

Lerarenplatform in het secundair onderwijs

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 bestaan, dit uiteraard binnen de geldende regelgeving.

2. Toepassingsgebied

Een aantal geselecteerde projectscholen van het gewoon, buitengewoon en deeltijds beroepssecundair onderwijs (zie 3.1) kunnen deelnemen aan het pilotproject lerarenplatform. Het lerarenplatform is beperkt tot de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel.

3. Pilotproject lerarenplatform

3.1. 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.

3.2. Selectie van de scholen

In het secundair onderwijs kunnen tijdens het schooljaar 2018-2019 slechts een aantal projectscholen deelnemen binnen het voorziene aantal voltijdse equivalenten. Een voorwaarde voor deelname is dat de scholen deel uitmaken van een samenwerkingsplatform (zie 4.). Doel hiervan is voldoende schaalgrootte creëren om dit project te laten slagen.

De selectie van de samenwerkingsplatformen die mogen deelnemen gebeurt door de Vlaamse Regering op voorstel van 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 volgende criteria:

- evenredige spreiding over de netten volgens lesurenpakket;
- geografische spreiding;
- grootte van het samenwerkingsplatform;
- de inhoud van de protocollen van de onderhandelingen(bv. visie, motivatie...).

De Vlaamse Regering keurde op 13 juli 2018 de lijst van de deelnemende samenwerkingsplatformen goed. Deze lijst is terug te vinden als bijlage 2 bij deze omzendbrief.

4. Samenwerkingsplatform lerarenplatform

De scholen van het secundair onderwijs mogen enkel deelnemen aan het pilotproject lerarenplatform als ze deel uitmaken van een samenwerkingsplatform.

Een samenwerkingsplatform 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 lesuren en uren-leraar voor het lerarenplatform worden samengelegd op het niveau van het samenwerkingsplatform. Deze lesuren en uren-leraar 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.

5. Toekenning van de middelen

De totale som van de uren-leraar en lesuren van alle deelnemende scholen mag niet meer bedragen dan 155.838 uren-leraar/lesuren. Het aantal beschikbare voltijdse equivalenten bedraagt 350 voor het secundair onderwijs.

Alle deelnemende scholen ontvangen lesuren of uren-leraar voor de aanstelling van personeelsleden in het lerarenplatform. Het volume van deze lesuren of uren-leraar per deelnemende school wordt berekend a rato van het aandeel van de lesuren of uren-leraar van vorig schooljaar van de betreffende school ten opzichte van het totaal aantal lesuren of uren-leraar van vorig schooljaar van alle deelnemende scholen samen. Het aandeel lesuren of uren-leraar van de school wordt vermenigvuldigd met 0,05062929.

Onder het totaal aantal lesuren of uren-leraar wordt verstaan de som van het totale aantal:

- uren-leraar voor de levensbeschouwelijke en de niet-levensbeschouwelijke vakken;
- uren-leraar geïntegreerd ondersteuningsaanbod;
- lesuren voor levensbeschouwing en niet-levensbeschouwing;
- lesuren geïntegreerd ondersteuningsaanbod.

Elke deelnemende school ontvangt een dienstbrief met het toegekende aantal uren-leraar en lesuren voor de aanstelling van personeelsleden in het lerarenplatform. Deze uren-leraar en lesuren 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 instellingen van het samenwerkingsplatform. De deelnemende instellingen 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 secundair onderwijs zijn:

- Leraar
- Godsdienstleraar

- Begeleider
- Leraar niet-confessionele zedenleer

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

- Leraar algemene en sociale vorming
- Leraar algemene en sociale vorming, specialiteit: lichamelijke opvoeding
- Leraar algemene en sociale vorming, compensatietechniek-braille in type 6
- Leraar beroepsgerichte vorming
- Leraar niet-confessionele zedenleer
- Godsdienstleraar

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 in het lerarenplatform voor ten minste een halftijdse opdracht worden aangesteld in de scholen die deel uitmaken van het samenwerkingsplatform. De halftijdse opdracht kan bestaan uit lessen en uren-leraar voor het lerarenplatform enerzijds en andere lessen en uren-leraar 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 moet prioritair worden ingezet voor reguliere vervangingen.

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 subsidiëeringsregels

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 3.2 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](#).

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 = 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 lessen/uren-leraar dat wordt toegekend aan een samenwerkingsplatform verminderd met het aantal lessen/uren-leraar 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 lessen/uren-leraar vermeerderd met het aantal lessen/uren-leraar 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 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 vast benoemd 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).

<http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15159>