
Referentienummer: **M_PER_2026_001**

Datum: **2026-06-25**

Gewijzigd:

Contact: **Dienst Personeel - info.personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen -
02 507 07 01**

Wijzigingen in de personeelsreglementering vanaf 1 september 2026

1	Oekraïne-maatregelen.....	2
2	Besparingen	3
3	Inductie	5
4	Terugvordering onterecht uitbetaald salaris binnen een termijn van één jaar	8
5	Schrappen van verplichte uitdiensttreding bij bereiken van wettelijke pensioenleeftijd ...	9
6	Flexi-jobs contractueel personeel	11
7	Organisatie van het schooljaar	12
8	Wijzigingen aan de controle op de afwezigheden wegens ziekte	14
9	Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.....	16
10	Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (LVVP/MED)....	17
11	Ieder kind taalheld	18
12	Toekenning van extra uren-leraar voor drie uur extra Nederlands	19
13	Moederschapsbescherming tijdens de zwangerschap en tijdens de borstvoeding	21
14	Teldata 7de jaren	22
15	Pioniersscholen	23
16	Lerarenbonus	24
17	Loopbaanonderbreking voor mantelzorg	24
18	Mogelijkheid tot validering dienstanciënniteit uit CVO naar andere onderwijsniveaus	25
19	Mogelijkheden tot nieuwe affectatie en mutatie vanuit een cvo	26

In dit document bundelen we een overzicht van de aanpassingen en nieuwigheden in de personeelsreglementering voor het schooljaar 2026-2027. De veranderingen gaan in op 1 september 2026, tenzij een andere ingangsdatum is vermeld.

Deze versie van de mededeling bevat de wijzigingen voor zover ze gekend zijn op **23 juni 2026**. Van sommige wijzigingen is de wettelijke basis momenteel nog niet goedgekeurd of gepubliceerd. Gelet op de mondelinge bevestiging en voorgestelde aanpassingen in omzendbrieven worden ze wel al in dit document opgenomen.

We houden je op de hoogte van eventuele updates.

Opgelet

De informatie op de PRO.-site van Katholiek Onderwijs Vlaanderen stemt voorlopig niet altijd overeen met de wijzigingen opgenomen in deze mededeling en wordt zo snel mogelijk na de definitieve goedkeuringen en publicatie geüpdatet.

1 Oekraïne-maatregelen

1.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing in het

- gewoon en buitengewoon basisonderwijs;
- gewoon en buitengewoon secundair onderwijs.

1.2 Inhoud van de maatregel

Enkel een beperkt aantal Oekraïne maatregelen blijven van kracht tot het einde van het schooljaar waarin de Europese richtlijn tijdelijke bescherming (EG/2001/055) afloopt tenzij de Vlaamse Regering hierover een andere beslissing neemt. Momenteel is dat tot het einde van het schooljaar 2026-2027.

Hierbij worden vooral inhoudelijke afwijkingen en administratieve versoepelingen bedoeld die gekoppeld zijn aan het statuut van tijdelijke bescherming van ontheemden uit Oekraïne.

Weliswaar ontvangen de scholen geen bijkomende specifieke omkadering of extra middelen meer voor de opvang van Oekraïense leerlingen zoals o.a. subsidies voor de huur van modulaire units, (her)tellingen...

Nog meer informatie:

- voor het basisonderwijs: [omzendbrief Bao/2022/01](#)
- voor het secundair onderwijs: [omzendbrief SO/2022/01](#)

2 Besparingen

2.1 Afschaffing van het forfaitair deel van de globale puntenenveloppe

2.1.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing in het (buiten)gewoon secundair onderwijs.

Regelgeving: [Codex Secundair Onderwijs: artikel 25 \(schrapping §11\) en artikel 29 §1,1°](#)

De decretale basis van deze wijziging moet nog worden goedgekeurd.

2.1.2 Inhoud van de maatregel

Het deel van de globale puntenenveloppe dat gebaseerd is op het forfaitair leerlingenaantal van de scholengemeenschap wordt vanaf 1 september 2026 niet meer toegekend.

De bepalingen rond de mogelijkheid tot overschrijding van de 10% voorafname van de globale puntenenveloppe worden overeenkomstig aangepast.

Na toepassing van het aanwendingspercentage kan de voorafname 10 % van de totale punten bedragen, ook als dat leidt tot nieuwe terbeschikkingstellingen. De grens van 10 % kan overschreden worden

- indien binnen het OCSG een akkoord wordt bereikt over de gevolgen daarvan op de personeelsleden en over de besteding van de punten;
- tot het aantal punten dat in het verleden werd toegekend op basis van het leerlingenaantal van de scholengemeenschap, zelfs zonder akkoord van het OCSG. De punten gerelateerd aan het leerlingenaantal worden nu expliciet vermeld maar zijn identiek aan deze van voor 1 september 2026.
 - Van 900 tot en met 3999 leerlingen: 120 punten;
 - Van 4000 tot en met 6499 leerlingen: 180 punten;
 - Van 6500 tot en met 7999 leerlingen: 240 punten;
 - Van 8000 tot en met 9499 leerlingen: 300 punten;
 - Van 9500 tot en met 10999 leerlingen: 360 punten;
 - 11000 leerlingen of meer: 420 punten.

De koppeling van het aantal punten aan het aantal regelmatig leerlingen zoals vermeld onder punt 2 blijft met andere woorden nog steeds van toepassing om na te gaan of de 10% voorafname kan overschreden worden.

De afschaffing van de forfaitaire puntenenveloppe wijzigt niets aan de bepalingen rond de mandaatsvergoeding voor een coördinerend directeur. De directeur die voltijds of halftijds belast wordt met het mandaat van coördinerend directeur kan aanspraak maken op de mandaatsvergoeding wanneer de scholengemeenschap minstens 2000 regelmatig ingeschreven leerlingen telt. Dit geldt zowel als deze directeur met punten wordt aangesteld om hem vrij te stellen - dus schoolvrij te maken - dan wel als hij niet vrijgesteld wordt (en dus geen extra punten verbruikt).



Nog meer informatie:

- omzendbrief [SO/2009/03](#) betreffende de berekening van de globale puntenenveloppe in het secundair onderwijs;
- omzendbrief [SO/2009/04](#) (BuSo) betreffende de berekening van de globale puntenenveloppe in het buitengewoon secundair onderwijs;
- omzendbrief [PERS/2000/GDH](#) betreffende mandaten algemeen directeur en coördinerend directeur - Toekenning van een financiële vergoeding;
- PRO.-pagina '[Omkaderingsmiddelen secundair onderwijs \(titel Globale Puntenenveloppe - Totaal leerlingenaantal in de scholengemeenschap/Voorafname - Voorwaarden en omvang\)](#)'.

2.2 Vermindering van de degressiviteitscoëfficiënten met 10 %

2.2.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing in het voltijds gewoon secundair onderwijs.

Regelgeving: [BVR tot vastlegging van het pakket 'uren-leraar' in het voltijds secundair onderwijs: artikel 4 §1,2°](#).

2.2.2 Inhoud van de maatregel

Het pakket uren-leraar wordt berekend op basis van lineaire leerlingencoëfficiënten en bijkomende coëfficiënten die degressief zijn. De bijkomende coëfficiënten uren-leraar, gebaseerd op degressiviteit, die een leerling per afzonderlijke leerlingengroep genereert, worden met 10% verlaagd. De 10 % wordt toegepast op elke coëfficiënt apart.

Omdat het pakket uren-leraar een deel van de globale puntenenveloppe bepaalt, betekent een vermindering van de uren-leraar een kleinere puntenenveloppe.

Nog meer informatie:

- omzendbrief [SO 55](#) onder punt 3.2.1.2, punt 2°.

2.3 OKAN: Vermindering van de uren vervolgcoach

2.3.1 Toepassingsgebied en reglementering

Deze maatregel is van toepassing op onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers in het voltijds secundair onderwijs.

Regelgeving: [BVR inzake de organisatie van onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers in het gewoon voltijds secundair onderwijs: artikel 5 §2, 1°](#).

2.3.2 Inhoud van de maatregel

De uren-leraar voor vervolgcoaches worden verlaagd.

Elke contactschool van een scholengemeenschap en elke school met onthaalonderwijs buiten een scholengemeenschap krijgt **0,3 uren**-leraar per regelmatige anderstalige nieuwkomer in het onthaaljaar (in plaats van 0,9 uren-leraar voorheen).

De inhoudelijke opdracht van de vervolgcoaches wijzigt niet. De bestaande werking blijft dus van toepassing. De vervolgschoolcoach die die uren opneemt, krijgt een tweeledige opdracht:

- begeleiding, ondersteuning en opvolging van ex- onthaalleerlingen in hun verdere studies in het regulier onderwijs;
- expertise overdragen naar en opbouwen in de vervolgscholen.

Over de concrete besteding van deze specifiek voor ex-anderstalige nieuwkomers gereserveerde uren beslist het schoolteam.

Bijkomend wordt toegevoegd dat de *uren-leraar* die de anderstalige nieuwkomers **genereren volgens de coëfficiëntenregeling** van het structuuronderdeel anderstalige nieuwkomers kunnen aangewend worden voor de organisatie van het onthaaljaar of **voor vervolgschoolcoaches**. In dat laatste geval dient dit via BPT te gebeuren.

Belangrijk is dat scholen hun volledige niet-gekleurde omkadering flexibel kunnen aanwenden. Het is dus niet zo dat enkel de uren uit de coëfficiëntenregeling voor OKAN-leerlingen ingezet mogen worden voor OKAN en vervolgcoaching. Ook andere niet-gekleurde uren kunnen hiervoor gebruikt worden. Enkel expliciet gekleurde middelen blijven gebonden aan hun specifieke bestemming. Binnen die contouren hebben scholen dus ruimte om eigen afwegingen te maken in de organisatie.

Nog meer informatie:

- omzendbrief [SO 75](#) betreffende het onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers in het voltijds gewoon secundair onderwijs: punt 5.1.2. en 5.2.;
- Pro.-pagina '[Onthaalonderwijs/OKAN](#)'.

3 Inductie

3.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing op personeelsleden

- in het (buiten)gewoon basisonderwijs;
- het (buiten)gewoon secundair onderwijs.

Deze maatregel is van toepassing op personeelsleden in de ambten van het onderwijzend personeel.

Als de eenheden worden aangewend voor inductie kunnen ze enkel worden gebruikt voor personeelsleden die tijdelijk zijn aangesteld voor bepaalde duur (TABD).

Als de eenheden in het schooljaar 2026-2027 worden aangewend voor andere, ruimere doelstellingen kunnen ze gebruikt worden om ook andere personeelsleden in het ambt van onderwijzend personeel aan te stellen, zoals bijvoorbeeld een personeelslid TADD of een vast benoemd personeelslid.



3.2 Inhoud van de maatregel

3.2.1 Algemene principes

In uitvoering van het Vlaamse regeerakkoord werd voorzien dat beginnende leerkrachten, via de aanwending eenheden inductie, maximum 20% van hun opdracht kunnen besteden aan een nieuwe specifieke vorm van aanvangsbegeleiding, de zogenaamde inductie, met focus op klasmanagement en vakdidactiek.

Scholengemeenschappen (en scholen buiten een scholengemeenschap) krijgen voor de organisatie van deze specifieke vorm van aanvangsbegeleiding eenheden 'inductie'. Die kunnen ze omzetten in lestijden of lesuren. Ze ontvangen deze eenheden op basis van het aantal starters aangesteld in de scholen in de maand december in de voorbije drie schooljaren.

Voor het schooljaar 2026-2027 wordt de **aanwending van de eenheden inductie versoepeld**. De versterking van de aanvangsbegeleiding van startende leerkrachten blijft een van de mogelijkheden maar scholen(gemeenschappen) kunnen in het schooljaar 2026-2027 de eenheden inductie ook voor andere doelstellingen aanwenden die hun (personeels)organisatie ten goede komt. Dit zorgt voor minder impact op de organisatie van de scholen en de verdeling van het urenpakket. De **maximumnorm van 20% geldt in dit geval niet**. Dit betekent concreet dat eenheden inductie kunnen aangewend worden om een personeelslid ook halftijds of zelfs voltijds aan te stellen.

De **scholengemeenschappen verdelen** de eenheden inductie over hun scholen volgens afspraken gemaakt in het lokaal overlegcomité van de scholengemeenschap (OCSG). Een scholengemeenschap kan ook afspraken maken over de overdracht van eenheden inductie naar een andere scholengemeenschap.

De **overdracht** van eenheden inductie kan enkel **binnen het eigen onderwijsniveau**. Een scholengemeenschap secundair mag dus geen eenheden inductie overdragen naar een scholengemeenschap basis en omgekeerd.

De **individuele scholen** maken bovendien **afspraken** binnen het lokaal overleg (LOC) over:

- *eventuele extra middelen* uit de *reguliere omkadering (BPT)*;
- de *praktische organisatie* van de inductie;
- voor het **schooljaar 2026-2027**: het al dan niet nastreven van *andere doelstellingen* dan inductie;
- de *aanwendingscriteria*. Deze criteria bepalen hoeveel en voor welke beginnende leerkrachten eenheden inductie worden aangewend. Op die manier is flexibiliteit en differentiatie mogelijk. Niet alle beginnende leerkrachten hebben immers hetzelfde profiel (bijvoorbeeld zij-instromers) of eenzelfde opleiding genoten.

We raden aan om bij de verdeling in de scholengemeenschap en bij het bepalen van de afspraken in de individuele scholen in het lokaal overlegcomité **afspraken (een protocol) voor één schooljaar** te maken.

3.2.2 Modaliteiten

Er gelden specifieke modaliteiten voor de aanwending van de eenheden inductie.

- Het deel van de betrekking dat via een omzetting van eenheden inductie wordt opgericht, kan **niet vacant** verklaard worden. Er kan dus ook niet in benoemd, geaffecteerd of gemueteerd worden.
- De **totale opdracht** van een personeelslid dus met inbegrip van de inductieopdracht
 - mag een voltijdse opdracht in het betreffende ambt nooit overschrijden als de eenheden inductie worden aangewend voor inductie;
 - mag een voltijdse opdracht in het betreffende ambt wél overschrijden als de eenheden in het schooljaar 2026-2027 worden aangewend voor andere doelstellingen.
- De eenheden inductie kunnen voor starters **gecombineerd** worden met de **lerarenbonus**.
- Bij **afwezigheid** van de (beginnende) titularis, kan je in de reeds omgezette eenheden inductie **niet vervangen** door een (*beginnende*) **vervanger**. Er zullen dan **opnieuw eenheden inductie moeten omgezet worden** in lestijden of lesuren (tenzij men ervoor kiest om voor de beginnende vervanger lestijden of lesuren BPT aan te wenden).
- De scholen kunnen hun eenheden inductie niet overdragen naar een volgend schooljaar.
- De aanwending van de eenheden inductie zal gecontroleerd worden. AGODI zal hiervoor een tool ontwikkelen. Meer informatie volgt.

Als je een tijdelijk personeelslid (TABD) in het kader van inductie voor een **volledig schooljaar** aanstelt, worden hiervoor **303 kalenderdagen aangerekend**.

Als, voor het schooljaar 2026-2027, een vast benoemd personeelslid of een TADD'er voor andere doeleinden voor een **volledig schooljaar** wordt aangesteld, reken je hiervoor ook **303 kalenderdagen**. Voor alle personeelsleden wiens aanstelling doorloopt tot 31/8 zal AGODI toch maar eenheden inductie aanrekenen t.e.m. 30/6, de aanstelling en het loon blijven uiteraard in de zomermaanden doorlopen.

3.2.3 Concrete handvaten

De regelgeving biedt autonomie aan de scholen en scholengemeenschappen om inductie concreet in te vullen en te organiseren, op basis van hun aanvangsbegeleiding en profiel van de startende leraar. **Voor het schooljaar 2026-2027** kunnen de eenheden inductie gebruikt worden voor andere doelstellingen die de (personeels)organisatie ten goede komt.

De opgenomen ondersteuning inductie (klasmanagement, vakdidactiek, andere specifieke aspecten) wordt opgenomen in een schriftelijke overeenkomst. Deze overeenkomst moet niet worden opgesteld als de eenheden in het schooljaar 2026-2027 voor andere doelstellingen worden aangewend.

We reiken vanuit Katholiek Onderwijs Vlaanderen enkele concrete handvaten en voorbeelden aan, rekening houdend met de uitgebreidere aanwending in het schooljaar 2026-2027.



- **Breng het aantal beschikbare eenheden inductie in kaart.**
Dit is een cruciale eerste stap. Is het aantal eenheden inductie onvoldoende? Of net heel ruim? Is het mogelijk om elke starter 20% inductie te voorzien voor een heel schooljaar? Of wordt de inductie voor elke starter beperkt tot 10% voor een heel schooljaar en hou je nog enkele eenheden in reserve voor starters die in de loop van het schooljaar instappen? Kan je, in 2026-2027, met de eenheden inductie een personeelslid voor een volledig jaar aanstellen voor andere doeleinden?
- **Bepaal je doelgroep.**
Je maakt als school afspraken over de praktische organisatie en de aanwendingscriteria van de eenheden inductie. Je bepaalt met andere woorden de doelgroep: aan hoeveel en welke beginnende leerkrachten ken je inductie toe.
- **Integreer de inductie in je bestaande aanvangsbegeleiding en in je globaal personeelsbeleid.**
- **Neem de begeleiding op als schoolteam.**
Bekijk wie in het team wat kan opnemen in de begeleiding van de starter:
Voor het schooljaar 2026-2027 zou je de eenheden inductie weliswaar kunnen aanwenden om mentoren aan te stellen om de begeleiding van starters op te nemen (andere doelstelling dan de initiële inductie bestemd voor aanvangsbegeleiding).
- **Differentieer en werk op maat.**
- **Extra tijd voor begeleiding én voor lesvoorbereiding voor starters.**
- **Bied verschillende vormen van ondersteuning aan.**

Nog meer informatie:

- omzendbrief [PERS/2026/1](#) betreffende inductie voor beginnende leerkrachten in het basis- en secundair onderwijs;
- PRO.-pagina [‘Aanvangsbegeleiding en inductie’](#).

4 Terugvordering onterecht uitbetaald salaris binnen een termijn van één jaar

4.1 Toepassingsgebied en reglementering

Deze maatregel is van toepassing op

- het (buitengewoon) basisonderwijs;
- het (buitengewoon) secundair onderwijs;
- het deeltijds kunstonderwijs;
- centra voor volwassenenonderwijs;
- leersteuncentra;
- onderwijsinternaten;
- de CLB's;
- centra voor basiseducatie;
- het hoger onderwijs.

Regelgeving:

- [BVR betreffende codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs: artikel V65](#)
- [Codex hoger onderwijs: artikel IV.42](#)

4.2 Inhoud van de maatregel

De termijn voor terugvordering van ten onrechte betaalde bedragen wordt ingekort van twee jaar tot maximum één jaar.

De administratie kan onterecht uitbetaald salaris niet meer terugvorderen van schoolbesturen of hun personeelsleden na één jaar, te rekenen van de eerste januari van het jaar van de betaling, als:

- het salaris foutief berekend werd
- als gevolg van een administratieve fout van de *betalende overheid*
- en de administratieve overheid tijdig beschikte over alle nodige informatie.

Deze bepaling is niet van toepassing

- wanneer het personeelslid behoort te weten dat (een deel van) het salaris onterecht werd uitbetaald omdat het de bezoldigde prestaties niet heeft geleverd of
- wanneer het personeelslid voor een onderbreking van zijn opdracht recht heeft op een socialezekerheidsuitkering.

In deze gevallen kan de administratie, zelfs al heeft ze zelf een fout gemaakt, het onterecht uitbetaalde salaris nog terugvorderen na één jaar.

5 Schrappen van verplichte uitdiensttreding bij bereiken van wettelijke pensioenleeftijd

5.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing op personeel binnen de rechtspositieregeling - TADD-aangesteld of vast benoemd.

Inwerkingtreding na publicatie in Belgisch Staatsblad: 1 september 2026

5.2 Inhoud van de (ontwerp)regelgeving

In lijn met het federale regeerakkoord wordt de automatische beëindiging van de aanstelling of benoeming bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd afgeschaft. De beëindigingsbepalingen in het decreet rechtspositie die verband houden met het bereiken van de leeftijdsgrens (wettelijke pensioenleeftijd), worden overeenkomstig geschrapt.

Voor het onderwijs betekent dat concreet dat personeelsleden na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd kunnen blijven werken, zonder dat zij daarvoor vooraf toestemming nodig hebben van het school- of centrumbestuur.



Tegelijk krijgt het school- of centrumbestuur wel een bijkomende ontslagmogelijkheid voor personeelsleden die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt. Die mogelijkheid is bedoeld om voldoende dynamiek en vernieuwing binnen het personeelsbestand te kunnen behouden.

De regelgeving bepaalt dat een schoolbestuur, op basis van een gemotiveerde beslissing en met inachtneming van een opzeggingstermijn, een einde kan maken aan een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur of een vaste benoeming wanneer het personeelslid de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn:

- het ontslag moet voldoende gemotiveerd zijn;
- het mag niet gebaseerd zijn op discriminerende redenen;
- het loutere feit dat iemand de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt, volstaat op zich niet als motivering voor het ontslag.

De opzeggingstermijn bedraagt drie maanden per begonnen periode van tien jaar dienstanciënniteit die het personeelslid heeft opgebouwd bij het schoolbestuur. Het personeelslid kan bij het voltooiën van de opzeggingstermijn verder werken tot het einde van de betreffende maand.

De opzeggingstermijn gaat in op de maandag die volgt op de week waarin het bestuur het personeelslid op de hoogte brengt van het ontslag. De kennisgeving van het ontslag gebeurt op straffe van nietigheid met een aangetekende brief, die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending, of bij deurwaardersexploot. De brief vermeldt, ook op straffe van nietigheid, het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

Het bestuur en het personeelslid kunnen ook in onderling akkoord een einde maken aan de vaste benoeming of aan de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Dat akkoord wordt vastgelegd in een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van de beëindiging van de vaste benoeming of van de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur en draagt de handtekening van beide partijen.

Het schoolbestuur mag alleen eenzijdig een einde maken aan de aanstelling of benoeming van een personeelslid om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening door het personeelslid van een van de volgende rechten:

- 1° het recht op omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling;
- 2° het recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof;
- 3° het recht op afwezigheid voor verminderde prestaties voor zorgdoeleinden;
- 4° het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- 5° het recht om een nevenactiviteit uit te oefenen, binnen de grenzen van de cumulatieregeling en de regeling rond onverenigbaarheden van het schoolbestuur;
- 6° het recht op een nieuwe affectatie of mutatie of om werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen.

Deze bescherming gaat in op de dag van de aanvraag van een van deze rechten, behalve het recht op ouderschapsverlof, dat ingaat op de dag van de geboorte van het kind.

Het bestuur deelt het personeelslid schriftelijk mee wat de redenen voor het ontslag zijn. Als de ingeroepen redenen *niet vreemd* zijn aan de uitoefening van een van de vermelde rechten waarvan het personeelslid gebruikmaakt of als er *geen reden* opgegeven is, moet het schoolbestuur aan het personeelslid aanvullend op de opzeggingstermijn een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden. Die vergoeding mag bij het ontslag van een personeelslid niet samen genoten worden met andere vergoedingen die in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag zijn bepaald.

Het bestuur kan met een personeelslid dat de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, terwijl het tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur (TABD), in onderling akkoord overeenkomen om de aanstelling te beëindigen. Ook dat akkoord moet schriftelijk worden vastgelegd en moet de datum van de beëindiging en de handtekening van beide partijen bevatten.

6 Flexi-jobs contractueel personeel

6.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing op contractueel personeel (arbeiders en bedienden) - regeling privésector.

Inwerkingtreding na publicatie in het Belgisch Staatsblad: 1 juli 2026.

6.2 Inhoud van de regelgeving

6.2.1 Federale uitbreiding

De federale regering heeft werk gemaakt van een principiële uitbreiding van de inzet van flexi-jobs naar alle sectoren van de privésector. Wel blijft er een mogelijkheid bestaan voor de sectoren (paritaire comités) om een gehele of gedeeltelijke uitsluiting te vragen en nadien eventueel opnieuw een toelating. De inzetbaarheid kan dus op sectorniveau worden bepaald en herzien.

6.2.2 Kader waarin flexi-jobs vandaag al mogelijk zijn binnen onderwijs

Binnen onderwijs is de inzet van flexi-jobs sinds 1 april 2024 mogelijk voor functies waarin normaal gezien een aanstelling binnen de rechtspositieregeling gebeurt, bijvoorbeeld een leraar, opvoeder, onderwijzer ... Deze mogelijkheid wordt toegelicht in de [omzendbrief PERS/2024/01 van 26 maart 2024](#). Opgelet: voor functies binnen de rechtspositieregeling is de inzet van flexi-jobs vooralsnog niet mogelijk (1) in de leersteuncentra, (2) in het deeltijds kunstonderwijs en (3) in de onderwijsinternaten. De effectieve mogelijkheid om flexi-jobs in te zetten voor functies binnen de rechtspositieregeling maakt namelijk het voorwerp uit van een specifiek koninklijk besluit van de federale regering. In dat koninklijk besluit worden onderwijsniveaus met NACE-codes aangewezen. Omdat er geen NACE-codes o.a. voor het deeltijds kunstonderwijs, de onderwijsinternaten en de centra voor basiseducatie op Europees niveau zijn gedefinieerd, worden deze onderwijsniveaus niet meegenomen in het koninklijk besluit dat de wettelijke basis vormt voor de inzet van flexi-jobs voor gesubsidieerde profielen. De wijziging in de federale regelgeving brengt op dit punt geen verandering met zich mee.



6.2.3 Nieuw: inzet voor contractuele functies

Voor contractuele functies -zoals poets- en klusjespersoneel, busbegeleiders, toezichters- die binnen de regelingen voor de privésector en dus binnen het toepassingsgebied van de paritaire subcomités 152.01 en 225.01 vallen, waren flexi-jobs tot nog toe niet mogelijk. Volgens de federale regeling moest een reeks sectoren, waaronder de onze, tot dusver actief kiezen ('opt-in') op basis van een sectorale CAO vóór de mogelijke inzet van flexi-jobs. Daarover kon evenwel geen akkoord worden bereikt op sectorniveau en de 'opt-in' kwam er bijgevolg niet.

Wanneer de federale uitbreiding in werking treedt op 1 juli 2026, wordt de mogelijkheid van flexi-jobs binnenkort wel standaard geopend voor alle sectoren van de privésector, met inbegrip van de paritaire subcomités 152.01 en 225.01, tenzij de sectoren vervolgens voor een 'opt-out' zouden kiezen. Binnen onze paritaire subcomités ligt momenteel geen vraag voor naar een volledige of gedeeltelijke 'opt-out', waardoor de wetwijziging in onze sectoren doorgang kan vinden en flexi-jobs dus ook mogelijk worden voor contractuele functies vanaf 1 juli 2026.

We raden aan om contact op te nemen met het sociaal secretariaat voor de praktische opvolging van de administratieve en loontechnische aspecten (zoals de raamovereenkomst, flexi-job-arbeidsovereenkomst, Dimona, loonberekening en sociale bijdragen).

Een aandachtspunt, tot slot, is dat onderwijsinstellingen die een VAP-dossier (vrijstelling arbeidsprestaties) hebben lopen bij het sectoraal Tewerkstellingsfonds (cf. [SF-VOV](#) vzw), deze subsidies maar kunnen continueren, wanneer ze het tewerkstellingsvolume van hun vaste contractuele medewerkers minstens behouden. De betrokken instellingen houden bij de afweging van flexi-jobs dus best rekening met een mogelijke invloed op het VAP-dossier.

7 Organisatie van het schooljaar

Voor zowel de leerlingen van het basis- en het secundair onderwijs zijn een aantal maatregelen genomen die de lestijd van de leerlingen maximaliseren.

7.1 Gewoon en buitengewoon basisonderwijs

Regelgeving: [Besluit van de Vlaamse Regering tot organisatie van het schooljaar in het basisonderwijs en in het deeltijds onderwijs georganiseerd, erkend of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap](#).

7.1.1 Laatste schooldag vóór de zomervakantie

Op de laatste schooldag vóór de zomervakantie kan geen pedagogische studiedag ingepland worden. Die dag geldt als een gewone schooldag waarop de gebruikelijke schooluren van toepassing zijn. De concrete invulling van deze schooldag behoort tot de pedagogische autonomie van de school

7.1.2 Facultatieve verlofdagen

De mogelijkheid om twee facultatieve verlofdagen (eventueel opgesplitst in halve dagen en verschillende per vestigingsplaats) op te nemen, vervalt.

7.1.3 De dag na de verkiezingen

De mogelijkheid om de dag na de verkiezingen de lessen te schorsen, vervalt.

Indien een schoolbestuur hierop een afwijking wenst, moet die aangevraagd worden via 'Mijn Onderwijs Directies en Administraties' met het formulier 'SBT Basis - afwijking organisatie schooljaar'.

Een afwijking op de gebruikelijke organisatie van de lestijden is mogelijk, zolang het totale aantal lestijden op schooljaarbasis behouden blijft en het goedgekeurde leerprogramma volledig wordt afgewerkt.

Hierdoor kan een school in uitzonderlijke gevallen gedurende een bepaalde week minder lestijden organiseren dan het vastgelegde minimum. Voorwaarde is wel dat deze lestijden later worden ingehaald en dat de overige wettelijke bepalingen gerespecteerd worden.

7.1.4 Pedagogische studiedagen

De lessen mogen voor alle leerlingen of voor een bepaalde leerlingengroep gedurende maximaal anderhalve dag per schooljaar worden geschorst voor het organiseren van pedagogische studiedagen voor de leerkrachten. Deze anderhalve dag kan worden opgesplitst in maximaal drie halve dagen. Het is niet mogelijk om hiervan af te wijken en bijkomende pedagogische studiedagen te organiseren waarbij de lessen worden geschorst.

Vanaf het schooljaar 2029-2030 zijn scholen bovendien verplicht om tijdens pedagogische studiedagen opvang te voorzien voor leerlingen van wie de ouders hierom verzoeken. Enkel in situaties van overmacht, waardoor de school onbereikbaar of ontoegankelijk is, geldt deze verplichting niet. De school bepaalt zelf op welke manier deze opvang wordt georganiseerd.

Nog meer informatie:

- omzendbrief [Bao/2020/03](#).

7.2 Gewoon en buitengewoon secundair onderwijs

Regelgeving: [Besluit van de Vlaamse regering houdende de organisatie van het schooljaar in het secundair onderwijs](#)

7.2.1 Eerste en laatste dag van het schooljaar

Het is niet meer mogelijk om bij het begin van het schooljaar de lessen een halve dag te schorsen voor administratieve of onthaalformaliteiten. De eerste dag van het schooljaar geldt als een gewone schooldag waarop de gebruikelijke schooluren van toepassing zijn.

De laatste dag voor de zomervakantie is steeds een schooldag met toepassing van de gebruikelijke schooluren. De invulling die de school geeft aan deze schooldag, behoort tot haar pedagogische autonomie.

7.2.2 Facultatieve verlofdagen

De mogelijkheid om de lessen te schorsen voor het inrichten van een facultatieve verlofdag vervalt.



7.2.3 De dag na de verkiezingen

De mogelijkheid om de lessen te schorsen de dag na de verkiezingen wordt geschrapt.

Wenst de school toch een afwijking die ertoe leidt dat een school in een bepaalde week tijdelijk minder dan het minimumaantal lestijden kan organiseren, dan kan dit enkel op voorwaarde dat de niet-georganiseerde lestijden op een ander moment worden ingericht en dat de overige voorwaarden worden gerespecteerd.

Scholen beslissen op eigen initiatief over een alternatieve lesspreiding. Er zijn geen afwijkingaanvragen bij de overheid nodig.

7.2.4 Pedagogische studiedagen

De mogelijkheid om op schooldagen de lessen te schorsen voor de organisatie van een pedagogische studiedag wordt opgeheven. Scholen kunnen nog steeds collectieve vormingsmomenten organiseren op andere tijdstippen bijvoorbeeld vlak voor de start van het schooljaar (een gezamenlijk nascholingsmoment na de personeelsvergadering) of tijdens de evaluatiedagen.

Ook op de laatste schooldag vóór de zomervakantie kan geen pedagogische studiedag ingepland worden. Die dag geldt als een gewone schooldag waarop de gebruikelijke schooluren van toepassing zijn.

Nog meer informatie:

- omzendbrief [SO 74](#).

8 Wijzigingen aan de controle op de afwezigheden wegens ziekte

8.1 Plaatsen voor controleonderzoeken worden uitgebreid

8.1.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing op alle gesubsidieerde personeelsleden uitgezonderd het hoger onderwijs.

Regelgeving: [BVR betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte](#), met name artikel 12.

8.1.2 Inhoud van de maatregel

De manier van controleonderzoeken bij voltijds ziekteverlof wordt gewijzigd. De mogelijke plaatsen voor controleonderzoeken bij voltijds ziekteverlof worden uitgebreid en zijn:

- de controles aan huis (woon- of verblijfplaats);
- de controles in de dokterspraktijk (vanaf 1 september 2026);
- de controles in een medisch controlecentrum (vanaf 1 september 2026).

Vanaf het volgende schooljaar 2026-2027 zullen ingeval van voltijds ziekteverlof de controles niet langer en alleen meer kunnen gebeuren aan huis maar wordt het eveneens mogelijk dat de controles doorgaan in de dokterspraktijk of in een medisch controlecentrum. Enkel bij de controle in

de woon- of verblijfplaats van het ziek personeelslid moet het controleorgaan het controleonderzoek niet vooraf aankondigen.

De regel die bepaalt dat het personeelslid de eerste 24 uur thuis moet blijven, blijft (verder) overeind. Controles op de eerste dag ziekte gebeuren bijgevolg nog steeds aan huis.

De praktische modaliteiten zoals de termijn waarover het ziek personeelslid beschikt tussen de oproep tot controle en de controle zelf, welke afstand er mag liggen tussen de woon- en controleplaats, ... zullen verder toegelicht worden in de ministeriële omzendbrief over de controle op de afwezigheid wegens ziekte.

Nog meer informatie:

- omzendbrief [13AC/B.Ph./SH/js](#) betreffende controle op de afwezigheid wegens ziekte.

8.2 Verplaatsingskosten

8.2.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing op alle gesubsidieerde personeelsleden uitgezonderd het hoger onderwijs.

Regelgeving: [BVR betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte](#), met name artikel 11.

8.2.2 Inhoud van de maatregel

De verplaatsingskosten die het personeelslid maakt voor een controleonderzoek in een dokterspraktijk of in een medisch controlecentrum zijn ten laste van het personeelslid. De kosten worden dus niet terugbetaald door de overheid.

Nog meer informatie:

- omzendbrief [13AC/B.Ph./SH/js](#) betreffende controle op de afwezigheid wegens ziekte.

8.3 Verplichte gegevensvermelding aan controleorgaan

8.3.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing op alle gesubsidieerde personeelsleden uitgezonderd het hoger onderwijs.

Regelgeving: [BVR betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte](#), met name artikel 5.

8.3.2 Inhoud van de maatregel

Het personeelslid moet bij een afwezigheid wegens ziekte van meer dan één dag onmiddellijk een afwezigheidsattest sturen naar de directeur én een medisch attest naar het controleorgaan. Om ook de controles in de dokterspraktijk of in een medisch controlecentrum mogelijk te maken, zal het personeelslid voortaan de volgende gegevens verplicht vermelden op het medisch attest:

- 1° het adres van de woonplaats of van de verblijfplaats, als het tijdens de ziekte niet in de woonplaats verblijft;
- 2° het e-mailadres;
- 3° het gsm-nummer.



Het controleorgaan kan een e-mail of sms versturen naar het personeelslid om het uit te nodigen om een afspraak te maken voor een controle in een dokterspraktijk of in een medisch controlecentrum. Als de school de controle aanvraagt, bezorgt de school deze gegevens aan het controleorgaan.

Opmerking

- Het vermelden van de voornoemde gegevens is een verplichting voor het personeelslid ten einde zich op die manier niet te onttrekken aan de controle. Deze verplichting is expliciet in de regelgeving ingeschreven. Het niet-naleven ervan heeft voor het betrokken personeelslid tot gevolg dat het onwettig afwezig is en het recht op weddetoelage voor de duur van de afwezigheid verliest.
- Als het personeelslid dat wegens ziekte afwezig is, tijdens de ziekte niet in zijn woonplaats verblijft, deelt het personeelslid zijn verblijfplaats aan de directeur mee. Het meldt ook elke verandering van verblijfplaats in de loop van de afwezigheid wegens ziekte vooraf aan het controleorgaan.

Nog meer informatie:

- omzendbrief [13AC/B.Ph./SH/js](#) betreffende controle op de afwezigheid wegens ziekte.

9 Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte

9.1 Versoepeling toegang tot VVP/ziekte

9.1.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing op alle gesubsidieerde personeelsleden uitgezonderd het hoger onderwijs.

Regelgeving: [BVR van 15 februari 2008](#) betreffende het ziekteverlof, VVP/ziekte..., m.n. artikel 24, § 1.

9.1.2 Inhoud van de maatregel

Er doen zich situaties voor waarin het verantwoord is dat het personeelslid niet enkel aansluitend aan zijn voltijdse afwezigheid wegens ziekte (bezoldigd ziekteverlof of TBS/ziekte) rechtstreekse toegang krijgt tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte. Er zijn twee bijkomende situaties die worden toegelaten zonder dat het personeelslid eerst enkele dagen met voltijds ziekteverlof gaat alvorens het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte te kunnen opstarten.

De toegang wordt verruimd vanaf 1 september 2026 met twee mogelijkheden (3 en 4). Het verlof voor verminderde prestaties moet onmiddellijk aansluiten op:

1. een periode van bezoldigd ziekteverlof;
2. een periode van terbeschikkingstelling wegens ziekte;
3. een periode van afwezigheid op grond van progressieve werkhervatting, de AAAZ-regeling;
4. een tijdelijk (medisch) rustpensioen (als uitdovende maatregel).

Nog meer informatie:

- omzendbrief [Pers/2007/07](#) betreffende het ziekteverlof, VVP wegens ziekte...

9.2 Terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking in combinatie met een VVP/ziekte

9.2.1 Toepassingsgebied en reglementering

Deze maatregel is van toepassing op alle gesubsidieerde personeelsleden uitgezonderd het hoger onderwijs.

Regelgeving: [BVR van 15 februari 2008](#) betreffende het ziekteverlof, VVP/ziekte..., m.n. artikel 25.

9.2.2 Inhoud van de maatregel

Conform de regelgeving LVVP/MED en andere verlofstelsels wordt nu ook het principe in de regelgeving ingeschreven dat het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (VVP/ziekte) eerst genomen wordt op de opdracht waarvoor een terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking wordt uitgesproken en waarvoor het personeelslid niet gereffecteerd of weder tewerkgesteld is.

Het is logisch dat de niet-gepresteerde uren in een periode van deeltijds werken na ziekte het eerst genomen worden op de uren waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of weder tewerkgesteld is. Dit principe is niet nieuw.

Nog meer informatie:

- omzendbrief [Pers/2007/07](#) betreffende het ziekteverlof, VVP wegens ziekte...

10 Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (LVVP/MED)

10.1 Versoepeling toegang tot LVVP/MED

10.1.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing op alle gesubsidieerde personeelsleden uitgezonderd het hoger onderwijs.

Regelgeving: [BVR van 15 februari 2008 betreffende](#) het ziekteverlof, VVP/ziekte..., m.n. artikel 28/4, §1.

10.1.2 Inhoud van de maatregel

Om personeelsleden met tijdelijk medisch pensioen eenvoudig toegang te geven tot het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (LVVP/MED) werd een versoepeling ingebouwd. Als deze personeelsleden wensen te re-integreren kunnen ze overstappen naar een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen in plaats van verplicht te worden om eerst 30 dagen ziekteverlof of een ander verlofstelsel met deeltijdse prestaties te nemen.



De toegang wordt verruimd met de voornoemde doelgroep vanaf 1 september 2026 (uitdovende maatregel). Het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen moet onmiddellijk aansluiten op:

1. een periode van minstens 30 kalenderdagen ononderbroken afwezigheid wegens ziekte (ziekteverlof, terbeschikkingstelling wegens ziekte, VVP/arbeidsongeval);
2. een dienstonderbreking (andere dan VVP/ziekte) waarbij het personeelslid nog minstens een halftijdse betrekking presteerde (5 000/ 10 000);
een tijdelijk (medisch) rustpensioen (als uitdovende maatregel).

Nog meer informatie:

- omzendbrief [Pers/2007/07](#) betreffende het ziekteverlof, VVP wegens ziekte...

11 Ieder kind taalheld

11.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing in het gewoon basisonderwijs.

11.2 Inhoud van de maatregel

11.2.1 Voorinstructie en remediëring

Scholen krijgen werkingsbudget om de taalachterstand te voorkomen of zo snel mogelijk te verhelpen.

Met het werkingsbudget kan personeel op 2 manieren worden aangesteld:

- ‘kopen’ van ambten via het werkingsbudget. Die personeelsleden vallen onder de regels van het decreet rechtspositie (denk aan voorrangsregels, bekwaamheidsbewijzen, prestatieregeling...);
- aanstellen van contractueel personeel buiten het decreet rechtspositie. Je werkt hiervoor samen met een sociaal secretariaat voor de berekening van lonen e.d. Op deze personeelsleden is het algemeen arbeidsrecht van toepassing.

11.2.2 Taalheldklas

Voor het organiseren van de taalheldklas krijgt de school aanvullende lestijden, die enkel kunnen worden aangewend in het ambt van onderwijzer. Ze kunnen ook worden toegekend aan de directeur of de adjunct-directeur met onderwijsopdracht.

De aanvullende lestijden vallen onder de regels van reffectatie en wedertewerkstelling. Ze zijn tevens vatbaar voor vacantverklaring, vaste benoeming, affectatie en mutatie.

Nog meer informatie:

- [BaO/2026/01: Ieder kind taalheld](#)
- [SO/2024/02: Flexibilisering in het secundair onderwijs](#)

12 Toekenning van extra uren-leraar voor drie uur extra Nederlands

Vanaf 1 september 2026 wordt aan alle scholen voor voltijds gewoon secundair onderwijs een pakket extra uren-leraar toegekend voor de extra uren Nederlands bij de overgang van het basisonderwijs naar het secundair onderwijs.

12.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing in het gewoon secundair onderwijs.

12.2 Inhoud van de maatregel

Op het einde van schooljaar 2025 - 2026 nemen klassenraden van het basisonderwijs voor het eerst de beslissing of een leerling in zijn eerste jaar van het secundair onderwijs verplicht drie uren extra taallessen Nederlands per week dient te volgen.

Daarnaast kan de klassenraad van het door de leerling gevolgde structuuronderdeel van het secundair onderwijs (behalve in het onthaaljaar voor anderstalige nieuwkomers) beslissen dat een leerling tot maximaal drie uur extra Nederlands moet volgen. Dit kan niet bijkomend aan een leerling die al verplicht is om drie uur extra taallessen Nederlands te volgen als gevolg van een beslissing van de klassenraad van het lager onderwijs. Drie uur is dus het maximum.

De scholen ontvangen hiervoor een pakket uren-leraar dat berekend is op basis van de leerlingen in het eerste leerjaar van de eerste graad op 1 februari van het voorgaande schooljaar én die voldoen aan een van de volgende drie indicatoren: 'thuis taal niet de onderwijstaal', 'schooltoeslag' en 'opleidingsniveau van de moeder'.

De berekening gebeurt dus niet op basis van het aantal leerlingen met een beslissing van de klassenraad van het basisonderwijs voor extra Nederlands dat voor de school kiest: hierdoor is het mogelijk dat het aantal uren-leraar dat een school ontvangt ontoereikend is voor de organisatie van de extra taallessen. Indien een school onvoldoende uren-leraar ontvangt, dient de school dit verder aan te vullen met uren uit haar eigen omkadering.

De extra uren Nederlands komen boven op de gewone lessentabel, maar maken wel integraal deel uit van de vorming van de leerling. Leerlingen voor wie de klassenraad heeft beslist dat zij extra Nederlands moeten volgen, zijn dan ook verplicht om deze uren ook effectief te volgen. Ook de school is verplicht om deze uren effectief aan te bieden in een doelgericht aanbod dat ze zelf organiseert of waarvoor ze samenwerkt met andere scholen waarbij leerlingen van verschillende scholen worden samengebracht.

De begeleidende klassenraad beslist, na evaluatie op basis van de studievoortgang, hoe lang de leerling die extra uren taallessen, eventueel verminderd, moet volgen.



12.2.1 Aanwending

Deze uren-leraar worden uitsluitend aangewend om extra uren Nederlands per week te voorzien voor leerlingen die van de klassenraad van het basisonderwijs bij het uitreiken van het getuigschrift basisonderwijs of door de klassenraad van het secundair onderwijs extra uren Nederlands opgelegd kregen. De secundaire school organiseert deze uren verplicht boven op het curriculum.

De personeelsleden die aangesteld worden in de drie extra uren Nederlands (Taalhelden) vallen volledig onder het toepassingsgebied van het Decreet Rechtspositie. De betrekkingen kunnen dus vacant verklaard worden: ze komen m.a.w. in aanmerking voor vaste benoeming, affectatie en mutatie.

De drie uren Nederlands kunnen worden toegewezen aan een tijdelijk of vast benoemd personeelslid. Bij de melding wordt de opdracht van de leraar steeds opgesplitst in een deel met en een deel zonder extra uren Nederlands.

- Voorbeeld voor een tijdelijk personeelslid
3/22 AV Nederlands ATO 2 met vakcode 2752 (Taalhelden) tot 30 juni
12/22 AV Nederlands ATO 2 tot 30 juni
- Voorbeeld voor een vast benoemd personeelslid
3/22 AV Nederlands ATO 4 met vakcode 2752 (Taalhelden)
19/22 AV Nederlands ATO 4

De melding van een verlof TAO **binnen de eigen school** is niet van toepassing als de extra uren Nederlands (Taalhelden) binnen de draagwijdte van de vaste benoeming vallen.

De extra uren Nederlands kunnen overgedragen worden naar een volgend schooljaar alsook naar een andere school volgens de gebruikelijke procedures.

Nog meer informatie:

- [SO 55: Ambt van directeur en pakket "uren-leraar" in het voltijds gewoon secundair onderwijs;](#)
- [SO/2024/02: Flexibilisering in het secundair onderwijs;](#)
- [Art 136/4 uit codex secundair onderwijs;](#)
- PRO.-pagina [leder kind taalheld.](#)

13 Moederschapsbescherming tijdens de zwangerschap en tijdens de borstvoeding

13.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing op alle gesubsidieerde personeelsleden die zwanger zijn of borstvoeding geven en die verwijderd worden uit het risico.

13.2 Inhoud van de maatregel

Zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven worden maximaal verplicht ingezet om andere taken uit te oefenen in het onderwijs, uiteraard op voorwaarde dat die taken in veilige omstandigheden uitgevoerd kunnen worden. In de huidige tijden van krapte op de arbeidsmarkt en het lerarentekort waarbij heel wat scholen er niet in slagen vacatures in te vullen, wordt dergelijk potentieel aan arbeidskrachten niet onbenut gelaten.

13.2.1. Te nemen stappen

1. Risicoanalyse

Het schoolbestuur is verplicht een risicoanalyse op te stellen voor al zijn personeelsleden. Dit gebeurt in samenspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts. Als uit de risicoanalyse blijkt dat er in de onderwijsinstelling risico's aanwezig zijn voor zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven in bepaalde functies of in alle functies, dan moeten beschermende maatregelen worden toegepast.

2. Arbeidsarts

Je verwijderd het personeelslid bij melding van de zwangerschap preventief uit het risico en verwijst door de preventieadviseur-arbeidsarts.

13.2.2. Andere taken

De preventieadviseur-arbeidsarts zal volgens de opgemaakte risicoanalyse oordelen dat dit personeelslid niet langer veilig in de oorspronkelijke versie kan werken. Het schoolbestuur gaat na welke opdrachten wel nog haalbaar zijn.

1. Andere organieke betrekking

Heb je een organieke betrekking in een ambt dat niet valt binnen het risicogebied dan kan je die betrekking aan het personeelslid aanbieden. Een zwangere kleuterleidster zou aangesteld kunnen worden in een opdracht in de lagere afdeling van de school bij wijze van voorbeeld. Als het gaat om een vast benoemde kleuterleidster maken we gebruik van een verlof TAO. Als het om een tijdelijk aangestelde kleuterleidster gaat, stapt ze uit de betrekking als kleuterleidster om de betrekking in het andere ambt op te nemen. In beide situaties kan je geen verplichting opleggen.

2. Andere toelaatbare taken

Als de vorige stap niets oplevert, geven we aan een personeelslid met een bewijs van pedagogische bekwaamheid pedagogische taken. Aan een personeelslid zonder pedagogische bekwaamheid



geven we administratieve taken. Het gaat telkens om het creëren van een niet-organieke betrekking.

Je mag als school een vervanger aanstellen wanneer je een niet-organieke betrekking opricht voor deze personeelsleden.

De personeelsleden die uit het risico verwijderd worden kunnen ingezet worden voor pedagogische of administratieve taken in de eigen instelling (in eerste instantie) maar evenzeer in de andere instellingen (zelfde of ander niveau) van de scholengemeenschap. We houden rekening met een maximale afstand van 25 km tussen de school van affectatie en de school waar de taken uitgevoerd worden.

Nog meer informatie:

- [omzendbrief PERS/2026/02 betreffende moederschapsbescherming tijdens de zwangerschap en tijdens de borstvoeding vanaf 1 september 2026.](#)

14 Teldata 7de jaren

14.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs.

Regelgeving: [art. 169 §2 van de Codex Secundair Onderwijs.](#)

De decretale basis van deze wijziging moet nog worden goedgekeurd.

14.2 Inhoud van de maatregel

Er gebeurt een aanpassing aan de teldag voor de zevende jaren gericht op arbeidsmarkt met een duurtijd van twee semesters. Deze jaaropleidingen volgden de teldag van 1 februari voor het bepalen van het aantal regelmatig ingeschreven leerlingen terwijl de telling voor de zevende jaren gericht op arbeidsmarkt met een duurtijd van 1 of 3 semesters gebeurde op basis van 2 teldata: 15 januari en 15 mei.

Alle 7^{de} jaren (1, 2 of 3 semesters) gericht op instroom arbeidsmarkt volgen vanaf nu dezelfde regeling voor de telling van het aantal regelmatige leerlingen dat de basis vormt voor de financiering. Er worden twee teldata vastgesteld in het schooljaar voorafgaand aan het betrokken schooljaar:

- namelijk 15 januari of de eerstvolgende lesdag erna indien die datum op een vrije dag valt,
 - én 15 mei of de eerstvolgende lesdag erna indien die datum op een vrije dag valt.
- Op elke datum wordt een regelmatige leerling voor een halve eenheid in aanmerking genomen.

Op die manier ontstaat eenvormigheid in de systematiek en wordt meer aansluiting bekomen bij feitelijke leerlingenfluctuaties doorheen het schooljaar.

Nog meer informatie:

- [omzendbrief SO 55.](#)

15 Pioniersscholen

15.1 Toepassingsgebied

Regelgeving: [voontwerp van BVR over tijdelijke projecten met pioniersscholen in het kader van evolutie naar meer kwalitatief en inclusiever onderwijs](#).

In de visienota ‘Stappenplan richting een inclusiever onderwijs’ van 4 april 2025 engageert de Vlaamse Regering zich om een lange termijn traject op te starten dat moet leiden tot een meer inclusief onderwijssysteem tegen 2040. De opzet van een proeftuin met pioniersscholen is in de visienota opgenomen als een concrete stap in de evolutie naar meer inclusief onderwijs.

Met ingang van schooljaar 2026-2027 zullen scholen voor gewoon onderwijs, scholen voor buitengewoon onderwijs, CLB's en leersteuncentra, de mogelijkheid krijgen om 20 pioniersscholen vorm te geven om geleidelijk te evolueren naar scholen voor iedereen.

Pioniersscholen kunnen binnen vastgelegde krijtlijnen afwijken van de regelgeving met het oog op de realisatie van de verschillende doelstellingen van de tijdelijke projecten.

15.2 Inhoud

15.2.1 Afwijking op inzetbaarheid van het personeel

Aangezien verschillende scholen, leersteuncentra en CLB's samen vormgeven aan een pioniersschool, moeten de personeelsleden van de onderliggende scholen, leersteuncentra en CLB's samenwerken. Hierdoor kunnen sommige personeelsleden voor de duur van het project ingezet worden voor het vervullen van opdrachten in een andere instelling dan die waar ze zijn aangesteld of geaffecteerd zijn.

Bij de toepassing worden minstens volgende principes gehanteerd:

- Het personeelslid wordt steeds aangesteld in of geaffecteerd aan de instelling waar de betrekking reglementair is ingericht.
- De afstand over de openbare weg tussen de instelling van aanstelling of affectatie en de instelling waar het personeelslid wordt ingezet, mag niet meer dan 25 kilometer bedragen, tenzij het personeelslid uitdrukkelijk instemt met inzet over een grotere afstand.
- Er wordt steeds rekening gehouden met de statutaire toestand van het personeelslid, zoals bepaald conform het DRP.

De bepalingen met betrekking tot inzetbaarheid worden opgenomen in het document, de overeenkomst of het besluit waarin de aanstelling wordt vastgesteld, evenals in de functiebeschrijving.

15.2.2 Afwijking op de verdeling van de betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en wedertewerkstelling en toekenning van wachtgeld of wachtgeldtoelage

Er wordt eveneens afgeweken van de gebruikelijke regeling inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking (TBSOB). Om te vermijden dat personeelsleden die niet betrokken zijn bij het tijdelijke project (de pioniersschool) via reffectatie of wedertewerkstelling worden toegewezen aan scholen waar in het kader van het project gezamenlijk onderwijs wordt georganiseerd, geldt een aangepaste regeling.



Voor de scholen die deel uitmaken van de pioniersscholen moeten de schoolbesturen bij hun personeelsorganisatie enkel rekening houden met de personeelsleden van de scholen die samen het multidisciplinaire team vormen. Daarom worden de verplichtingen inzake re-affectatie en weder-tewerkstelling voor deze scholen beperkt tot het niveau van de eigen school.

15.2.3 Afwijking betreffende de prestatieregeling van personeelsleden in het basisonderwijs

Om de werking van de multidisciplinaire teams te verzekeren, kunnen personeelsleden in het basisonderwijs in het kader van hun schoolopdracht ook aanwezig zijn in de deelnemende scholen of vestigingsplaatsen op momenten waarop er geen leerlingen aanwezig zijn. Deze regeling creëert de nodige ruimte voor overleg, afstemming en samenwerking tussen de betrokken teamleden.

De deelnemende pioniersscholen behouden de autonomie om de invulling van de werkweek zelf te bepalen, rekening houdend met hun eigen organisatie en de doelstellingen van het project.

16 Lerarenbonus

16.1 Toepassingsgebied

Vanaf 1 september 2026 vervoegt het ambt kleuteronderwijzer en kleuteronderwijzer ASV de lijst van knelpuntambten in het kader van de lerarenbonus.

De decretale basis van deze wijziging moet nog worden goedgekeurd.

16.2 Inhoud van de maatregel

Wie reeds een pedagogisch bekwaamheidsbewijs heeft maar bijkomend een opleiding wil volgen om een vereist (VE) bekwaamheidsbewijs in een knelpuntambt te verwerven, kan genieten van een lerarenbonus op voorwaarde dat het schoolbestuur dit toestaat. De lerarenbonus is in deze situatie een gunst.

17 Loopbaanonderbreking voor mantelzorg

17.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing op alle gesubsidieerde personeelsleden in onderwijs.

Regelgeving: [BVR betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding](#).

De decretale basis van deze wijziging moet nog worden goedgekeurd.

17.2 Inhoud van de maatregel

De regels voor loopbaanonderbreking in het kader van mantelzorg (LBO/MZ) worden onder voorbehoud van goedkeuring gewijzigd met ingang van 1 juli 2026. Onderwijspersoneel krijgt zo meer flexibiliteit bij het opnemen van deze onderbreking, conform de federale bepalingen.

De maximale duur van het mantelzorgverlof per zorgbehoevende persoon wordt verhoogd en kan het voltijds en halftijds mantelzorgverlof – mits goedkeuring van het schoolbestuur – over een kortere periode worden opgenomen. Deze nieuwe regels gelden voor alle aanvragen van LBO/MZ die vanaf 1 juli 2026 worden ingediend.

Concreet betekent dit het volgende:

De maximale duur van de LBO/MZ dat een PL kan opnemen bedraagt:

- per zorgbehoevende persoon die men bijstaat:
 - maximum 6 maanden bij volledige LBO/MZ;
 - maximum 12 maanden bij halftijdse LBO/MZ;
 - maximum 30 maanden bij LBO/MZ met 1/5.
- over de gehele beroepsloopbaan van het personeelslid:
 - maximum 6 maanden bij volledige LBO/MZ;
 - maximum 12 maanden bij halftijdse LBO/MZ;
 - maximum 30 maanden bij LBO/MZ met 1/5.

De duur van de aangevraagde periode bedraagt:

- minstens 1 maand of een veelvoud ervan bij een volledige LBO/MZ;
- minstens 2 maanden of een veelvoud ervan bij een halftijdse LBO/MZ;
- minstens 5 maanden of een veelvoud ervan bij een LBO/MZ met 1/5.

Mits toestemming van het schoolbestuur kan de duur van de aangevraagde periode afwijken van de bovenstaande termijnen:

- de volledige LBO/MZ kan opgenomen worden per week (in plaats van per maand);
- de halftijdse LBO/MZ kan opgenomen worden per maand (in plaats van per twee maanden).

Nog meer informatie:

- [omzendbrief PERS/2020/03 \(aanpassing is nog niet gebeurd\)](#)

18 Mogelijkheid tot validering dienstanciënniteit uit CVO naar andere onderwijsniveaus

18.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing in het

- volwassenenonderwijs;
- (buitengewoon) secundair onderwijs.

Regelgeving: Decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, met name: artikel 6, §4, derde en vierde lid, zoals gewijzigd door het decreet over het onderwijs XXXVI (wijziging moet nog worden ingeschreven).

18.2 Inhoud van de maatregel

Voor tijdelijke personeelsleden wordt de mogelijkheid ingeschreven voor een schoolbestuur om de dienstanciënniteit die dit personeelslid in een centrum voor volwassenenonderwijs heeft verworven in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel, bij een aanstelling in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon of buitengewoon secundair onderwijs te erkennen als dienstanciënniteit die in dat ambt is verworven. Het bestuur kan daarbij voor een personeelslid diensten in aanmerking nemen voor maximaal 290 dagen.



Voor een personeelslid dat dienstanciënniteit heeft verworven in een wervingsambt van het ondersteunend personeel in een centrum voor volwassenenonderwijs heeft de inrichtende macht de mogelijkheid om deze dienstanciënniteit te erkennen in een wervingsambt in een ander onderwijsniveau. Daarbij geldt opnieuw de beperking van het aantal dagen dienstanciënniteit tot een maximum van 290 dagen.

Als de inrichtende macht gebruik maakt van deze maatregel moet dit ook duidelijk meegedeeld worden aan het tijdelijke personeelslid op het ogenblik dat de inrichtende macht beslist het personeelslid een aanstelling te geven in een ander ambt. Dit moet het tijdelijke personeelslid de mogelijkheid geven zich tijdig kandidaat te stellen voor het recht op TADD in het ambt waarvoor het wordt aangeworven.

19 Mogelijkheden tot nieuwe affectatie en mutatie vanuit een cvo

19.1 Toepassingsgebied

Deze maatregelen worden ingeschreven als een tijdelijke maatregel die van kracht zal zijn gedurende vijf schooljaren, nl. van het schooljaar 2026-2027 tot en met het schooljaar 2030-2031. Daarna zal worden nagegaan of ze al dan niet zal worden verlengd.

Regelgeving: Decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, met name: artikel 45, §5 en §6, zoals gewijzigd door het decreet over het onderwijs XXXVI (wijziging moet nog worden ingeschreven).

19.2 Inhoud van de maatregel

De maatregel voorziet 3 categorieën van personeelsleden die vanuit een cvo een nieuwe affectatie of mutatie kunnen krijgen:

1. personeelslid vast benoemd in een cvo in het wervingsambt van leraar secundair volwassenenonderwijs

De maatregel geeft een schoolbestuur in het gesubsidieerd onderwijs gedurende de schooljaren 2026-2027 tot en met 2030-2031 de mogelijkheid om een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs op 1 september een nieuwe affectatie aan te bieden in een vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon of buitengewoon secundair onderwijs, of in te gaan op een vraag tot mutatie in dergelijk ambt.

2. personeelslid vast benoemd in een cvo in een wervingsambt van het ondersteunend personeel

Tijdens de schooljaren 2026-2027 tot en met 2030-2031 kan voor het personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt van het ondersteunend personeel in een centrum voor volwassenenonderwijs op 1 september een nieuwe affectatie of een mutatie in een vacante betrekking van een wervingsambt in een ander onderwijsniveau.

3. personeelslid vast benoemd in een cvo in een selectie- of bevorderingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel

De inrichtende macht kan tijdens de schooljaren 2026-2027 tot en met 2030-2031 een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in een centrum voor volwassenenonderwijs, na diens akkoord, op 1 september een nieuwe affectatie of een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in een selectie- of bevorderingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in een ander onderwijsniveau.

Bovenstaande nieuwe affectaties en mutaties zijn telkens slechts mogelijk als er op 1 september een vacante betrekking is in het ambt waarin de affectatie of mutatie zal plaatsvinden en als het personeelslid in kwestie een vereist bekwaamheidsbewijs of een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft voor dat ambt. Als het personeelslid ingaat op dit aanbod en de nieuwe affectatie aanvaardt of de gevraagde mutatie opneemt, dan behoudt het personeelslid bij deze affectatie of mutatie in principe de salarisschaal die hij in het ambt in kwestie genoot in het centrum voor volwassenenonderwijs en dit voor het volume van de vast benoemde opdracht op 31 augustus voorafgaand aan de affectatie of mutatie. Als het personeelslid voor het ambt waarin hij wordt geaffecteerd of gemuteerd echter op basis van zijn bekwaamheidsbewijs recht heeft op een salarisschaal die gelijk of hoger is dan zijn initiële salarisschaal, dan geldt die salarisschaal.

