

## Inhoud

---

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Inhoud</b>                             | <b>1</b>  |
| <b>1. Kandidatuurstelling</b>             | <b>2</b>  |
| <b>2. TADD</b>                            | <b>3</b>  |
| <b>3. Vaste benoeming</b>                 | <b>5</b>  |
| <b>4. Selectie- en bevorderingsambten</b> | <b>8</b>  |
| <b>5. Diploma's</b>                       | <b>9</b>  |
| <b>6. Verloning</b>                       | <b>10</b> |
| <b>7. Dienstanciënniteit</b>              | <b>12</b> |
| <b>8. Allerlei</b>                        | <b>13</b> |
| 8.1. Vakantieregeling                     | 13        |
| 8.2. Nuttige ervaring                     | 13        |
| 8.3. Verzekering                          | 13        |
| 8.4. Verlofstelsels                       | 13        |
| 8.5. Knelpuntberoep                       | 14        |
| 8.6. Pensioen-tantième                    | 14        |
| 8.7. "Ad hoc" werking                     | 14        |
| 8.8. Aanstellingsbeleid                   | 15        |
| 8.9. Berekening omkadering                | 15        |
| 8.10. Extra punten?                       | 15        |
| 8.11. Arbeidsreglement                    | 16        |
| 8.12. Syndicale onderhandelingen          | 16        |
| 8.13. Opstarten leersteun                 | 16        |
| 8.14. Dienstverplaatsingen                | 16        |

## 1. Kandidatuurstelling

### 1.1. Op welke wijze kan er gekandideerd worden voor het ambt van leerondersteuner?

In artikel 69 §2 van het ontwerp van decreet leersteun staat het volgende met betrekking tot de selectieprocedure:

*In afwijking van hoofdstuk III gebeurt de aanstelling in een ambt van het leerondersteunend personeel in een leersteuncentrum op 1 september 2023, van een personeelslid dat tijdens het schooljaar 2022-2023 is aangesteld in een betrekking van ondersteuner, volgens de volgende procedure:*

- 1° een personeelslid dat tijdens het schooljaar 2022-2023 aangesteld is in een betrekking van ondersteuner, deelt aan de raad van bestuur van zijn scholengroep mee kandidaat te zijn voor een aanstelling in een ambt van het leerondersteunend personeel in het leersteuncentrum van zijn voorkeur. De raad van bestuur beslist over de wijze van kandidaatstelling;*
- 2° de raad van bestuur van de scholengroep stelt per leersteuncentrum een lijst op met de personeelsleden, vermeld in punt 1°. Een personeelslid kan maar op één lijst voorkomen;*
- 3° de raad van bestuur van de scholengroep bezorgt uiterlijk op 5 juni 2023 de lijst of de lijsten, vermeld in punt 2°, met de personeelsleden aan de inrichtende machten van de betreffende leersteuncentra;*

....

Wil een personeelslid dus kunnen genieten van de voorrangprocedure die voorzien is in artikel 69 van het ontwerp van decreet, dan moet het personeelslid aan de raad van bestuur (van de buo-school waar aangesteld als ondersteuner) melden dat het kandidaat is om aan de slag te gaan in een leersteuncentrum. Het schoolbestuur maakt dan een lijst op met de kandidaten en bezorgt deze lijst aan het bestuur van het leersteuncentrum.

Als er na afronding van de voorrangprocedure nog vacatures open staan, dan kan een bestuur van een leersteuncentrum uiteraard nog op andere wijze personeel trachten te rekruteren. Dan kunnen personeelsleden, die bijvoorbeeld nog geen of nog geen volledige aanstelling kregen, ook spontaan solliciteren bij om het even welk LSC.

### 1.2. **Wie in 2022-2023 als ondersteuner is aangesteld in een buo-school van een inrichtende macht, dient zijn kandidatuur voor leerondersteuner voor 1 bepaald leersteuncentrum in bij de betrokken inrichtende macht; de inrichtende macht dispatcht de lijsten met ontvangen kandidaturen naar de verschillende leersteuncentra (ook van andere inrichtende machten) volgens de voorkeur van de kandidaten. Volgens het decreet moeten de lijsten bezorgd worden 'uiterlijk op 5 juni'. Betekent dit dat elk leersteuncentrum eigenlijk tot 5 juni moet wachten om zijn selecties te doen, aangezien een inrichtende macht die op 4 juni zijn ontvangen kandidaturen nog doorstuurt aan een leersteuncentrum, de regels van het decreet volgt en je als inrichtende macht van een leersteuncentrum in principe uit verschillende inrichtende machten lijsten kan bezorgd krijgen?**

Het decreet leersteun bepaalt in artikel 69 dat het schoolbestuur uiterlijk op 5 juni 2023 de lijst of de lijsten bezorgt aan het leersteuncentrum of meerdere leersteuncentra. Uit de verkregen lijsten kiest het leersteuncentrum personeelsleden. Hoe en wanneer die selecties gebeuren, wordt niet bepaald. Dat alles behoort tot de autonomie van de leersteuncentra. Er is enkel vastgelegd tegen wanneer zij ten laatste communiceren over de genomen beslissing naar de kandidaten toe.

Om de kandidaatstellingsprocedure te faciliteren voorzien we vanuit het GO! een model van kandidaatstellingsformulier dat zal ter beschikking gesteld worden aan de scholengroepen.

### 1.3. Waarom mogen kandidaten conform artikel 69 van het ontwerp van decreet slechts voor één leersteuncentrum kandideren?

Dit overheid heeft dit zo bepaald in het ontwerp van decreet. Deze voorrangprocedure geldt in principe enkel voor personeelsleden die in het schooljaar 2022-2023 waren aangesteld als ondersteuner.

Wel kan een scholengroep aan de kandidatenlijst ook nog kandidaten toevoegen die diensten hebben gepresteerd in een betrekking van ondersteuner vóór het schooljaar 2022-2023, in het tijdelijke project van de (pre-)waarborgregeling of in het geïntegreerd onderwijs (GON) of het project inclusief onderwijs voor leerlingen met een verstandelijke beperking (ION), maar enkel als de kandidaten in kwestie hier zelf naar vragen.

De personeelsleden die in het schooljaar 2022-2023 waren aangesteld als ondersteuner, geven bij hun kandidaatstelling onder meer hun keuze van leersteuncentrum aan en vermelden welke omvang van aanstelling zij wensen in het leersteuncentrum. Vast benoemde personeelsleden geven ook aan of zij onmiddellijk als vast benoemd personeelslid aan de slag wensen te gaan in het leersteuncentrum (of – andere mogelijkheid – ze nog als tijdelijke via bijvoorbeeld verlof TAO willen fungeren) .

De raad van bestuur verzamelt alle informatie en komt zo per leersteuncentrum tot een lijst met kandidaten. Uiterlijk op 5 juni 2023 bezorgt zij de lijst aan het betreffende leersteuncentrum of – in het geval van meerdere lijsten – aan de betreffende leersteuncentra.

Een personeelslid kan maar op één lijst voorkomen en moet met andere woorden één leersteuncentrum kiezen.

De raad van bestuur van het leersteuncentrum kiest uit de verkregen lijst de personeelsleden die op 1 september 2023 zullen worden aangesteld in het leersteuncentrum.

Na de afronding van deze voorrangprocedure staat het kandidaten vrij om zich eventueel kandidaat te stellen voor andere leersteuncentra.

## 2. TADD

---

### 2.1. Iemand werkt dit schooljaar als ondersteuner en vraagt voor 15 juni 2023 het TADD-recht aan bij het schoolbestuur. Betrokkene krijgt geen of een positieve beoordeling. Hoe zit het met TADD-rechten vanaf 1 september 2023? Kan het TADD-recht op 1 september worden gebruikt in een leersteuncentrum?

Nee. De overgangsbepalingen in het decreet zorgen er enkel voor dat:

- a) ondersteuners, die op 30 juni reeds als TADD zijn **aangesteld**, hun TADD-aanstelling meenemen naar het leersteuncentrum;
- b) ondersteuners, die onderliggend vast benoemd zijn, hun vaste benoeming kunnen meenemen.

Wie pas TADD-**gerechtigd** wordt op 1 september 2023 (aanvraag voor 15 juni) kan dit recht niet gebruiken in een leersteuncentrum; het TADD-recht kan in 2023-2024 eventueel wel gebruikt worden voor het



betrokken ambt in de buo-school.

De diensten die personeelsleden gepresteerd hebben in een betrekking van ondersteuner of in het tijdelijke project van de pre-waiborgregeling of waarborgregeling, gelden vanaf 1 september 2023 wel als diensten die zijn gepresteerd in een ambt van het leerondersteunend personeel in een leersteuncentrum. Dergelijke personeelsleden kunnen voor 15 juni 2024 het TADD-recht aanvragen als leerondersteuner (mits een positieve beoordeling of geen beoordeling), vanaf 1 september 2024 het recht op TADD verwerven en bijgevolg een TADD-aanstelling krijgen vanaf 1 september 2024 en eventueel vast benoemd worden op 1 januari 2025 (mits voldaan aan alle voorwaarden).

## **2.2. Iemand werkt dit schooljaar als ondersteuner in een TABD-aanstelling (aangesteld als onderwijzer ASV), maar beschikt over het TADD-recht voor kleuteronderwijzer ASV. Kan het TADD-recht worden meegenomen naar het leersteuncentrum?**

Nee. Er is geen overgangsmaatregel die bepaalt dat ondersteuners met een **recht** op TADD, bij de overstap naar het ambt van leerondersteuner op 1 september 2023, hun recht op TADD meenemen en dus onmiddellijk een TADD-aanstelling kunnen krijgen vanaf 1 september 2023 als leerondersteuner. Enkel wie in zijn betrekking al TADD-**aangesteld** is op 30 juni 2023, kan zijn TADD-recht meenemen naar het ambt van leerondersteuner.

## **2.3. Iemand verwerf in een tewerkstelling als ondersteuner, het TADD-recht in een ambt op 1 september 2022, maar kreeg geen TADD-aanstelling in de scholengemeenschap en nam een TABD-aanstelling op als ondersteuner in een andere scholengemeenschap. Kan het TADD-recht toch worden meegenomen naar het leersteuncentrum?**

Nee. Er is geen overgangsmaatregel die bepaalt dat ondersteuners met het recht op TADD, bij de overstap naar het ambt van leerondersteuner op 1 september 2023, hun recht op TADD meenemen en dus onmiddellijk een TADD-aanstelling kunnen krijgen. Enkel wie op 30 juni TADD-**aangesteld** is, kan ook op 1/9/2023 TADD aangesteld worden in een leersteuncentrum.

## **2.4. Hoe verloopt de overname van het TADD-recht? Door op de kandidaatstelling bij huidige statuut 'TADD' aan te kruisen? Maar wat dan met mensen die op dat moment geen TADD-aanstelling hebben?**

Personeelsleden die op 30 juni 2023 geen TADD-aanstelling hebben tijdens het uitoefenen van de functie van ondersteuner, kunnen geen TADD-aanstelling krijgen op 1 september 2023 bij de overstap naar het leersteuncentrum.

Er is immers geen overgangsmaatregel die bepaalt dat ook het recht op TADD kan worden meegenomen.

Wie nu als TADD-er aangesteld is, zal gevraagd worden om dit te vermelden op zijn kandidaatstellingsformulier zodat het voor de inrichtende macht van het LSC duidelijk is dat dit personeelslid vanaf 1 september 2023 als leerondersteuner-TADD kan worden aangesteld.

### 2.5. Kan een leersteuncentrum behoren tot een scholengemeenschap?

Het GO! richt 12 zelfstandige leersteuncentra op; zelfstandige leersteuncentra kunnen nooit behoren tot een scholengemeenschap en zijn dus instellingen op het niveau van de scholengroep (zoals bijvoorbeeld een CLB, een CVO, een DKO-instelling).

### 2.6. Waar bouw je TADD-recht op voor de ambten van een leersteuncentrum en waar kan je het recht laten gelden?

TADD-rechten voor een ambt in een leersteuncentrum van het GO! bouw je in de toekomst op per ambt én per scholengroep vermits er slechts 1 leersteuncentrum is in een scholengroep. Je kan je opgebouwde rechten nadien dus ook enkel laten gelden in één leersteuncentrum/één scholengroep.

### 2.7. Wat met personeelsleden die al ieder jaar een TABD-aanstelling hebben. Moeten zij dit schooljaar TADD-recht aanvragen bij hun 'ankerschool' om hun TADD-recht dan mee te nemen naar het leersteuncentrum?

Helaas, als je dit schooljaar, ten laatste op 30 juni 2023 geen TADD-aanstelling hebt, dan kan je geen TADD meenemen naar het leersteuncentrum op 1 september 2023.

Mits voldoende dagen (en een positieve/geen beoordeling) kunnen deze personeelsleden wel TADD-rechten aanvragen voor het betrokken buo-ambt in de betrokken scholengroep.

## 3. Vaste Benoeming

---

**3.1. De uitzonderlijke benoemingsvoorwaarden voor 1 januari 2024 bepalen o.a. dat het personeelslid op 15 november 2023 minstens 360 dagen dienstanciënniteit moet hebben verworven in het betrokken ambt in het leersteuncentrum van de scholengroep. Is de bepaling van artikel 71 van het ontwerp van decreet zo ruim dat de diensten die je tot eind augustus 2023 presteerde als ondersteuner, in de (pre)waarborg, enz... op 1 september 2023 steeds gelden als diensten in het leersteuncentrum van de scholengroep waar je op 1 september wordt aangesteld (ook al stond je bijvoorbeeld tot 31 augustus 2023 nooit als ondersteuner in de betrokken scholengroep in wiens leersteuncentrum je op 1 september 2023 wordt aangesteld)?**

Ja. De overgangsmaatregelen zijn ruim geschreven en gelden over netten en scholengroepen heen.

**3.2. Wat als je voor 1 september 2023 steeds als ondersteuner (minstens 360 dagen) in een buo-school van een ander net hebt gefungeerd en op 1 september 2023 als leerondersteuner in een leersteuncentrum GO! wordt aangesteld? Voldoe je ook dan aan de eerste benoemingsvoorwaarde?**

Ja. De overgangsmaatregelen zijn ruim geschreven en gelden over netten en scholengroepen heen.

**3.3. Artikel 70§3 van het decreet bepaalt dat wie op 30 juni benoemd was in een ambt, op 1 september voor hetzelfde volume vast benoemd is als leerondersteuner (voor zover het leersteuncentrum dat ambt kan inrichten): geldt deze bepaling ook voor wie naar een ander**

**net dan het net waar men voorheen vast benoemd was, kan overstappen (ook al heeft men nog nooit diensten in dat net gepresteerd)?**

Ja. De overgangsmaatregelen zijn ruim geschreven en gelden over netten en scholengroepen heen.

**3.4. Hoe kunnen personeelsleden die nu vast benoemd zijn en aan de slag zijn in een ondersteuningsnetwerk vanaf 1 september 2023 werken als leerondersteuner?**

Vast benoemde personeelsleden kunnen op basis van artikel 70 van het decreet leersteun en mits zij aan de daarin opgesomde voorwaarden voldoen, hun vaste benoeming overnemen:

*“§3. Met behoud van de toepassing van paragraaf 2 geldt voor een personeelslid dat uiterlijk op 30 juni 2023 aangesteld was in een betrekking van ondersteuner, en dat **vanaf 1 september 2023 en uiterlijk op 15 november 2023** aangesteld wordt in een betrekking van het ambt van leerondersteuner in een leersteuncentrum, het volgende:*

*1° wie uiterlijk op 30 juni 2023 vastbenoemd is voor een ambt, is voor hetzelfde volume vastbenoemd voor het ambt van leerondersteuner, voor zover het leersteuncentrum dat ambt binnen de hem toegekende omkadering kan oprichten;*

*2° een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een ambt die het personeelslid uiterlijk op 30 juni 2023 heeft, geldt voor ten minste hetzelfde volume voor het ambt van leerondersteuner waarin het personeelslid aangesteld wordt in een leersteuncentrum, voor zover het leersteuncentrum dat ambt binnen de hem toegekende omkadering kan oprichten.”.*

Vast benoemde personeelsleden kunnen er evenwel via hun kandidaatstellingsformulier ook voor kiezen om geen gebruik te maken van deze overgangsmaatregel waarbij de benoeming wordt meegenomen en ervoor opteren om als tijdelijke te fungeren in het leersteuncentrum (bijvoorbeeld via AVP of verlof TAO). De keuze is dus aan de personeelsleden.

**3.5. Hoe zit het met de gewone wettelijke voorrangsregels voor benoemingen op 1 januari 2024: de voorrangregeling voor 55-plussers vereist een aanstelling op 1 februari voorafgaand in de betrokken instelling. Deze voorrang kan dus nog niet ingeroepen worden?**

Klopt. Vermits het leersteuncentrum een nieuwe instelling is op 1 september 2023, is er nog geen aanstelling in het LSC mogelijk vanaf 1 februari 2023 en kan er dus geen voorrang worden ingeroepen voor benoeming door een 55+. De 55+voorrang bij benoeming kan dus pas vanaf het schooljaar 2024-2025 (voor de benoemingsronde van 1 januari 2025) ingeroepen worden.

**3.6. Is deeltijdse benoeming dan de enige wettelijke voorrangsgroep voor benoeming op 1 januari 2024?**

Ja, dat zal de enige wettelijke voorrangsgroep voor benoeming zijn in het schooljaar 2023-2024.

**3.7. Moet het personeelslid zijn oud schoolbestuur verwittigen bij de overname van de vaste benoeming?**

Het reeds benoemd personeelslid moet op het ogenblik dat hij in een ambt van leerondersteuner vast benoemd wordt, voor het overeenkomstig volume van opdracht ontslag nemen in de school waar het voorheen vast benoemd was.

### **3.8. Is het overnemen van een vaste benoeming een plicht of een keuze voor de raad van bestuur?**

De kandidaat moet aangeven in welke administratieve toestand hij wil werken in het leersteuncentrum. Als het personeelslid een vacante betrekking toegewezen krijgt door de raad van bestuur, voorheen vast benoemd was én bij zijn kandidaatstelling aangaf benoemd te willen worden in het leersteuncentrum, wordt het personeelslid vast benoemd in het leersteuncentrum.

### **3.9. Kan iemand met een masterdiploma aangesteld worden in punten die in het personeelsplan als bachelor (85 punten) gepland zijn.**

Ja, dat zal mogelijk zijn. Een personeelslid kan onder zijn diplomaniveau werken, als hij dat wil. Het is het leersteuncentrum dat bepaalt welke functies op welk niveau worden ingericht.

Opgelet: de overheid benadrukt wel dat het de bedoeling is dat personeelsleden die nu als master aangesteld zijn als ondersteuner en nu bezoldigd worden als master, dit ook behouden in het leersteuncentrum.

### **3.10. Kan iemand die momenteel benoemd is als leerkracht (bachelor) in het buitengewoon onderwijs en een verlof TAO heeft naar een huidig ondersteuningsnetwerk, de benoeming laten overzetten naar kinesitherapeut (master)?**

Wie uiterlijk op 30 juni 2023 vast benoemd is voor een ambt, is voor hetzelfde volume vast benoemd voor het ambt van leerondersteuner, voor zover het leersteuncentrum dat ambt binnen de hem toegekende omkadering kan oprichten (en het personeelslid aangaf zijn benoeming te willen meenemen).

Als het personeelslid zijn vaste benoeming wil meenemen naar het LSC zal dit enkel kunnen naar het ambt van 'leerondersteuner'.

### **3.11. Kan iemand die momenteel als ondersteuner (TADD) bij een andere onderwijsverstrekker is aangesteld een vaste benoeming krijgen op 1 januari 2024 in een leersteuncentrum van het GO!?**

Om benoemd te kunnen worden in een GO!-leersteuncentrum op 1 januari 2024 moet je op 31 december 2023 TADD-aangesteld zijn in het betrokken GO!-leersteuncentrum.

Enkel wie op 30 juni reeds als TADD-er is aangesteld, kan zijn recht meenemen en dus TADD-aangesteld worden op/vanaf 1 september 2023 (en dus ook TADD-aangesteld zijn op 31/12); het meenemen van het TADD-recht kan ook netoverschrijdend gebeuren.

Als het personeelslid ook nog voldoet aan de andere benoemingsvoorwaarden, dan kan het personeelslid op 1 januari 2024 benoemd worden in een GO!-leersteuncentrum.

### **3.12. Kan ik met een TABD-aanstelling op 1 september 2023 en 360 dagen dienstanciënniteit vast benoemd worden op 1 januari 2024?**

Neen. Om op 1 januari 2024 vast benoemd te kunnen worden, moet je op 31 december 2023 TADD-aangesteld zijn in het leersteuncentrum. Er zijn wel 2 uitzonderingen op de voorwaarde van TADD-



aanstelling: 1.wie via TAO is aangesteld of 2.wie gereaffecteerd of weder tewerkgesteld is, is vrijgesteld van de TADD-voorwaarde.

Deze personeelsleden (TAO/REA-WTW) moeten wel 360 dagen dienstanciënniteit als leerondersteuner hebben gepresteerd (uiterlijk op 15 november 2023); vorige diensten als ondersteuner e.d. worden gelijkgesteld met diensten als leerondersteuner.

## 4. Selectie/bevorderingsambt

---

### 4.1. Vanaf wanneer kan een personeelslid in het ambt van coördinator/directeur vast benoemd worden in een leersteuncentrum?

Coördinator is een selectieambt en directeur een bevorderingsambt. De bepalingen over waarnemende aanstelling, proeftijd en benoeming in selectie- en bevorderingsambten, zoals opgenomen in het DRP, zijn dan ook van toepassing op deze ambten.

Een raad van bestuur moet uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar nadat de betrekking vacant is geworden, de betrekking vacant verklaren en oproepen tot de proeftijd. Voor het ambt van directeur leersteuncentrum zal vacantverklaring voor proeftijd dus moeten gebeuren uiterlijk miv 1/9/2025. Tot die datum kunnen betrekkingen ook via een waarnemende aanstelling worden ingevuld. Een scholengroep die echter onmiddellijk (vanaf 1 september 2023) wil oproepen voor een toelating tot de proeftijd kan dit ook doen.

### 4.2. Neemt een directeur in het leersteuncentrum ook 'nuttige ervaring' mee of is dat enkel mogelijk voor leerondersteunend personeel?

Nee. Een directeur in een leersteuncentrum neemt de erkende nuttige ervaring niet mee. De overgangsmaatregel is immers enkel van toepassing op het leerondersteunend personeel.

### 4.3. Wordt het ambt van coördinator opgenomen in de categorie van selectieambten zodat deze ook evaluaties kunnen uitvoeren?

In artikel 12 van het uitvoeringsbesluit bij het decreet leersteun is het ambt van coördinator opgenomen als selectieambt.

Bijgevolg kan de coördinator optreden als eerste evaluator overeenkomstig de bepalingen omtrent evaluatie in het decreet rechtspositie.

### 4.4. Kan een leersteuncentrum als zelfstandige entiteit met de puntenenveloppe voor de secundaire processen meer dan 1 VTE directeur aanstellen of een combinatie maken van 1 VTE directeur + ambt van coördinator?

Een zelfstandig leersteuncentrum kan een halftijdse of voltijdse betrekking van directeur oprichten.

Zie decreet, artikel 50, §2, derde lid:

*Ieder leersteuncentrum dat de vorm aanneemt van een zelfstandige instelling richt een halftijdse betrekking of een volledige betrekking in het ambt van directeur in.*

Daarnaast kan het leersteuncentrum ook het selectieambt van coördinator oprichten. Dat ambt kan in deeltijdse betrekkingen worden ingericht. Hier geldt geen beperking op het aantal betrekkingen; het wordt



decretaal voorzien dat je meerdere personeelsleden als coördinator kan aanstellen. Een deeltijdse opdracht van coördinator kan worden uitgeoefend in hele klokuren vanaf minstens één klokuur.

#### 4.5. Kan een vast benoemde directeur van een onderwijsinstelling muteren naar een betrekking van directeur van een leersteuncentrum?

Neen. Directeur van een leersteuncentrum is een ander ambt. De vaste invulling van een betrekking van directeur leersteuncentrum kan ten vroegste na 12 maanden proeftijd. Om toegelaten te worden tot de proeftijd is het vormingsattest van directeur verplicht.

## 5. Diploma's

---

### 5.1. Wat wordt er beschouwd als 'ten minste bachelor'?

Wat begrepen wordt onder 'tenminste bachelor' wordt omschreven in artikel 7, §1, 7 van het [BVR van 14 juni 1989](#):

*"7. een bekwaamheidsbewijs van ten minste bachelor : de bekwaamheidsbewijzen, vermeld in artikel 6, punt 1 tot en met 42, met uitzondering van het diploma of het getuigschrift van het pedagogisch hoger onderwijs van het korte type voor sociale promotie, het getuigschrift van de middelbare technische normaalleergangen of van de pedagogische leergangen, en, vanaf 1 september 2000 het diploma of getuigschrift van het pedagogisch hoger onderwijs voor sociale promotie, en, vanaf 1 september 2002, het pedagogisch getuigschrift uitgereikt door een centrum voor volwassenenonderwijs;"*

Alle diploma's opgesomd in punt 1 tem 42 van artikel 6 worden dus allemaal beschouwd als 'tenminste bachelor'

### 5.2. Overgangsmaatregelen: kunnen personeelsleden die nu in categorie 'andere' staan (bv. gegradueerde orthopedagogie) de overstap maken of komen ze niet in aanmerking?

Personeelsleden die, tijdens het uitoefenen van de functie van ondersteuner, aangesteld zijn in een ambt via een "ander bekwaamheidsbewijs", en die niet over een bekwaamheidsbewijs beschikken dat toegang geeft tot het ambt van leerondersteuner (= tenminste bachelor), kunnen niet aangesteld worden in het ambt van leerondersteuner.

Personeelsleden die tijdens het uitoefenen van de functie van ondersteuner, aangesteld zijn in een ambt via een "ander bekwaamheidsbewijs", en die wel over een bekwaamheidsbewijs beschikken dat toegang geeft tot het ambt van leerondersteuner (= tenminste bachelor), kunnen **wél** aangesteld worden in het ambt van leerondersteuner.

De omschrijving van wat valt onder 'tenminste bachelor' is zeer ruim (zie de vraag hierboven)

Een personeelslid met een graduaatsdiploma (bijvoorbeeld: graduaat orthopedagogie) heeft een diploma dat valt binnen de categorie "ten minste bachelor". Dit personeelslid zal dus met VE kunnen aangesteld worden als leerondersteuner, kan TADD-rechten opbouwen en later benoemd worden als leerondersteuner.

### 5.3. Kunnen BGV-leerkrachten als leerondersteuner aangesteld worden?

Ondersteuners die vandaag zijn aangesteld in het ambt van leraar BGV en in dat ambt nu over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs beschikken (bijvoorbeeld : HSO + 3 jaar NE + BPB) , kunnen op 1 september 2023 aangesteld worden in het ambt van leerondersteuner met een OM/VE.

Zij kunnen immers beroep doen op de overgangsmaatregel (OM/VE) van het uitvoeringsbesluit:

*“wie op basis van de reglementering die van kracht was voor 1 september 2023, organiek of via overgangsmaatregelen, in het bezit was van hetzij een vereist, hetzij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt of vak waarin hij was aangesteld tijdens de uitoefening van de betrekking van ondersteuner en geen vereist bekwaamheidsbewijs heeft voor het ambt van het leerondersteunend personeel waarin hij wordt aangesteld, wordt geacht in het bezit te zijn van een vereist bekwaamheidsbewijs voor dat ambt;*

Kandidaten die echter niet als ondersteuner gewerkt hebben (en dus geen beroep kunnen doen op de overgangsmaatregel), kunnen niet aangesteld worden als leerondersteuner of als coördinator in een leersteuncentrum als zij niet over een diploma beschikken dat valt binnen de categorie “ten minste bachelor”.

### 5.4. Is een bewijs van pedagogische bekwaamheid vereist voor een aanstelling in een leersteuncentrum?

Neen.

### 5.5. Is een bewijs van pedagogische bekwaamheid vereist voor een aanstelling in een bevorderingsambt in een leersteuncentrum?

Een bewijs van pedagogische bekwaamheid is ook geen vereiste voor het bevorderingsambt van directeur.

## 6. Verloning

---

### 6.1. Een als bachelor vastbenoemd personeelslid neemt een TAO naar ondersteuner en krijgt daar, omwille van een masterdiploma, een extra vergoeding (boemerang) voor. Wordt deze extra vergoeding als salarisschaal ‘master’ beschouwd en wordt dit personeelslid als leerondersteuner als master betaald?

Ja. De boemerang is enkel een manier om bij de betaling het verschil te overbruggen tussen het loon als vastbenoemde enerzijds en het loon waarop het personeelslid als tijdelijke recht heeft anderzijds.

Als het personeelslid in kwestie de overstap maakt naar een ambt van het leerondersteunend personeel, dan zal die kunnen genieten van de overgangsmaatregel in het uitvoeringsbesluit leersteun en recht hebben op de salarisschaal op masterniveau.

### 6.2. De regelgeving sluit niet uit dat personeelsleden, mits hun akkoord, in een leersteuncentrum onder hun diploma-niveau worden aangesteld vermits de bekwaamheidsbewijzen spreken over ‘tenminste...’. Als een master op die wijze tijdelijk in een aangeboden 85-punten-betrekking wordt aangesteld, wordt hij bezoldigd aan

**salarisschaal 148. Aan welke salarisschaal wordt de vervanger betaald, bij afwezigheid van de titularis, als het leersteuncentrum in de vervanging opnieuw een master aanstelt?**

Bij een vervanging wijzigt er niets aan de betrekking van de titularis en kan er een vervanger met een ander niveau van bekwaamheidsbewijs aangeworven worden. Die vervanger wordt dan bezoldigd aan zijn of haar niveau van diploma.

**6.3. Een vast benoemd personeelslid heeft 10 jaar nuttige werkervaring 'opvoedkunde'. Wordt bij overname van de vaste benoeming als leerondersteuner de 10 jaar nuttige ervaring meegenomen?**

Het ontwerp-BVR leersteun bevat overgangsbepalingen, waaronder een maatregel met betrekking tot de nuttige ervaring.

*Een personeelslid dat uiterlijk op 30 juni 2023 aangesteld was in een betrekking van ondersteuner en dat op 1 september 2023 (allicht op uiterlijk 15 november 2023, nvdr) aangesteld wordt in een ambt van het leerondersteunend personeel, behoudt voor de berekening van zijn salaris de tijd waarin het personeelslid diensten heeft verstrekt als werknemer of als zelfstandige, en die als nuttige ervaring was erkend conform artikel 17 van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs.*

**6.4. In Art. 24 §2 2° staat vermeld dat voor het personeelslid de salarisschaal blijft gelden die hem op grond van de reglementering die gold voor 1 september 2023, werd verleend voor het ambt of vak waarin hij was aangesteld tijdens de uitoefening van de betrekking van ondersteuner, tenzij die salarisschaal gelijk is aan een van de salarisschalen, zoals vermeld in artikel 16, §1, 3° en 4°, of tenzij het bekwaamheidsbewijs waarover hij beschikt, recht geeft op een hogere salarisschaal.**

**Betekent dit dat een personeelslid psycholoog of orthopedagoog (vb ssc 501) die nu werkzaam is als ondersteuner en op 1 september 2023 als leerondersteuner aan de slag gaat in een leersteuncentrum waar men het ambt van leerondersteuner op bachelorniveau wenst in te richten toch als master zal verloond worden? Geldt dit ook wanneer dit personeelslid zijn vaste benoeming mee overneemt? Moet het leersteuncentrum hier 85 (bachelor) of 126 punten (master) voor inzetten?**

Een leersteuncentrum is vrij om een betrekking van leerondersteuner in te richten op bachelorniveau of op masterniveau.

Personeelsleden met een masterdiploma kunnen aangesteld worden als master of als bachelor, afhankelijk van de betrekking die een leersteuncentrum inricht (analoog aan de regeling die geldt voor de zorgcoördinator).

Dus, richt het bestuur de betrekking in op bachelorniveau, dan krijgt het personeelslid salarisschaal 148 (of als de overgangsmaatregel op hem van toepassing is: 143, 302, 346 of 347) en dan gebruikt het bestuur daarvoor 85 punten.

Richt het bestuur de betrekking in op masterniveau, dan krijgt het personeelslid (met masterdiploma) salarisschaal 501 (of als de overgangsmaatregel op hem van toepassing is: 599) en dan gebruikt het bestuur daarvoor 126 punten.

Opgelet: als een personeelslid vandaag – als ondersteuner – al op masterniveau betaald wordt, dan zal hij ook in het leersteuncentrum op masterniveau betaald moeten worden, en dan moet het bestuur sowieso 126 punten gebruiken, aldus de overheid.

**6.5. Bij het vergelijken van de salarisschalen is het opvallend dat er voor het bachelorniveau in het ambt van leerondersteuner soms grote verschillen zitten. Wat bepaalt welke salarisschaal aan welke ondersteuner toegekend wordt?**

De basissalarisschalen voor het nieuwe ambt van leerondersteuner zijn de 148 (tenminste bachelor) en de 501 (tenminste master). Dat zijn de salarisschalen die men voortaan zal gebruiken voor personeelsleden die starten als leerondersteuner; de andere salarisschalen die vernoemd worden zijn salarisschalen die ingevolge overgangsmatregelen verder kunnen uitbetaald worden; men heeft bewust een aantal overgangsmatregelen (en bijhorende salarisschalen) ingeschreven om personeelsleden die dit en vorige schooljaren in hun buo-ambt een hogere salarisschaal kregen dan hetzij respectievelijk de 148 of de 501, die gunstiger salarisschaal ook vanaf en na 1-9-2023 te kunnen laten behouden.

**6.6. De salarisschaal van bachelor coördinator ligt onder die van master leerondersteuner. Dat geeft ons nog weinig ruimte om de cruciale job van coördinator goed te verlonen/te waarderen.**

Onderwijs kent nu eenmaal een diplomaverloning en dat systeem is dus ook van toepassing voor de ambten van de leersteuncentra.

**6.7. Wanneer wordt de salarisschaal 599 toegekend aan een master coördinator of master leerondersteuner?**

Dit is (aldus de overheid) een overgangsmatregel voor 1 personeelslid dat nu ergens in een ONW in dienst is met die salarisschaal 599; om dit personeelslid geen loonverlies te laten leiden naar de toekomst toe, heeft men dus heel specifiek voor dit ene personeelslid een OM ingeschreven; vermits de salarisschalen nu heel specifiek worden vastgelegd voor het nieuwe ambt van leerondersteuner, kunnen er dus geen nieuwe personeelsleden meer bijkomen met de SS 599.

## **7. Dienstanciënniteit**

---

**7.1. Op de lijst met kandidaten die een scholengroep opstelt, moeten een aantal gegevens worden vermeld: o.a. de dagen dienstanciënniteit in een betrekking van ‘ondersteuner’, en in voorkomend geval in een betrekking van ‘het tijdelijk project van de pre-waarborgregeling’ of ‘waarborgregeling’, in het ‘geïntegreerd onderwijs’ of het ‘project inclusief onderwijs voor leerlingen met een verstandelijke betrekking’. In welke schooljaren was welk project of regeling precies van kracht? Vanaf welk schooljaar ten aller vroegste kunnen er dagen/diensten geteld worden?**

- GON: 1983-1984 t.e.m. 2014-2015
- ION: 1999-2000 t.e.m. 2014-2015
- Pre-waarborgregeling: 2015-2016
- Waarborgregeling: 2016-2017
- Ondersteuningsmodel: 2017-2018 t.e.m. 2022-2023

## 8. Allerlei

---

### 8.1. Vakantieregeling

#### 8.1.1. In artikel 21 §1 van het BVR beschrijft men de jaarlijkse vakantie voor de administratief medewerker. Welke vakantieregeling geldt er voor het leerondersteunend personeel?

Artikel 21, 22 en 23 van het BVR leersteun gelden enkel voor het ondersteunend personeel (de administratief medewerker). Voor het leerondersteunend personeel legt de overheid geen vakantieregeling vast. De raden van bestuur zullen dus zelf een vakantieregeling moeten vastleggen voor de personeelsleden van het leerondersteunend personeel.

#### 8.1.2. Welke regeling volgen de leersteuncentra inzake facultatieve verlofdagen?

Voor de zelfstandige leercentra zijn er geen bepalingen omtrent facultatieve verlofdagen. Er kan lokaal afgesproken worden hoe zal worden omgegaan met de facultatieve verlofdagen van de scholen.

### 8.2. Nuttige ervaring

#### 8.2.1. Blijft de overgangsbepaling in verband met 'nuttige ervaring' behouden in de toekomst of enkel nu bij de overstap?

De overgangsmaatregel in verband met 'nuttige ervaring' geldt enkel

- a) voor personeelsleden die uiterlijk op 30 juni 2023 aangesteld waren in een betrekking van ondersteuner én
- b) die uiterlijk op 15 november 2023 aangesteld worden in een ambt van het leerondersteunend personeel.

Het is geen maatregel die structureel voorzien wordt. Met andere woorden, een personeelslid dat na 15 november 2023 in een ambt van het leerondersteunend personeel aangesteld wordt, zal zijn eerder erkende nuttige ervaring niet kunnen meenemen.

### 8.3. Verzekering

#### 8.3.1. Hoe zijn leerondersteuners verzekerd wanneer ze reeds in de zomervakantie van 2023 voorbereidende opdrachten uitvoeren?

Personeelsleden zijn in de zomervakantie steeds verzekerd als zij helpen bij de opstart van het nieuwe leersteuncentrum en een aanstelling hebben op 1 september 2023.

### 8.4. Verlofstelsels

#### 8.4.1. Waar vragen personeelsleden van het leersteuncentrum hun verlof- of andere stelsels aan? Welke garantie krijgen ze op de toekenning ervan?

Wat verlofstelsels betreft, hanteren we dezelfde principes als voor andere personeelsleden in het onderwijs. De personeelsleden vragen deze aan bij het bestuur van het leersteuncentrum waar ze zijn aangesteld. De termijnen voor aanvraag worden lokaal afgesproken.

De onderwijsverstrekkers nemen het engagement om de verlofstelsels die ondersteuners dit schooljaar al opnemen en volgend schooljaar willen behouden, mee over te nemen bij de aanstelling van deze personeelsleden in een leersteuncentrum.

**8.4.2. Kunnen ondersteuners die in het stelsel van langdurig verlof verminderde prestatie wegens medische redenen zitten, dit volledig mee overnemen naar het leersteuncentrum? Hun uren zijn immers op school al vacant verklaard.**

Ja. Tijdens de LVVPmed blijft het personeelslid zijn of haar initiële administratieve en geldelijke toestand behouden en dus ook de volledige vaste benoeming. Ook als het deel van de betrekking waarop de LVVPmed genomen is, na 24 maanden vacant werd verklaard en er iemand anders in werd benoemd.

**8.4.3. Wie als ondersteuner in een loopbaanonderbreking 50/55+ zit en overstapt naar een leersteuncentrum kan dit verlofstelsel mee overnemen. Is de RVA op de hoogte dat dit niet gaat over het veranderen van werkgever?**

Dat zal geen problemen opleveren voor de RVA. Alle personeelsleden betaald door Onderwijs vallen onder hetzelfde KBO-nummer, zodat er geen problemen kunnen ontstaan bij de overstap

## 8.5. Knelpuntberoep

**8.5.1. Verliezen zij-instromers die geldelijke anciënniteit hebben gekregen voor een knelpuntvak/ -beroep deze anciënniteit?**

Er zijn geen overgangmaatregelen voorzien voor de “knelpuntambt-anciënniteit”. Dat betekent dat ondersteuners die anciënniteit niet zullen kunnen meenemen in een ambt van leerondersteuner. Het algemene principe hierachter is dat wie de overstap maakt van een knelpuntambt naar een niet-knelpuntambt zijn recht op die knelpuntambt-anciënniteit verliest.

## 8.6. Pensioen-tantième

**8.6.1. Als een leerondersteuner als vast benoemd leerondersteuner op pensioen gaat: welk tantième (pensioendeler) is dan van toepassing voor de aanstellingsperiode als leerondersteuner?**

Over de opbouw van pensioenrechten kan Onderwijs geen informatie bezorgen aangezien dat een federale bevoegdheid is.

## 8.7. “Ad hoc” werking

**8.7.1. Kan een “ad hoc” samenwerking geweigerd worden? Zo ja, op grond waarvan?**

Ja dit kan. Een ad hoc samenwerking wordt overeengekomen tussen leersteuncentra voor het organiseren van leersteun voor een specifieke casus. Een ad hoc samenwerking is geen verplichting. Het leersteuncentrum waarbij de school is aangesloten voor wiens leerling een ad hoc samenwerking wordt gevraagd, beslist of ze al dan niet een ad hoc samenwerking wil aangaan met een ander leersteuncentrum. Het andere leersteuncentrum aan wie de vraag tot ad hoc samenwerking wordt gesteld, kan beslissen om wel of niet op die vraag in te gaan. De leersteuncentra kunnen ook onderling overeenkomen over een overdracht van punten om de nodige leersteun te kunnen bieden.



## 8.8. Aanstellingsbeleid

### 8.8.1. Hoe kunnen we omkadering voorzien voor type 6 en type 7?

Het is van belang dat het team van een leersteuncentrum multidisciplinair wordt samengesteld om diverse expertise in te kunnen zetten voor kwaliteitsvolle leersteun aan alle types en om aan de ondersteuningsnoden van leerlingen, leerkrachten en schoolteams te voldoen. De samenstelling en de multidisciplinariteit van het team staat in functie van het bieden van leersteun ter versterking van het leren en het participeren van de leerling aan het school- en klasgebeuren. In een handelingsgericht diagnostisch traject brengt het CLB samen met de school, de ouders en de andere actoren rond de leerling de kwaliteiten en hulpvragen van de leerling en de leerkrachten in kaart. Op basis van dit traject beslist het leersteuncentrum welke onderwijskundige, paramedische, sociale, psychologische ...hulp ingeschakeld wordt.

## 8.9. Berekening omkadering

### 8.9.1. Krijgen de leersteuncentra een 'foto' met de toestand van 1 februari 2023? Men had graag een overzicht van alle scholen die zich aansluiten bij het leersteuncentrum, alsook een overzicht van de verschillende types (kleine en brede types).

Scholen hadden tot 10 maart de tijd om aan AGODI door te geven bij welk leersteuncentrum ze aansluiten. AGODI berekent momenteel de omkadering voor de leersteuncentra. Voor type basisaanbod, 3 en 9 (brede types) zal de omkadering berekend worden zoals ze toegekend zal worden aan de leersteuncentra voor het schooljaar 2023-2024. Voor type 2, 4, 6 en 7 (kleine types) valt de eerste teldag voor toekenning van omkadering pas op de eerste schooldag van oktober, maar zal op basis van teldatum 1/2/23 een simulatie gemaakt worden zodat leersteuncentra wel al een ruwe inschatting kunnen hebben van de omkadering die gegeneerd wordt voor de kleine types. Let op: dit zal een inschatting zijn aangezien er tussen 1/2 en 1/10 nog leerlingenbewegingen zijn (instroom in basisonderwijs, uitstroom van basis- naar secundair onderwijs, uitstroom uit secundair onderwijs, schoolveranderingen, ...).

Tijdsinschatting voor de berekening van omkadering: zo snel mogelijk na de paasvakantie.

## 8.10. Extra punten?

### 8.10.1. Worden er extra punten 'samen leersteuncentrum maken' voorzien?

Neen, dergelijke aanvullende omkadering is een beleidsmaatregel geweest uit cao XII met een specifiek toepassingsgebied.

Cao XII is afgesloten in het najaar van 2021, op een moment waarop de leersteuncentra nog niet bestonden. Die maatregel uit de cao is dan ook niet van toepassing op de leersteuncentra.

### 8.10.2. Worden er extra punten 'aanvangsbegeleiding' voorzien in het leersteuncentrum?

Neen, er is geen afzonderlijke omkadering aanvangsbegeleiding voorzien voor de leersteuncentra. Zij ontvangen wel punten voor de secundaire processen, waarmee ze aanvangsbegeleiding kunnen organiseren.

Volgens het decreet rechtspositie hebben tijdelijke personeelsleden die TABD zijn recht op aanvangsbegeleiding en moet het bestuur dit ook aanbieden. Dit vormt immers een deel van het beoordelingstraject in het kader van het recht op TADD. Het bestuur zal dus wel aanvangsbegeleiding moeten organiseren. Wil ze daar bijvoorbeeld mentoren voor vrijstellen dan zal dit met bestaande middelen/de gewone omkadering moeten gebeuren.

## 8.11. Arbeidsreglement

### 8.11.1. Moeten leersteuncentra een arbeidsreglement hebben?

Ja. In dit arbeidsreglement zullen o.a. de openstellingsuren van de instellingen moeten opgenomen worden; ook verwijzingen naar de van toepassing zijnde regelgeving op personeelsvlak zullen hierin worden opgenomen.

## 8.12. Syndicale onderhandelingen

### 8.12.1. Moeten de leersteuncentra een BOC hebben?

Ja. Voor alle aangelegenheden waarvoor de directeur van het leersteuncentrum bevoegd is, wordt onderhandeld en overlegd in het basiscomité.

Voor de aangelegenheden waarvoor de raad van bestuur bevoegd is, gebeuren de onderhandelingen in het tussencomité van de scholengroep.

## 8.13. Opstarten leersteun

### 8.13.1. Binnen welke termijn moet een ondersteuningsopdracht opgenomen worden door het leersteuncentrum? Wat bij personeelstekort ?

Elke nieuwe aanvraag tot leersteun van een school voor gewoon onderwijs voor de begeleiding van leerlingen met een GC-verslag, IAC-verslag of OV4-verslag, moet leiden tot het bieden van leersteun aan de school voor gewoon onderwijs binnen de tien schooldagen nadat het leersteuncentrum de aanvraag heeft ontvangen. In het decreet zijn hierop geen uitzonderingen voorzien.

## 8.14. Dienstverplaatsingen

### 8.14.1. Bestaat er een wettelijke regeling over het uitbetalen van een kilometervergoeding?

In het DRP, artikel 12 septies, staat het volgende:

*Personeelsleden die in opdracht van de raad van bestuur - voor het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder - verplaatsingen maken met hun eigen wagen, moto of bromfiets hebben recht op de kilometervergoeding gelijk aan het bedrag dat jaarlijks bepaald wordt in uitvoering van artikel 13 van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten. De raad van bestuur - voor het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder - kan dit bedrag met maximum 10 % verminderen, op voorwaarde dat ze daarnaast een omniumverzekering heeft afgesloten voor dienstverplaatsingen.*

*Personeelsleden die in opdracht van de raad van bestuur - voor het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder - verplaatsingen maken met het openbaar vervoer genieten, bij de inlevering van het vervoerbewijs, de volledige betaling van de erop vermelde bedragen. De verplaatsingen per trein worden terugbetaald aan het tarief van een standaardbiljet 2e klas.*

Elke inrichtende macht zal voor zijn leersteuncentrum moeten bepalen wat beschouwd wordt als dienstverplaatsingen en hierover onderhandelen. Tijdens de onderhandelingen in sectorcomité X hebben de vakbonden gevraagd om alle verplaatsingen (ook woon-werkverkeer) als dienstverplaatsingen te beschouwen. De overheid is hier niet op ingegaan.



Er zijn, blijkt uit de praktijk in de ondersteuningsnetwerken, te veel contextfactoren die een eenduidige regeling inzake dienstverplaatsingen over de scholengroepen heen onmogelijk maken. De verschillende ondersteuningsnetwerken hebben in de afgelopen jaren dan ook al eigen reglementen opgemaakt die dus kunnen verschillen van netwerk tot netwerk. Mogelijkerwijze zal dit ook zo zijn bij de leersteuncentra.

**Meer info:**

- Over algemene zaken inzake leersteun: [bernard.billiet@g-o.be](mailto:bernard.billiet@g-o.be)
- Over de personeelsregelgeving leersteun: [hilde.eloot@g-o.be](mailto:hilde.eloot@g-o.be) en [an.meeussen@g-o.be](mailto:an.meeussen@g-o.be)