

PERS/2023/01

dd/mm/jjjj

Transitie van sommige internaten naar Welzijn

onderwijsinternaten@ond.vlaanderen.be

Deze omzendbrief geeft uitleg over de gevolgen voor het personeel en de internen op 1 september 2023 n.a.v. de transitie van sommige internaten naar Welzijn.

Deze informatie wordt meegedeeld onder voorbehoud van:

- de beslissing van de raad van bestuur of inrichtende macht om in transitie te gaan;*
- de goedkeuring van het decreet over de transitie van personeelsleden van sommige instellingen van Onderwijs naar Welzijn door het Vlaams Parlement.*

1. Inleiding

In het huidige landschap van de internaten, zijn er enkele actoren die zich in een heel aparte situatie bevinden omdat de populatie en de werking volkomen aansluiten bij die van voorzieningen binnen welzijn, zowel 'jeugdhulp' als 'handicap'.

Deze internaten maken een transitie van Onderwijs naar Welzijn.

Concreet gaat het om:

- de 19 medisch-pedagogische instituten van het Gemeenschapsonderwijs (afgekort: MPIGO) waarvan er 8 ook een beheersovereenkomst hebben als internaat met permanente openstelling (afgekort: IPO), dit zijn:

GO! autonoom internaat Buo en IPO Internaat 24 RONSE;
GO! internaat MPI en IPO Nest DE HAAN;
GO! internaat MPI en IPO De Veerkracht LOMMEL;
GO! internaat MPI en IPO De Link SINT-NIKLAAS;
GO! internaat MPI en IPO Westhoek KOKSIJDE;
GO! internaat MPI en IPO Heemhotel NEDER-OVER-HEEMBEEK;
GO! internaat MPI en IPO Pottelberg KORTRIJK;
GO! internaat MPI en IPO Zonnebos 's GRAVENWEZEL;
GO! internaat MPI Het Punt EVERGEM;
GO! internaat MPI De Bevertjes OEDELEM;
GO! internaat MPI De Dageraad KORTESSEM;
GO! internaat MPI De Hazelaar BRUGGE;
GO! internaat MPI Groeicampus internaat GENK;
GO! internaat MPI De Oase GENT;
GO! internaat MPI Sterrebos ROESELARE;
GO! internaat MPI 't Craeneveld OUDENAARDE;
GO! internaat MPI de 3master KASTERLEE;
GO! internaat IBSO De Horizon AALST;
GO! internaat IBSO Woudlucht HEVERLEE;

- het tehuis Kastor (vroeger gekend als het tehuis de Rijzende Ster);
- het Koninklijk Werk IBIS;

- het internaat Kasterlinden (Vlaamse Gemeenschapscommissie).

Het doel van de transitie is om tot een gelijkwaardige financiering van deze instellingen ten aanzien van de voorzieningen van Welzijn te komen in functie van de zorgbehoefte van elk kind.

De betrokken instellingen waarvan de besturen/inrichtende machten kiezen voor een statuut als welzijnsvoorziening, zullen wat betreft regelgeving, financiering/subsidiëring en het kwaliteitstoezicht onder Welzijn ressorten.

Het personeel zal door de transitie niet langer tewerkgesteld worden in een instelling die valt onder Onderwijs maar in een voorziening die valt onder Welzijn.

Het personeelsstatuut in Welzijn verschilt van dat in Onderwijs.

De rechtspositie van de statutaire personeelsleden in Onderwijs is geregeld bij het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding.

Bij Welzijn ressorteren de personeelsleden onder paritair comité 319 en de arbeidsvoorwaarden die daar bij cao zijn vastgelegd.

Om de overheveling van het personeel, tewerkgesteld in de internaten die in transitie gaan, op een vlotte manier en met respect voor de verschillende statuten te laten verlopen, zijn maatregelen vastgelegd in het decreet over de transitie van personeelsleden van sommige instellingen van Onderwijs naar Welzijn.

Deze omzendbrief geeft toelichting bij de maatregelen die de overheveling en de gevolgen regelen voor de personeelsleden die op 1 september 2023 overgaan naar Welzijn. Het gaat in het bijzonder over de vastbenoemde personeelsleden. 1 september 2023 is ook het ogenblik dat de voorzieningen uiterlijk voorlopig erkend zijn dan wel definitief erkend worden door Welzijn.

Naast de personeelsgevolgen worden ook een aantal andere gevolgen toegelicht.

Opgelet, deze informatie wordt meegedeeld onder voorbehoud van goedkeuring van het decreet over de transitie van personeelsleden van sommige instellingen van Onderwijs naar Welzijn door het Vlaams Parlement.

2. Gevolgen voor het personeel

2.1. De vastbenoemde personeelsleden

2.1.1. Inleiding

Het internaat houdt voor Onderwijs op te bestaan of de capaciteit daalt omdat (een deel van) het internaat overgaat naar Welzijn. Bijgevolg dreigen (een deel van) de vastbenoemde personeelsleden ter beschikking gesteld wegens

ontstentenis van betrekking (TBSOB) te worden. Maar, in plaats van de vastbenoemde personeelsleden te reffecteren en weder te werk te stellen binnen Onderwijs, zullen deze personeelsleden opgenomen worden in een transitiekader zodat zij blijvend tewerkgesteld kunnen worden in het internaat waar zij nu werken. Het uitgangspunt is immers dat deze personeelsleden ook na de transitieoperatie hun werkzaamheden verder kunnen zetten.

Het transitiekader biedt als voordeel dat niet wordt geraakt aan verworven rechten van de personeelsleden inzake salaris en pensioen, m.a.w. zij blijven aangesteld op basis van de decreten rechtspositie.

Vanaf het ogenblik dat de instelling een welzijnsvoorziening wordt en de personeelsleden overgeheveld worden, worden de personeelsleden gesubsidieerd of gefinancierd door Welzijn (VAPH en/of Opgroeien).

2.1.2. Het transitiekader

2.1.2.1. Welke personeelsleden worden opgenomen in het transitiekader?

- De vastbenoemde personeelsleden die op 1 september 2023 geheel of gedeeltelijk TBSOB zijn of TBSOB dreigen te worden door de overheveling van de internaten naar Welzijn.
- De vastbenoemde personeelsleden die ten gevolge van de eerdere transitieoperatie van 4 opvangcentra naar 8 IPO nog niet vastbenoemd zijn aan of herplaatst zijn in hun IPO van eerste keuze.

Het uitgangspunt is dat alle bovenvermelde vastbenoemde personeelsleden ook na de transitieoperatie hun werkzaamheden verder kunnen zetten.

Het is dus de bedoeling dat deze personeelsleden hun initiële tewerkstelling volgen. In hoofdzaak verandert enkel het beleidsdomein (van Onderwijs naar Welzijn).

Het transitiekader blijft bestaan zolang er vastbenoemde personeelsleden zijn (met andere woorden tot het laatste vastbenoemde personeelslid met pensioen gaat of het transitiekader heeft verlaten). Het is een uitdovend kader, in die zin dat de welzijnsvoorziening later geen nieuwe personeelsleden kan aanstellen of benoemen op basis van de decreten rechtspositie alsook geen uitbreiding van benoeming kan geven aan personeelsleden die deeltijds opgenomen zijn in het transitiekader.

2.1.2.2. Wat zijn de gevolgen voor de vastbenoemde personeelsleden?

2.1.2.2.1. De vaste benoeming blijft verworven

De vaste benoeming van de personeelsleden in het transitiekader blijft als dusdanig verworven. Zij blijven aangesteld op basis van de decreten rechtspositie.

Dit betekent dat deze personeelsleden hun recht op een overheidspensioen blijven behouden.

Opgelet: De personeelsleden die slechts deeltijds vastbenoemd zijn, kunnen in het transitiekader geen uitbreiding van hun vaste benoeming meer krijgen.

2.1.2.2.2. Verzekerde tewerkstelling

Elk personeelslid in het transitiekader heeft een verzekerde tewerkstelling in de welzijnsvoorziening die voorheen een internaat uit onderwijs was en waar zij tot en met 31 augustus 2023 aan verbonden waren.

De raad van bestuur of de inrichtende macht kan een personeelslid nooit weigeren om opgenomen te worden in het transitiekader.

2.1.2.2.3. Salaris

Het salaris van de vastbenoemde personeelsleden in het transitiekader is een verworven recht op basis van de onderwijsregelgeving. Dit betekent dat:

- zij de salarisschaal behouden die zij op de vooravond van de transitie genieten;
- hun geldelijke anciënniteit behouden blijft en verder wordt opgebouwd;
- zij hun recht op vakantiegeld en eindejaarstoelage behouden;
- zij ook de toekomstige salarisverhogingen genieten volgens de geldelijke rechtspositie.

AGODI blijft de salarissen uitbetalen.

2.1.2.2.4. Verlofstelsels en afwezigheden

De personeelsleden zullen tewerkgesteld worden in een welzijnsvoorziening waardoor een aantal verlofstelsels uit het onderwijs niet meer relevant zijn. Om de organisatie binnen de welzijnsvoorziening niet te hypothekeren, zullen een aantal verlofstelsels **niet** meer opgenomen kunnen worden:

- verlof wegens bijzondere opdracht;
- verlof wegens opdracht;
- verlof voor vakbondsopdrachten;
- verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet;
- verlof erkende politieke groepen;
- verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen (VTAO).

Alle andere verlofstelsels en afwezigheden kunnen nog steeds worden aangevraagd en toegekend. Dat zal nog steeds volgens de modaliteiten bepaald in de onderwijsregelgeving gebeuren.

Personeelsleden die een gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar hebben, kunnen deze loopbaanonderbreking verderzetten tot aan de pensioenleeftijd.

2.1.2.2.5. Ziekte

De regelgeving die inzake afwezigheid wegens ziekte geldt voor de vastbenoemde personeelsleden van het onderwijs blijft van toepassing voor de personeelsleden in het transitiekader.

Het ziektekrediet blijft als zodanig verworven en wordt verder opgebouwd.

2.1.2.2.6. Evaluatie, tucht en ontslag

De decreten rechtspositie blijven van toepassing op de personeelsleden in het transitiekader voor wat betreft evaluatie, tucht en ontslag.

Het bestuur van de welzijnsvoorziening of zijn gemandateerde oefent tegenover de vastbenoemde personeelsleden in het transitiekader de bevoegdheden uit die conform de rechtspositieregeling toegewezen zijn aan de directeur of, voor het gemeenschapsonderwijs, de raad van bestuur, en, voor het gesubsidieerd onderwijs, de inrichtende macht.

2.2. Wat zijn de mogelijkheden en gevolgen als een vastbenoemd personeelslid niet wenst opgenomen te worden in het transitiekader?

2.2.1. Mogelijkheid tot nieuwe affectatie of mutatie

Een personeelslid heeft de mogelijkheid om een nieuwe affectatie aan te vragen of op zoek te gaan naar een ander bestuur met het oog op mutatie. De raad van bestuur of de inrichtende macht kan een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2023 – de vooravond van de transitie – vastbenoemd is, op 1 september 2023 een nieuwe affectatie aanbieden of ingaan op een vraag tot mutatie.

Met een **nieuwe affectatie** krijgt het vastbenoemde personeelslid een betrekking toegewezen als vastbenoemde aan een andere instelling van hetzelfde bestuur.

Met een **mutatie** stapt een vastbenoemd personeelslid over naar een ander bestuur.

Zowel een nieuwe affectatie als mutatie is mogelijk in een vacante betrekking in een wervingsambt in het gewoon of buitengewoon basisonderwijs, in het gewoon of buitengewoon secundair onderwijs of in een onderwijsinternaat, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt. Dit wijkt af van de gangbare regeling waarbij een affectatie of mutatie enkel mogelijk is in hetzelfde ambt.

Meer informatie over welke wervingsambten er bestaan, vindt u [hier](#). Welke de vereiste of voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen voor deze ambten zijn, vindt u [hier](#).

Als het personeelslid de affectatie aanvaardt of de mutatie opneemt, houdt dat in dat het personeelslid ook de salarisschaal verbonden aan dat ambt aanvaardt. Aan de affectatie aan het huidige internaat komt daarmee een einde.

Het personeelslid deelt uiterlijk op 30 april 2023 mee dat hij een nieuwe affectatie of mutatie heeft aangevraagd. Als de nieuwe affectatie of mutatie toch niet kan plaatsvinden op 1 september 2023 dan wordt het personeelslid alsnog opgenomen in het transitiekader.

2.2.2. Sluiten van een arbeidsovereenkomst conform de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 met de welzijnsvoorziening

De vastbenoemde personeelsleden die normaal in het transitiekader zouden terechtkomen, kunnen op eigen initiatief kiezen om af te zien van hun vaste benoeming en om de overstap te maken naar een contractuele tewerkstelling bij de welzijnsvoorziening. Zij sluiten daartoe in samenspraak met het bestuur van de welzijnsvoorziening een arbeidsovereenkomst af conform de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Als contractueel personeelslid binnen Welzijn genieten zij de arbeidsvoorwaarden die door paritair comité 319 bij cao zijn vastgelegd.

Zij worden bijgevolg geschrapt uit de transitielijst (zie 2.3.2.) en maken geen deel meer uit van het transitiekader. De decreten rechtspositie zijn niet langer op hen van toepassing.

Het personeelslid kan op ieder moment deze overstap maken.

Als het personeelslid vanaf 1 september 2023 een contractuele tewerkstelling wenst, dan deelt het die beslissing bij voorkeur mee uiterlijk op 30 april 2023.

2.2.3. Definitieve ambtsneerlegging

Het personeelslid kan ervoor kiezen om geen gebruik te maken van de maatregelen, vermeld in 2.1.2, 2.2.1 of 2.2.2. Het is dan ambtshalve ontslagnemend. Het personeelslid deelt deze beslissing mee uiterlijk op **30 april 2023**. Het is met andere woorden het personeelslid zelf dat beslist om al dan niet opgenomen te worden in het transitiekader. De raad van bestuur of de inrichtende macht kan een personeelslid nooit weigeren om opgenomen te worden in het transitiekader.

De keuze van het personeelslid om niet opgenomen te worden in het transitiekader heeft wel tot gevolg dat de benoeming van het betrokken personeelslid wordt beëindigd op 31 mei 2023. Dit heeft als gevolg dat:

- de raad van bestuur of de inrichtende macht een opzeggingstermijn toekent waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal werkdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- het vastbenoemd personeelslid in deze opzeggingstermijn geacht wordt als tijdelijk te zijn aangesteld;
- het personeelslid gedurende de opzeggingstermijn het bruto salaris ontvangt dat verbonden is aan het ambt waarin het vastbenoemd was.

Voor de berekening van de bovenvermelde opzeggingstermijn moet rekening gehouden worden met artikel 30 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering dat bepaalt dat om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen de voltijdse werknemer een wachttijd moet doorlopen hebben die het hierna vermelde aantal werkdagen omvat:

- 312 in de loop van de 21 maanden vóór de uitkeringsaanvraag indien het personeelslid jonger dan 36 jaar is;

- 468 in de loop van de 33 maanden vóór de uitkeringsaanvraag indien het personeelslid ouder is dan 36 jaar en jonger dan 50 jaar;
- 624 in de loop van de 42 maanden vóór de uitkeringsaanvraag indien het personeelslid 50 jaar of ouder is.

Voor een correcte en individuele berekening wordt echter best contact opgenomen met de [Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening](#). De opzeggingstermijn gaat in op 1 juni 2023.

Het gegeven dat de prestaties van het vastbenoemd personeelslid tijdens de opzeggingstermijn als tijdelijke wordt beschouwd, heeft gevolgen voor de berekening van het pensioen voor de periode van de opzeggingstermijn. Met vragen over de invloed van het ontslag op uw wettelijk pensioen kunt u terecht bij de [Federale Pensioendienst](#) of op het gratis telefoonnummer 1765 ('De Pensioenlijn').

Het betrokken personeelslid blijft zijn werkzaamheden in de instelling vervullen tot het einde van het schooljaar 2022-2023. Als de opzeggingstermijn op 1 september 2023 nog lopende is, dan kan de raad van bestuur of de inrichtende macht vanaf dat ogenblik alternatieve taken toewijzen aan het personeelslid.

2.3. Praktische schikkingen

2.3.1. De transitielijst

2.3.1.1. Wie stelt de transitielijst op?

Om te bepalen welke vastbenoemde personeelsleden deel uitmaken van het transitiekader, moet ieder internaat een zgn. "transitielijst" opmaken.

Ook de vastbenoemde personeelsleden, die ten gevolge van de eerdere transitieoperatie van 4 opvangcentra naar 8 IPO nog niet vastbenoemd zijn aan of herplaatst zijn in hun IPO van eerste keuze, moeten vastgelegd worden in een transitielijst. Deze lijst wordt aangeleverd door de herplaatsingscommissie via de keuzelijst (zie punt 2.3.2).

2.3.1.2. Welke personeelsleden moeten niet op de transitielijst opgenomen worden?

- De personeelsleden die uiterlijk op 31 augustus 2023 bij beslissing van MEDEX (= TBSOB pensioencommissie) of de arbeidsarts definitief of tijdelijk ongeschikt (= toelating tot het tijdelijk rustpensioen door MEDEX) bevonden zijn om hun ambt uit te oefenen. De verplichtingen betreffende re-affectatie en wedertewerkstelling blijven ongewijzigd gelden zoals ze in het verleden van kracht waren. Zij behouden hun toewijzing in een andere functie, als gevolg van hun definitieve ongeschiktheid voor hun ambt, tot aan hun pensioen.
- De personeelsleden die op 1 september 2023 een nieuwe affectatie of mutatie krijgen.
- De personeelsleden die ervoor kiezen om niet opgenomen te worden in het transitiekader en bijgevolg ambtshalve ontslagnemend zijn.

2.3.1.3. Hoe wordt de transitielijst opgemaakt?

De transitielijst maakt deel uit van de keuzelijst (zie punt 2.3.2). U hoeft dus geen aparte lijst meer op te maken als u gebruik maakt van die keuzelijst.

2.3.2. De keuzelijst van de vastbenoemde personeelsleden

De keuzelijst omvat zowel de personeelsleden die in transitie gaan (dit is de transitielijst) als de personeelsleden die niet in transitie gaan.

Om een overzicht te verkrijgen van de situatie van alle vastbenoemde personeelsleden, vraagt AGODI aan elk internaat om de keuze van alle vastbenoemde personeelsleden mee te delen: opname in het transitiekader, nieuwe affectatie of mutatie, of definitieve ambtsneerlegging.

Ter ondersteuning bezorgt AGODI per internaat een overzicht van alle vastbenoemde personeelsleden. Dat personeelsoverzicht bevat alle gekende vaste opdrachten en de huidige dienstonderbrekingen van de vastbenoemde personeelsleden. Elk internaat kan het overzicht aanvullen met de keuze van de personeelsleden en eventuele opmerkingen noteren in de kolom "opmerkingen". De keuzelijst moet uiterlijk op **1 mei 2023** worden bezorgd aan AGODI via [Mijn Onderwijs Directies en Administraties](#) (MODA).

Opgelet, de transitielijst moet ook na 1 september 2023 actueel gehouden worden en wijzigingen hieraan moeten ook jaarlijks (op 1 september) doorgegeven worden aan AGODI via [Mijn Onderwijs Directies en Administraties](#) (MODA).

Aan deze omzendbrief is [een keuzeformulier](#) voor het individueel personeelslid toegevoegd. Dit formulier kan gebruikt worden in functie van het samenstellen van de keuzelijst (= overzicht van alle personeelsleden van één bepaald internaat).

2.3.3. Personeelszendingen vanaf 1 september 2023

De toekomstige welzijnsvoorzieningen sturen vanaf 1 september 2023 alle opdrachten van de vastbenoemde personeelsleden in het transitiekader via elektronische zendingen op met OOM-code 39.

Het betreft de opdrachten die de vastbenoemde personeelsleden op 31 augustus 2023 uitoefenden.

Het is van het grootste belang dat u de OOM-code 39 correct en consequent meestuurt met het opdrachtenpakket van het vastbenoemde personeelslid. Ook bij een verlofstelsel of in geval van afwezigheid van deze personeelsleden moet u hiermee rekening houden. In sommige gevallen zal, naast de dienstonderbreking, ook de opdracht opnieuw moeten worden gemeld met OOM-code 39.

De welzijnsvoorzieningen melden alle dienstonderbrekingen zoals bepaald in 2.1.2.2.4, 2.1.2.2.5 en 2.1.2.2.6 via een elektronische zending.

Voorbeeld 1

Een voltijds vastbenoemde ergotherapeut neemt vanaf 1 januari 2024 een halftijdse loopbaanonderbreking ouderschapsverlof op. Het vastbenoemd personeelslid neemt voor 16 lestijden de dienstonderbreking “halftijdse loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof” (DO 122).

Op 01-09-2023:

RL-1 ergotherapeut ATO4 voor 32 lestijden met OOM-code 39

Op 01-01-2024:

RL-1 ergotherapeut ATO4 voor 32 lestijden met OOM-code 39 en met “halftijdse loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof” (DO 122) voor 16 lestijden.

Voorbeeld 2

Een deeltijds vastbenoemde studiemeester-opvoeder internaat heeft een opdracht van 20/36. De welzijnsinstelling heeft deze opdracht opgestuurd met OOM-code 39. Hij/zij is ziek van 05/02/2024 tot 28/02/2024. De welzijnsinstelling stuurt een RL-2 met de dienstonderbreking ziekteverlof (DO-code 001) op voor die periode.

Opgelet: Als een vastbenoemd personeelslid dat is opgenomen in het transitiekader, afwezig is door ziekte, afwezig is als gevolg van een arbeidsongeval of afwezig is door een andere vorm van gewettigde of ongewettigde afwezigheid, kan er geen vervanger worden aangesteld die een salaris ontvangt van AGODI. Vanaf 1 september 2023 worden er met andere woorden **geen vervangers meer gesubsidieerd en gefinancierd door Onderwijs**.

2.3.4. Betaling en terugvordering

Zoals in 2.1.2.2.3 wordt vermeld, zullen alle vastbenoemde personeelsleden in het transitiekader hun salarisrechten behouden.

De totale loonkost (inclusief vakantiegeld en eindejaarstoelage) van de opdracht van het vastbenoemd personeelslid, met aanduiding van de OOM-code 39, wordt teruggevorderd van de welzijnsvoorziening.

De toekomstige welzijnsvoorzieningen bezorgen daarvoor volgende gegevens tegen 1 juni 2023 aan AGODI:

- de naam van de welzijnsvoorziening;
- het instellingsnummer waarop de personeelszendingen gebeuren (normaal al gekend binnen Onderwijs);
- het ondernemingsnummer (KBO-nummer);
- het adres van de welzijnsvoorziening;
- een e-mailadres.

De welzijnsvoorziening kan die gegevens invullen op dit formulier. Het ingevulde formulier wordt aan AGODI bezorgd via [Mijn Onderwijs Directies en Administraties](#) (MODA).

De berekeningen van de terugvorderingen gebeuren op 2 tijdstippen in het jaar: na de betaling van januari en na de betaling van oktober. Elke terugvordering aan de toekomstige welzijnsvoorziening omvat de totale loonkost van de betalingen in de voorbije periode.

Het vakantiegeld (VG) en de eindejaarstoelage (EJT) worden teruggevorderd na de periode waarin ze werden uitbetaald aan het personeelslid. Een welzijnsvoorziening kan meerdere terugvorderingen ontvangen voor een vastbenoemd personeelslid.

Bij wijze van voorbeeld vindt u hieronder een overzicht van de terugvorderingen voor een vastbenoemd personeelslid in het transitiekader tijdens het schooljaar 2024-2025.

01/09/2024 – 31/08/2025: vastbenoemd personeelslid in transitiekader	
Terugvordering vastbenoemde aanstelling in transitiekader	Na betaling
Salaris voor de prestaties van september tot december 2024	01/2025
Eindejaarstoelage 2024 voor de prestaties van januari tot september 2024	01/2025
Salaris voor de prestaties van januari tot augustus 2025	10/2025
Vakantiegeld 2025 voor de prestaties van januari tot december 2024	10/2025
Eindejaarstoelage 2025 voor de prestaties van januari tot september 2025	01/2026
Vakantiegeld 2026 voor de prestaties van januari tot december 2025	10/2026

Opgelet: De wijze waarop het vakantiegeld en de eindejaarstoelage worden teruggevorderd van de welzijnsvoorziening heeft geen invloed op de individuele betalingen van de personeelsleden.

3. De tijdelijke en contractuele personeelsleden buiten het transitiekader

De tijdelijke personeelsleden (zowel TABD als TADD) en de contractuele personeelsleden die aan de slag zijn in het internaat vallen buiten het transitiekader.

In samenspraak met het bestuur van de welzijnsvoorziening kunnen zij een arbeidsovereenkomst afsluiten conform de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Zij genieten de arbeidsvoorwaarden die door paritair comité 319 bij cao zijn vastgelegd.

Opgelet: De personeelsleden die vanaf 1 september 2023 een arbeidsovereenkomst afsluiten, genieten de arbeidsvoorwaarden van paritair comité 319.

3.1. Geldelijke anciënniteit

Voor de personeelsleden die overstappen naar een contractuele tewerkstelling is voorzien dat zij hun geldelijke anciënniteit meenemen.

3.2. Verlofstelsels

3.2.1. Algemeen

Vanaf het ogenblik van de transitie hebben de personeelsleden geen recht meer op de verlofstelsels voor de personeelsleden van het onderwijs. Alle lopende verlofstelsels worden stopgezet. Het personeelslid kan een nieuw verlofstelsel aanvragen volgens de regelingen voor de privésector.

3.2.2. Gevolgen voor wie al een thematische loopbaanonderbreking opneemt op het ogenblik van de transitie

De RVA beschouwt het internaat omwille van de overdracht als een nieuwe werkgever. De thematische loopbaanonderbreking, dus de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor mantelzorg, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen, kan maar verdergezet worden als de nieuwe werkgever ermee akkoord gaat dat de lopende periode van loopbaanonderbreking kan doorlopen tot de initiële einddatum.

Als de nieuwe werkgever akkoord gaat, moet er een verklaring van overdracht per overgedragen personeelslid worden ingevuld.

De RVA gaat vervolgens akkoord met de verderzetting van de loopbaanonderbreking en betaalt de onderbrekingsuitkeringen verder uit. De RVA past de gegevens van de werkgever aan op basis van de verklaring van overdracht.

3.2.3. Gevolgen voor wie een nieuwe thematische loopbaanonderbreking wil opnemen na de transitie

Omdat de personeelsleden vanaf het ogenblik van de transitie onder de Arbeidsovereenkomstenwet vallen, kunnen zij een thematische loopbaanonderbreking, nl. een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor mantelzorg, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen nemen conform de regeling voor de privésector.

In de privésector geldt er voor de opname van een ouderschapsverlof een tewerkstellingsvoorwaarde. Om te voldoen aan de tewerkstellingsvoorwaarde van het ouderschapsverlof, mag de periode van tewerkstelling bij de vorige werkgever (= de tewerkstelling in de periode voor de transitie van het internaat) mee in rekening worden gebracht. Hierdoor kan het personeelslid onmiddellijk vanaf het ogenblik van de transitie een ouderschapsverlof aanvragen, op voorwaarde dat voldaan is aan de tewerkstellingsvoorwaarde.

Bij de aanvraag van de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof die bij de RVA wordt ingediend, moet in dat geval ook een [verklaring van overdracht](#) van rechtswege worden gevoegd.

3.2.4. Opname van tijdskrediet

Het personeelslid kan na de transitie tijdskrediet opnemen conform de regeling voor de privésector. Om te voldoen aan de anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarde van het tijdskrediet, mag de periode van tewerkstelling bij de vorige werkgever (= de tewerkstelling in de periode voor de transitie van het internaat) mee in rekening worden gebracht.

Bij de aanvraag van tijdskrediet die bij de RVA wordt ingediend, moet in dat geval ook een [verklaring van overdracht](#) van rechtswege worden gevoegd.

3.3. Aantal vakantiedagen tijdens eerste werkjaar

In de privésector hebt u tijdens het eerste werkjaar in principe geen recht op vakantie. De diensten gepresteerd als tijdelijk of contractueel personeelslid in onderwijs tellen normaal gezien niet mee voor de opbouw van vakantierechten bij een overstap naar een contractuele aanstelling in welzijn.

Om te vermijden dat de huidige tijdelijke personeelsleden tijdens hun eerste werkjaar als contractueel geen vakantiedagen zouden hebben wordt er voor hen een specifieke regeling uitgewerkt zodat zij ook vakantiedagen genereren.

4. Gevolgen voor internen

4.1. Telling 1/2/2023

Scholen zullen op de eerste schooldag van februari 2023 leerlingengegevens doorgeven aan AGODI voor onder meer de berekening van de paramedische omkadering van de school.

Voor de telling 'eerste schooldag van februari 2023' geeft de school de internen van het internaat in transitie nog door als 'interne leerlingen'. Er verandert niets aan de telling, voor de februaritelling worden leerlingen die verblijven op het internaat in transitie nog steeds doorgegeven als interne leerling.

Uiteraard zullen de betrokken leerlingen voor de berekening van de paramedische omkadering voor de school (2023/2024) hetzelfde richtgetal als de externe leerlingen genereren. Die verrekening zal door AGODI gebeuren.

Het is belangrijk dat de school de betrokken internen in het schooljaar 2022-2023 nog doorgeeft met de verblijfsregeling 'intern' voor omkaderingsdoeleinden en de uitwisseling van leerlingengegevens in kader van het Groeipakket.

Daarnaast is het wellicht voor de betrokken scholen eenvoudiger om bij het doorgeven van de gegevens gewoon uit te gaan van de huidige situatie en in die huidige situatie zijn de betrokken leerlingen nog altijd interne van het internaat in transitie.

4.2. Internen die niet hetzelfde profiel hebben als de welzijnsvoorziening blijven welkom (Onder voorbehoud van definitieve regeling)

Er worden enkele maatregelen genomen t.a.v. de huidige internen van de internaten in transitie die niet hetzelfde profiel hebben als de toekomstige welzijnsvoorziening:

1. De jongeren verblijven vandaag in een internaat uit onderwijs, vanaf 1 september 2023 verblijven zij in een welzijnsvoorziening van het GO! Het verblijf in een welzijnsvoorziening heeft specifieke regels rond 'documenten- en informatiebeheer'.

Er wordt een pragmatische regeling uitgewerkt zodat er een zo minimaal mogelijk effect is (o.m. taakbelasting), voor de jongere, de ouders en de personeelsleden van de welzijnsvoorziening.

2. Jongeren die vandaag in het internaat verblijven en die, blijkens de inschalingsoefening, een ander profiel hebben dan dat van de toekomstige welzijnsvoorziening zullen in de welzijnsvoorziening kunnen blijven na de transitie.

Er worden dus 'geen' jongeren uit de voorziening uitgesloten.

Het verblijf van deze jongeren heeft geen nadelig effect op de subsidiëring van de welzijnsvoorziening.

Indien er op de campus, na de transitie, ook een onderwijsinternaat ontstaat, dan is het uiteraard wel de bedoeling dat de jongeren die niet ingeschaald werden met een welzijnsprofiel internen van het onderwijsinternaat worden.

Daarnaast kan het aangewezen zijn om voor jongeren met een ander profiel dan de welzijnsvoorziening, in samenspraak met de ouders, in de mate van het mogelijke met de jongere zelf en met actoren binnen het welzijnsveld te kijken of een andere welzijnsvoorziening een meer adequate opvang te bieden heeft.

3. Er zal nog een pragmatische werkwijze volgen voor de wijze van inschaling en het opmaken van documenten van de internen die geen deel uitmaakten van de inschalingsoefening (omdat ze later zijn ingeschreven zijn of omdat ze op de wachtlijst van het internaat in transitie stonden).
4. Er wordt eveneens een pragmatische werkwijze gezocht voor de jongeren op de wachtlijst van het internaat en die nog niet bij de intersectorale toegangspoort Jeugdhulp gekend zijn. Dit in relatie tot de jongeren die wel al gekend zijn bij de intersectorale toegangspoort Jeugdhulp.

5. Bijlagen