheid kan herwinnen.

In uitzonderlijke situaties, als de leerling of interne zelf of zijn omgeving in gevaar is, en onder beperkte voorwaarden kan afzondering of fixatie noodzakelijk zijn.

Regelgeving

[Omzendbrief afzondering en fixatie \(GD/2024/01\)](#)

Meer informatie

[Afzondering en fixatie in het onderwijs](#)

b) Aanpassing subsidiëring DAC personeel in onderwijsinternaten van het gesubsidieerd vrij onderwijs

Het *Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2016 betreffende de toekenning van subsidies voor de tewerkstelling in een gewezen DAC-statuut van personeelsleden in de gesubsidieerde vrije internaten.*

Dit voorontwerp van besluit wijzigt het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2016 betreffende de toekenning van subsidies voor de tewerkstelling in een gewezen DAC-statuut van personeelsleden in de gesubsidieerde vrije internaten.

Het internaatslandschap is sedert de doorvoering van de DAC-regularisatie in 2016 grondig gewijzigd, maar het decreet van 16 juni 2023 over de onderwijsinternaten en het besluit van de Vlaamse Regering van 14 juli 2023 dat hier uitvoering aan geeft, vormen sedert vorig schooljaar ook een nieuw regelgevend kader voor de onderwijsinternaten en hun internen.

Vandaar ook de noodzaak om de verdeelsleutel van deze specifieke middelen in lijn te brengen met het nieuwe landschap.

“Met het oog op de regularisatie van de DAC-werknemers in de gesubsidieerde vrije onderwijsinternaten ontvangt de vzw Tewerkstellingsfonds voor het Vrij Onderwijs Vlaanderen jaarlijks een subsidie voor de tewerkstelling van personeelsleden in de onderwijsinternaten.”

De verdeling van de subsidie over de onderwijsinternaten wordt berekend op basis van de verhouding van het volume aan ORE voor gewone en bijkomende verblijfsdagen die aan een onderwijsinternaat zijn toegekend, tot het totale volume van de ORE die aan de betrokken onderwijsinternaten zijn toegekend.

Voor de bepaling van de toegekende ORE voor de verdeling van de subsidie in het jaar X wordt rekening gehouden met het driejaarlijkse gemiddelde aan ORE die zijn toegekend in het schooljaar (X-1) – X en de twee voorgaande schooljaren.

In afwijking van het vierde lid wordt voor de bepaling van de toegekende ORE voor de verdeling van de subsidie in het jaar 2025 rekening gehouden met het gemiddelde aan ORE die zijn toegekend in het schooljaar 2023-2024 en het schooljaar 2024-2025.

c) Voorzieningen

1. Gemeenschapsinstellingen naar het Gemeenschapsonderwijs

OD34 zorgt vanaf 1 september 2024 voor een decretaal kader waarbij de gemeenschapsinstellingen niet langer onder het beleidsdomein welzijn vallen, maar voortaan onder het beleidsdomein Onderwijs.

De concrete en praktische elementen voor het personeel blijven voorlopig onveranderd. De gemeenschapsinstellingen worden instellingen van het Gemeenschapsonderwijs. Gesprekken hierover zijn lopende.

2. Onderwijs in de Voorzieningen veilig verblijf en het detentiecentrum

Jongeren die wonen in een voorziening veilig verblijf of in het Vlaams detentiecentrum hebben nu automatisch **recht op tijdelijk onderwijs aan huis**. De voorziening sluit een overeenkomst met een

school voor minstens 1 schooljaar. Jongeren krijgen hierdoor 4 uur per week les en voldoen zo aan de leerplicht.