

Lerarenplatform in het basisonderwijs

1. Inleiding

Tijdens het schooljaar 2018-2019 wordt een 'pilotproject lerarenplatform' opgezet om meer tijdelijke leerkrachten werkzekerheid en een opdracht die voldoende substantieel is te bieden. De deelnemende samenwerkingsplatformen uit het basis- en het secundair onderwijs krijgen de mogelijkheid om een aantal leerkrachten een aanstelling te geven tot het einde van het schooljaar, op voorwaarde dat deze personeelsleden:

- worden ingezet voor reguliere vervangingen van afwezigheden korter dan een schooljaar;
- of zelf een stabiele opdracht krijgen, en een ander - meer ervaren - personeelslid dan wordt ingezet voor reguliere vervangingen korter dan een schooljaar.

Het pilotproject lerarenplatform start op 1 oktober 2018.

Opgelet: naast het pilotproject lerarenplatform, waarmee reguliere vervangingen gedaan kunnen worden, blijft ook de gewone mogelijkheid tot vervanging en de vervanging van korte afwezigheden met vervangingseenheden bestaan, dit uiteraard binnen de geldende regelgeving.

2. Toepassingsgebied

Alle scholen van het gewoon en buitengewoon basisonderwijs kunnen deelnemen aan het pilotproject lerarenplatform. Een voorwaarde voor deelname is wel dat de scholen deel uitmaken van een samenwerkingsplatform (zie 4).

Het lerarenplatform is beperkt tot de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel.

3. Pilotproject

Het pilotproject start op 1 oktober 2018 en loopt tot het einde van het schooljaar. In de cao werd geopteerd voor een pilotproject om na te kunnen gaan of deze maatregel daadwerkelijk tijdelijk aangestelde personeelsleden meer werkzekerheid biedt.

Het pilotproject lerarenplatform wordt opgevolgd en gemonitord in de gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X, van onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité met de overheid en de sociale partners. Op basis van de monitoring zal beslist worden of het lerarenplatform in de daaropvolgende schooljaren wordt verdergezet en of er bijstellingen en aanpassingen nodig zijn.

4. Samenwerkingsplatform lerarenplatform

De scholen van het basisonderwijs mogen enkel deelnemen aan het pilotproject lerarenplatform als ze deel uitmaken van een samenwerkingsplatform lerarenplatform. Doel hiervan is voldoende schaalgrootte creëren om dit project te laten slagen.

Een samenwerkingsplatform lerarenplatform bestaat uit:

- een scholengemeenschap of
- meerdere scholengemeenschappen of
- een scholengemeenschap en één of meer scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren of
- meerdere scholengemeenschappen en één of meer scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren.

De lestijden voor het lerarenplatform worden samengelegd op het niveau van het samenwerkingsplatform. Deze lestijden kunnen niet worden overgedragen naar het volgende schooljaar of naar een ander samenwerkingsplatform.

De deelnemende scholen moeten in het bevoegde lokaal comité onderhandelen over:

- de deelname aan het lerarenplatform;
- de criteria van aanstelling van de betrokken personeelsleden (bv. de vervangingsnoden die er binnen het samenwerkingsplatform zijn, de ambten waarin personeelsleden worden aangesteld, de verdeling over de scholen van het samenwerkingsplatform...);

- de criteria van inzetbaarheid van de betrokken personeelsleden in pedagogisch zinvolle taken;
- de inzetbaarheid in de verschillende scholengemeenschappen als het samenwerkingsplatform bestaat uit meerdere scholengemeenschappen of in de scholen die niet behoren tot een scholengemeenschap.

Noot: de samenwerkingsplatformen lerarenplatform zijn niet noodzakelijk dezelfde als degene die gekozen zijn voor de [vervangingen van korte afwezigheden](#).

5. Toekenning van de middelen

Het totale aantal beschikbare voltijdse equivalenten bedraagt 2500 voor alle scholen van het basisonderwijs. Als niet alle scholen deelnemen, wordt dit aantal proportioneel verminderd.

Alle deelnemende scholen ontvangen lestijden voor de aanstelling van leerkrachten in het lerarenplatform. Het volume van deze lestijden per deelnemende school wordt berekend a rato van het aandeel van de lestijden van het vorige schooljaar van de betreffende school ten opzichte van het totaal aantal lestijden van het vorige schooljaar van alle deelnemende scholen samen. Het aandeel lestijden van de school wordt vermenigvuldigd met 0,05059893.

Onder het totale aantal lestijden wordt verstaan de som van het totale aantal :

- lestijden volgens de schalen;
- SES-lestijden;
- additionele lestijden volgens de schalen gebaseerd op de leerling-leerkracht ratio;
- aanvullende lestijden voor het voeren van een gelijkedekansbeleid in het buitengewoon basisonderwijs;
- aanvullende lestijden godsdienst, niet-confessionele zedenleer en cultuurbeschouwing.

Elke deelnemende school ontvangt een dienstbrief met het toegekende aantal lestijden voor de aanstelling van personeelsleden in het lerarenplatform. Deze lestijden moet de school samenleggen binnen het samenwerkingsplatform.

6. Aanstelling van een personeelslid

6.1. Plaats van aanstelling

Een personeelslid in het lerarenplatform wordt aangesteld in één of meerdere van de deelnemende scholen van het samenwerkingsplatform. De deelnemende scholen moeten in het bevoegde lokaal comité onderhandelen over de criteria van aanstelling van de betrokken personeelsleden.

6.2. Wervingsambt

De aanstelling is alleen mogelijk in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel.

De wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon basisonderwijs zijn:

- Kleuteronderwijzer
- Onderwijzer
- Leermeester godsdienst
- Leermeester niet-confessionele zedenleer
- Leermeester lichamelijke opvoeding

De wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het buitengewoon basisonderwijs zijn:

- Kleuteronderwijzer algemene en sociale vorming
- Onderwijzer algemene en sociale vorming
- Leermeester algemene en sociale vorming, specialiteit: lichamelijke opvoeding
- Leermeester algemene en sociale vorming, spec. Compensatietechniek-braille in type 6
- Leermeester niet-confessionele zedenleer

- Leermeester godsdienst

6.3. Duur van de aanstelling

Het personeelslid in het lerarenplatform krijgt een aanstelling die ten vroegste aanvangt op 1 oktober en uiterlijk eindigt op het einde van het schooljaar.

6.4. Tijdelijke aanstelling

De aanstelling van een personeelslid in het lerarenplatform is een tijdelijke aanstelling.

Op het personeelslid in het lerarenplatform zijn, naargelang het geval, de bepalingen van toepassing van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding of van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs. Met andere woorden, elke aanstelling en elk einde van een aanstelling gebeurt zoals beschreven in de decreten rechtspositie.

De betrekking komt niet in aanmerking voor vacantverklaring en het schoolbestuur kan in geen geval een personeelslid vast benoemen, affecteren, of muteren in deze betrekkingen. In deze betrekkingen kan evenmin worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld.

Aandacht: het personeelslid verwerft dienstanciënniteit op basis van de betrekking waarin hij is aangesteld in het lerarenplatform. De dienstanciënniteit wordt dus niet opgebouwd op basis van de betrekkingen waarin het personeelslid reguliere vervangingen uitoefent.

6.5. Volume van de aanstelling

6.5.1. Bij de eerste invulling

Aangezien het doel van dit project is dat tijdelijke personeelsleden een voldoende grote tewerkstelling krijgen, moet het personeelslid bij de eerste invulling van het lerarenplatform voor ten minste een halftijdse opdracht aangesteld worden in de scholen die deel uitmaken van het samenwerkingsplatform. De halftijdse opdracht kan bestaan uit lestijden voor het lerarenplatform enerzijds en andere lestijden als vastbenoemde of tijdelijke anderzijds.

6.5.2. Bij wijzigingen in de loop van het schooljaar

Het volume van de aanstelling in het lerarenplatform kan wijzigen in de loop van het schooljaar. Het personeelslid kan bijvoorbeeld gedeeltelijk een vacante betrekking opnemen. In dat geval is het mogelijk om minder dan een halftijdse betrekking te blijven uitoefenen in het lerarenplatform.

6.6. Bezoldiging tijdens de aanstelling

Het personeelslid dat een aanstelling krijgt in het lerarenplatform ontvangt daarvoor een bezoldiging voor het toegekende volume, voor de volledige duur van de aanstelling. Ook wanneer het personeelslid een reguliere vervanging uitoefent in dezelfde of in een andere school van het samenwerkingsplatform, blijft de bezoldiging diegene van het lerarenplatform.

Wanneer de uitgeoefende vervanging qua volume groter is dan de aanstelling in het lerarenplatform, ontvangt het personeelslid voor het bijkomende volume een bezoldiging overeenkomstig de gewone vervangingsregels.

7. Taken van het personeelslid in het lerarenplatform

7.1. Reguliere vervangingen

Een personeelslid in het lerarenplatform wordt ingezet voor reguliere vervangingen.

Onder reguliere vervanging wordt begrepen:

a) 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;

b) een vervanging van een korte afwezigheid waarvoor de school vervangingseenheden voor korte afwezigheden gebruikt.

Aangezien de maatregel over het omzetten van niet-ingevulde vervangingen altijd van toepassing is op reguliere vervangingen, kan een personeelslid uit het lerarenplatform ook worden ingezet in de vervangingseenheden zoals vermeld in punt 2.2 van de omzendbrief "[Omzetting van niet-ingevulde vervangingen in het basis- en secundair onderwijs](#)".

Het is ook mogelijk om het personeelslid in het lerarenplatform een stabiele opdracht te geven en een andere, vastbenoemde leerkracht de reguliere vervangingen te laten doen. In dat geval neemt de vastbenoemde leerkracht een [verlof tijdelijk andere opdracht](#).

Let op:

1) Wanneer een personeelslid uit het lerarenplatform wordt ingezet voor een vervanging van een korte afwezigheid (VKA), dan kan dit alleen volgens de geldende regels met betrekking tot de toegelaten volumes van aanstelling in een VKA. Aangezien een VKA-aanstelling enkel kan gebeuren voor een halftijdse of voltijdse opdracht, moet het personeelslid in het lerarenplatform in dat geval beschikbaar zijn voor een halftijdse of voltijdse opdracht

2) Wanneer een personeelslid uit het lerarenplatform wordt ingezet voor een VKA op basis van vervangingseenheden voor korte afwezigheden, dan gaat het om een reguliere vervanging in het kader van het lerarenplatform die in aanmerking komt voor het berekenen van het inzetbaarheidspercentage (zie 8).

7.2. Zinnvolle pedagogische taken

Tijdens de periodes waarin het personeelslid niet kan worden ingezet voor reguliere vervangingen in het lerarenplatform, wordt het personeelslid op basis van zijn bekwaamheidsbewijs ingezet in zinnvolle pedagogische taken. Voorbeelden van zinnvolle pedagogische taken zijn occasioneel lesgeven, co-teaching, peer learning, niet-reguliere vervangingen...

Als ervoor wordt geopteerd om een vastbenoemde leerkracht de reguliere vervangingen te laten doen, dan wordt die leerkracht in de periodes waarin hij geen reguliere vervanging doet, op basis van zijn bekwaamheidsbewijs ook ingezet in zinnvolle pedagogische taken.

De deelnemende scholen moeten in het bevoegde lokaal comité onderhandelen over de criteria van inzetbaarheid van de betrokken personeelsleden in pedagogisch zinnvolle taken.

Het personeelslid in het lerarenplatform kan dus worden ingezet voor niet-reguliere vervangingen, maar die tellen niet mee voor het berekenen van het inzetbaarheidspercentage (zie punt 8).

8. Inzetbaarheidspercentage

Bij de aanstelling van een personeelslid in een betrekking ter vervanging van een afwezig personeelslid, moet de school rekening houden met de bestaande regels van de rechtspositie (reaffectatieverplichtingen, voorrangregels...). Deze regels blijven bestaan.

Weliswaar wordt verwacht dat de personeelsleden aangesteld in het lerarenplatform, op het niveau van het samenwerkingsplatform een inzetbaarheidspercentage van 85 procent bereiken.

Het inzetbaarheidspercentage is de verhouding tussen de totale duur van de uitgeoefende reguliere vervangingen, uitgedrukt in kalenderdagen, en de totale duur van de aanstelling, uitgedrukt in kalenderdagen, telkens vermenigvuldigd met de teller van de opdracht.

De berekeningsformule luidt als volgt:

$$= \frac{\text{aantal uren VLP zonder DO} \times \text{aantal kalenderdagen}}{\text{aantal uren titularis LPF} \times \text{aantal kalenderdagen}} \times 100$$

aantal uren titularis LPF * aantal kalenderdagen

waarbij VLP = reguliere vervangingen in het kader van het lerarenplatform

DO = dienstonderbrekingen

LPF = lerarenplatform

Bij deze berekeningsformule worden in de teller enkel de vervangingen geteld die effectief worden uitgeoefend. Periodes of volumes van dienstonderbreking tijdens vervangingen worden niet meegeteld.

In de noemer worden de uren aanstelling van de personeelsleden geteld die in het lerarenplatform zijn aangesteld als titularis (ook als zij een dienstonderbreking hebben). De personeelsleden die een titularis in het lerarenplatform vervangen in zijn/haar aanstelling in het lerarenplatform, worden niet meegeteld in de noemer.

Het inzetbaarheidspercentage zal worden berekend per samenwerkingsplatform en niet per personeelslid dat is aangesteld in het lerarenplatform. Het is dus mogelijk dat een individueel personeelslid minder of meer dan 85% van zijn aanstelling reguliere vervangingen doet.

Voor de berekening van het inzetbaarheidspercentage tellen de maanden juli en augustus niet mee.

Als het bereikte inzetbaarheidspercentage op positieve of negatieve wijze afwijkt van het vooropgestelde percentage van 85%, zal dit verschil - op positieve of negatieve wijze - worden verrekend op de middelen lerarenplatform die in voorkomend geval in het daarop volgend schooljaar worden toegekend aan het samenwerkingsplatform.

Als het bereikte inzetbaarheidspercentage lager lag dan het vooropgestelde inzetbaarheidspercentage, wordt het aantal lestijden dat wordt toegekend aan een samenwerkingsplatform verminderd met het aantal lestijden dat overeenkomt met het aantal dat nodig was om het vooropgestelde inzetbaarheidspercentage te bereiken. Als het bereikte inzetbaarheidspercentage hoger lag dan het vooropgestelde inzetbaarheidspercentage, wordt het aantal lestijden vermeerderd met het aantal lestijden dat overeenkomt met het aantal dat het vooropgestelde inzetbaarheidspercentage overschreed.

9. Verloven en afwezigheden

Een personeelslid in het lerarenplatform kan een dienstonderbreking opnemen, op voorwaarde dat voldaan is aan de desbetreffende reglementering.

Het personeelslid in het lerarenplatform dat een dienstonderbreking opneemt kan worden vervangen in het lerarenplatform, op voorwaarde dat deze afwezigheid in aanmerking komt voor vervanging. Tijdens de vervanging wordt het nieuwe personeelslid dat is aangesteld in het lerarenplatform, zelf ook ingezet in reguliere vervangingen zoals beschreven onder punt 7.

10. Praktische schikkingen

10.1. Praktische schikkingen i.v.m. het samenwerkingsplatform

Elke scholengemeenschap van het basisonderwijs die wenst deel te nemen aan het “pilotproject lerarenplatform” vult het formulier “Melding van een samenwerkingsplatform binnen het project lerarenplatform in het basisonderwijs” in.

U vindt dat formulier als bijlage 1 bij deze omzendbrief.

U duidt op dat formulier aan of uw samenwerkingsplatform enkel bestaat uit de eigen scholengemeenschap, of dat uw samenwerkingsplatform daarnaast ook bestaat uit één of meer andere scholengemeenschappen en/of uit één of meer individuele scholen die niet behoren tot een scholengemeenschap.

Indien uw school niet behoort tot een scholengemeenschap en u wilt toetreden tot een samenwerkingsplatform, neemt u contact op een scholengemeenschap waarmee u wilt samenwerken.

U mailt dat formulier ten laatste op 5 juni 2018 naar scholen.basisonderwijs.agodi@vlaanderen.be

10.2. Praktische schikkingen i.v.m. personeel

Algemeen:

- Aanstellingen in het lerarenplatform (LPF) zijn steeds tijdelijke aanstellingen die u meldt met ATO 02 en de code oorsprong omkadering 25 (OOM 25). Als een vastbenoemd personeelslid hierin aangesteld wordt, kan dat enkel via tijdelijk andere opdracht. Als een personeelslid LPF zelf afwezig is en vervangen wordt binnen het lerarenplatform, meldt u de vervanger met ATO 01 en de code oorsprong omkadering 25.
- De vervangingen die personeelsleden uit het lerarenplatform (VLP) doen, meldt u met ATO 01 en met de herwaarderingscode 06 (HER 06).

Uitzondering: een personeelslid uit het lerarenplatform aangesteld in vervangingseenheden door de omzetting van niet-ingevulde vervangingen, meldt u met ATO 02 en met de herwaarderingscode 06 (HER 06)

- Opgelet: het personeelslid ontvangt zijn salaris op basis van de aanstelling in het lerarenplatform (LPF). Ook als hij een opdracht VLP krijgt, moet de LPF-aanstelling blijven lopen (fotoprincipe elektronische zendingen RL-1).