

AgODi  
jaarverslag  
2013



# Onderwijsdiensten

Het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) biedt u met dit jaarverslag een overzicht van de realisaties van 2013 én een inkijk in – soms unieke – gegevens over het onderwijs in Vlaanderen.

De resultaten die we behaalden in 2013 mogen gezien worden. Onze bijna 500 medewerkers zijn met hun niet-aflatende inzet een onmisbare schakel in het realiseren van kwaliteitsvol onderwijs. Zij zorgen dagelijks voor een gewaardeerde dienstverlening aan 160.000 personeelsleden, 3.500 scholen, aan de leerlingen en hun ouders.

Om onze dienstverlening nog te verbeteren en verder uit te groeien tot een efficiënte en duurzame organisatie, investeerden we in innoverende projecten.

Het jaarverslag bevat heel wat gegevens over het onderwijs in Vlaanderen, met evoluties en vergelijkingen over de laatste schooljaren. We hopen ook daarmee een bijdrage te leveren aan een gefundeerd onderwijsbeleid.

We formuleren ten slotte een aantal aanbevelingen om de toekomstige uitdagingen van AgODi succesvol te kunnen aangaan.

Beste lezer, ik wens u een boeiende en inspirerende lectuur toe!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Janssens', written over a horizontal line that extends to the right and then curves downwards.

Guy Janssens  
Administrateur-generaal

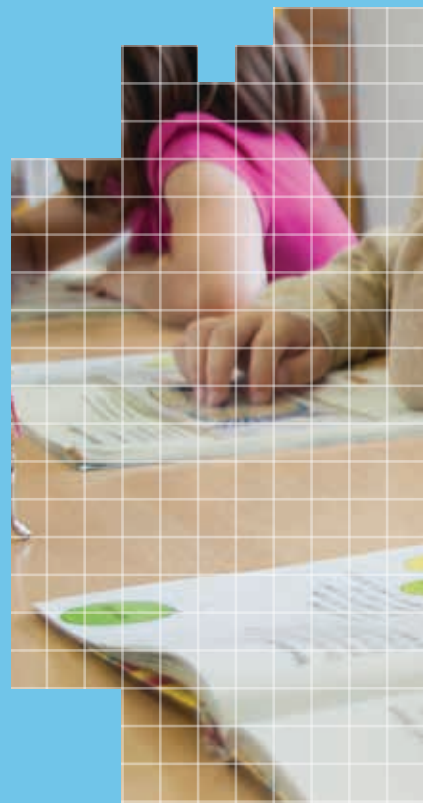


# Inhoudstafel

<b>1. AgODi: het Agentschap voor Onderwijsdiensten</b>	<b>5</b>
• Beheersovereenkomst	5
• De visie van AgODi	7
• Organogram	8
<b>2. Een breed spectrum aan klanten en diensten</b>	<b>11</b>
<b>Scholen als traditionele klanten</b>	<b>12</b>
• Werkingsmiddelen	14
• Omkadering	25
• Herstructureringen en programmaties	38
• Vervoerskosten en de bestaanszekerheidsvergoeding voor busbegeleiders	44
• Tegemoetkoming in de kosten bedrijfsrevisoren	46
• Controle op het gebruik van de middelen en de financieringswet	46
<b>Ouders en leerlingen: klanten met gelijke kansen</b>	<b>51</b>
• Leermiddelen voor leerlingen of studenten met een handicap	51
• Lokale overlegplatforms	52
• Commissie Leerlingenrechten	55
• Leerplichtcontrole	56
• Startbanenprojecten 'Jongeren voor Scholen' en 'Verkeersveiligheid'	63
• Tussen de schoolbanken en de arbeidsmarkt: leerlingenstages	65
• Informatiepunt voor ouders en leerlingen	65
• Commissie Zorgvuldig Bestuur	66
• Kleuterparticipatie	68
<b>Ook personeelsleden zijn klanten</b>	<b>69</b>
• De werkstations	69
• De afdeling Advies en Ondersteuning Onderwijspersoneel en de afdeling ICT	69
• Personeel in cijfers	70
• De uitbetaling van het loon	72
• De bekwaamheidsbewijzen	76
• Taal- en nationaliteitsafwijkingen	77
• Ziekteverlof, bevallingsverlof, moederschapbescherming	78
• Arbeidsongevallen in het onderwijs	83
• Naar meer arbeidsherverdeling: afwezigheden, verloven, loopbaanonderbreking	85
• Andere dienstonderbrekingen 2012-2013	87
• Vaste benoemingen	87
• Het reffectatiestelsel 2012-2013	89
• Personeelsmobiliteit binnen en buiten het onderwijs	91
• Tucht sancties en bewarende maatregelen	94
• Het begin van de loopbaan	95
• Het einde van de loopbaan	96
• Terugvorderingen	100

<b>AgODi informeert, vormt en communiceert</b>	<b>102</b>
• De jaarkalender	102
• Opleiding van schoolsecretariaten	103
• Informatiepunt Ouders en Leerlingen	103
• Ontvangen en opleiden nieuwe directeurs	104
• Website	104
• Acties om het lerarentekort te helpen oplossen	104
• Ondersteunen van scholen in hun elektronische communicatie met het agentschap	104
<b>Andere belanghebbenden en derden als klanten</b>	<b>108</b>
• Secretariaten voor de kamers van beroep voor tuchtzaken	108
• Secretariaten voor de kamers van het college van beroep voor evaluatie	109
• Organisatie van het informeel overleg met belanghebbenden en stakeholders	109
<b>Samenwerking met andere overheden en instanties</b>	<b>110</b>
• Kind en Gezin: kleuterparticipatie	110
• Lokale overheden: gemeenten, steden en provincies	111
• VDAB	111
• Syntra	112
• PDOS	112
• RSZ	113
• FOD Financiën	114
• RKW	114
• MENSURA	115
• CORVE	116
<b>3. Innovatie in de dienstverlening</b>	<b>119</b>
<b>Administratieve vereenvoudiging</b>	<b>120</b>
• Formulieren met een kwaliteitslabel	120
• AgODi als gegevensbron	120
• DISCIMUS	121
• Het elektronisch personeelsdossier, het schooldossier en WebEDISON	122
• Capelo	123
<b>Optimaliseren van de dienstverlening</b>	<b>124</b>
• Minder papier	124
• Vernieuwbouw van het salarissysteem na een externe audit	126
• Informaticaprojecten voor de uitvoering van nieuw onderwijsbeleid	127
• Digitalisering instellingen- en leerlingendossiers	127
• Naar een efficiëntere kantoorruimte	128
<b>4. Management en organisatie</b>	<b>132</b>
<b>Een team van bijna 500 medewerkers</b>	<b>132</b>
• Verhouding statutair – contractueel personeel	132
• Leeftijdspiramide	133
• De vervrouwelijking	134
• Meer en meer hooggeschoolden	134
• Specifieke medewerkers	135
• Het personeelsplan: personeel in beweging	136
• Personeelsbudget	137

<b>Vorming: meer werkverdoening, meer kwaliteit</b>	<b>137</b>
<b>Anders en toekomstgericht werken</b>	<b>138</b>
<b>ICT</b>	<b>139</b>
• De domeinen	139
• Jaarlijks een aanzienlijk ICT-budget	140
<b>Tevreden klanten?</b>	<b>142</b>
• Klantentevredenheidsonderzoek 2013	142
• Het klachtenrapport van 2013	142
• Samenwerking met het departement: de uitvoerbaarheidstoetsen	143
• Het project arbeidsongevallen voor ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap	144
<b>5. Het budget</b>	<b>147</b>
<b>Uitgaven en inkomsten 2013</b>	<b>148</b>
<b>Beleidskredieten per strategische doelstelling van de beheersovereenkomst</b>	<b>149</b>
<b>Een overzicht in de tijd</b>	<b>150</b>
<b>Slotbeschouwingen en aanbevelingen</b>	<b>152</b>
<b>AgODi</b>	<b>152</b>
• Een verbeterde dienstverlening met het oog op een administratieve lastenverlaging voor scholen en personeelsleden	152
• Groei naar een duurzame organisatie: van brievenfabriek naar een digitale overheid	153
• IT-investeringen blijven noodzakelijk	154
• Verdere stappen richting efficiëntie door samenwerking over de beleidsdomeinen heen	55
• Kwaliteit en schoolnabij partnerschap	156
<b>Beleid</b>	<b>157</b>
• Inschrijvingsbeleid	157
• Het nieuwe omkaderingsstelsel voor het basisonderwijs	158
• Lerarentekort	159
• Verbetering van de personeelsstatuten	160
• Informatieveiligheid in de scholen	161
<b>Rapporten en Audits AgODi</b>	<b>164</b>
<b>Afkortingen</b>	<b>165</b>
<b>Colofon</b>	<b>166</b>





# Hoofstuk 1

AgODi: het Agentschap  
voor Onderwijsdiensten



## AgODi: het Agentschap voor Onderwijsdiensten

**Bijdragen tot kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen met AgODi als een betrouwbare partner tussen beleid, scholen en andere actoren.**

**Taken die AgODi daarbij op zich neemt, zijn:**

- de administratieve en financiële dienstverlening voor scholen
- het ondersteunen en informeren van scholen
- de controle op een correct gebruik van de middelen
- het meewerken aan de realisatie van het beleid en de beleidsevaluatie, in samenwerking met het departement en de andere agentschappen
- bijdragen tot een correcte en tijdige toepassing van de financieringswet.

**Een brede invulling van het begrip 'school'**

Niet alleen onderwijsinstellingen en scholen voor basis-, secundair en deeltijds kunstonderwijs, maar alle betrokken actoren die samen 'school maken' vallen onder dat begrip. Ook leerlingen en ouders, inrichtende machten en schoolbesturen, schoolleiding en personeelsleden, de onderwijsinspectie, de pedagogische begeleidingsdiensten, centra voor leerlingenbegeleiding en lokale overlegplatforms.

**AgODi**

Met het besluit van de Vlaamse Regering van 2 september 2005 zag AgODi het levenslicht. Het agentschap is operationeel sinds april 2006. Binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming vormt het een intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid. De voogdijminister is de Vlaamse minister bevoegd voor Onderwijs.

**Beheersovereenkomst**

De beheersovereenkomst behelst **vier clusters van strategische doelstellingen**, geënt op de missie en de taakstelling van het agentschap, zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 2 september 2005.

De beheersovereenkomst vertaalt de strategische doelstellingen in operationele doelstellingen. Concrete monitoringsindicatoren volgen de resultaten ervan op. De resultaten die AgODi daarvoor in 2013 behaalde, worden in dit jaarrapport in kaderstukken samengevat.

**Een tijdige en correcte dienstverlening**

De dienstverlening aan scholen, leerkrachten ... is een basisopdracht van AgODi. De eerste cluster strategische doelstellingen beoogt een tijdige en correcte berekening en toekenning van salarissen, omkadering en werkingsmiddelen aan de scholen, een efficiënt toezicht op het gebruik van deze middelen en het correct bijhouden van de leerlingenbestanden van de Vlaamse Gemeenschap.

*Het vormen de ambities waarover u meer leest in hoofdstuk 2.*

Slaagt AgODi in dit opzicht, dan is de winst drieledig;

- Scholen beschikken permanent over de nodige middelen om kwaliteitsvol onderwijs te verstrekken
- AgODi draagt bij tot de tevredenheid van het leerkrachtenkorps
- Een juiste toepassing van de financieringswet (leerlingentellingen) is mogelijk.

### Het mee realiseren van een nieuw onderwijsbeleid

Gelijke kansen, een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, de nieuwe financiering van het onderwijs, een versterking van het beleidsvoerend vermogen van de scholen en de lerarenloopbaan: het vormen speerpunten in het **onderwijsbeleid**. Ook AgODi speelt een belangrijke rol bij de realisatie van deze beleidsdoelstellingen.

*U leest meer over de medewerking van AgODi aan het nieuwe onderwijsbeleid in 2013 in de diverse kaderstukken in hoofdstuk 2.*

### Een innovatieve dienstverlening

De derde pijler van de beheersovereenkomst richt zich op een **innovatieve dienstverlening** van het agentschap aan de hand van een optimaal en maximaal gebruik van informatica en mogelijkheden op het gebied van e-government en samenwerking met andere overheden.

*In hoofdstuk 3 vindt u de inspanningen terug die het agentschap in 2013 leverde om een voortrekkersrol te spelen op het gebied van administratieve vereenvoudiging voor scholen.*

### De uitbouw van een moderne organisatie met een eigentijds management

AgODi is een groeiende, dynamische en toekomstgerichte organisatie.

*U leest alles over het adequate personeelsbeleid en de innovatieve werking in hoofdstuk 4.*

## De visie van AgODi

In 2009 ontwikkelde AgODi zijn visie op de toekomstige werking van het agentschap: 'AgODi 2014'.

Zoals het hoort bij een dergelijke oefening, was het belangrijk om de verschillende omgevingsfactoren en ontwikkelingen te kennen die het kader vormen waarbinnen AgODi zijn missie moet vervullen. Demografische en economische factoren, politieke en culturele ontwikkelingen, maar ook het pact 2020 en de aanbevelingen van de commissie voor een Efficiënte en Effectieve Overheid werden ter harte genomen. Tegelijk vormden de resultaten van het klantentevredenheidsonderzoek, interne evoluties binnen AgODi en technische innovaties op het vlak van ICT, het uitgangspunt om een strategische toekomstvisie uit te werken.

De belangrijkste speerpunten van de visie zijn:

- a) AgODi richt zich nog meer dan vroeger op de evoluerende verwachtingen van zijn klanten en biedt diensten aan op maat. Voor de scholen is AgODi een betrouwbare partner in onderwijsadministratie.
- b) AgODi kiest duidelijk voor informatica om zijn niveau van dienstverlening te behouden en te verbeteren, te voldoen aan nieuwe klantenverwachtingen en efficiënter te werken. Het agentschap streeft naar een maximale informatisering van de basisactiviteiten en wil zijn rol als digitale overheid waarmaken.

- c) De unieke band met de scholen wordt behouden en versterkt. Ondersteunen, informeren, opleiden van scholen en hun secretariaten worden steeds meer de hoofdtaken van werkstations, schoolbeheerteams en verificateurs. Een goed uitgebouwde en deskundige backoffice blijft noodzakelijk.
- d) De evolutie van dossier- naar relatiebeheer vergt nieuwe competenties. Een digitale overheid vereist knowhow op het vlak van informatiemanagement en databeheer. AgODi vraagt daarvoor geen bijkomend personeel, maar zet in op een doorgedreven competentie- en upgradingbeleid voor zijn personeelsleden.
- e) AgODi zet stappen om de schaarse kantoorruimte optimaal te benutten door een combinatie van thuiswerken en office sharing, en te streven naar een papierarme werkomgeving.
- f) Binnen en buiten het beleidsdomein zal AgODi constructief en proactief samenwerken en partnerschappen aangaan om het nieuwe regeerakkoord en de beleidsnota van de minister uit te voeren.

Bij de verdere uitbouw en innovatie van het agentschap laat AgODi zich door bovenstaande principes leiden.

## Organogram

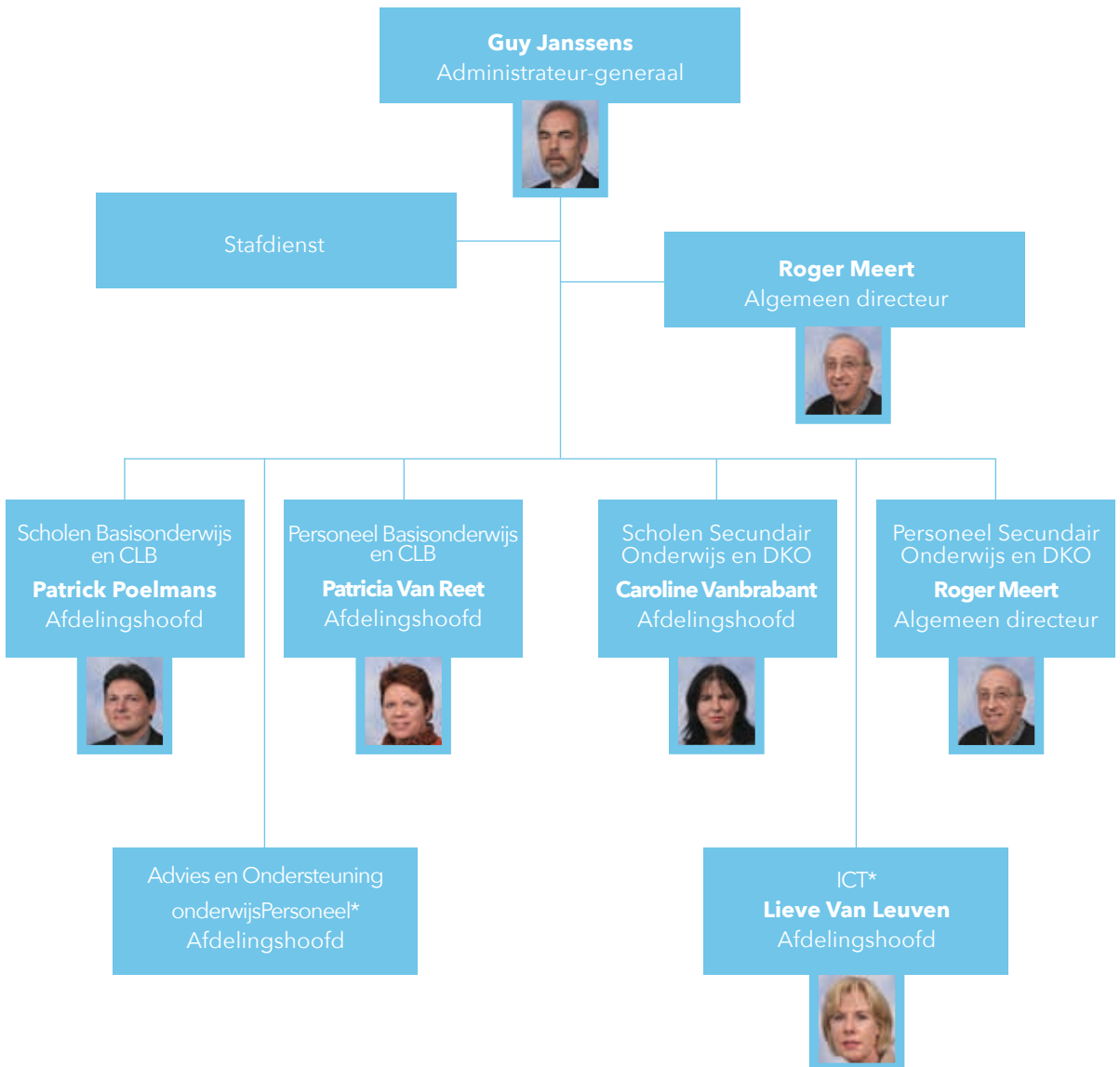
AgODi telt zes afdelingen. Ze zijn enerzijds ingedeeld volgens de klantengroepen en onderwijsniveaus en anderzijds volgens het proces van dienstverlening.

De **afdelingen Scholen** bestaan grotendeels uit schoolbeheerteams en verificatieteams. De **schoolbeheerteams** staan in voor het bepalen van de **personeelsomkadering** en de **werkingsmiddelen** van de scholen van het basisen secundair onderwijs, de instellingen voor deeltijds kunstonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding. Ze zorgen voor de berekening en uitbetaling. De **verificatieteams** doen de volgens de onderwijsreglementering voorziene **controles**. Ze ondersteunen de instellingen bij het correct toepassen van de (uitgebreide) regelgeving. De **deskundigen** van de Lokale Overlegplatforms maken deel uit van de afdeling Scholen Basisonderwijs en clb's.

De **afdelingen Personeel** zorgen voor de dienstverlening aan de personeelsleden van de scholen, instellingen en centra. Onder andere de werkstations horen hier thuis. Zij staan in voor de administratieve afhandeling van de dossiers van het onderwijspersoneel, voor de berekening van het salaris en voor tal van andere taken.

De **afdeling Advies en Ondersteuning onderwijspersoneel** ondersteunt alle werkstations van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming. Dat betekent dat de afdeling ook de werkstations van het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen ondersteunt. Het gaat onder meer om het algemene salarisbeheer, de uitvoering van de begroting en de centraal uitbetaalde lonen, juridische ondersteuning, arbeidsongevallen, de terugbetaling van de vervoerskosten ...

De **ondersteunende afdeling ICT** werkt voor AgODi, maar ook voor het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen. De afdeling ondersteunt de andere afdelingen bij het beheer van IT-applicaties, de IT-planning en het aansturen van de externe IT-partner.

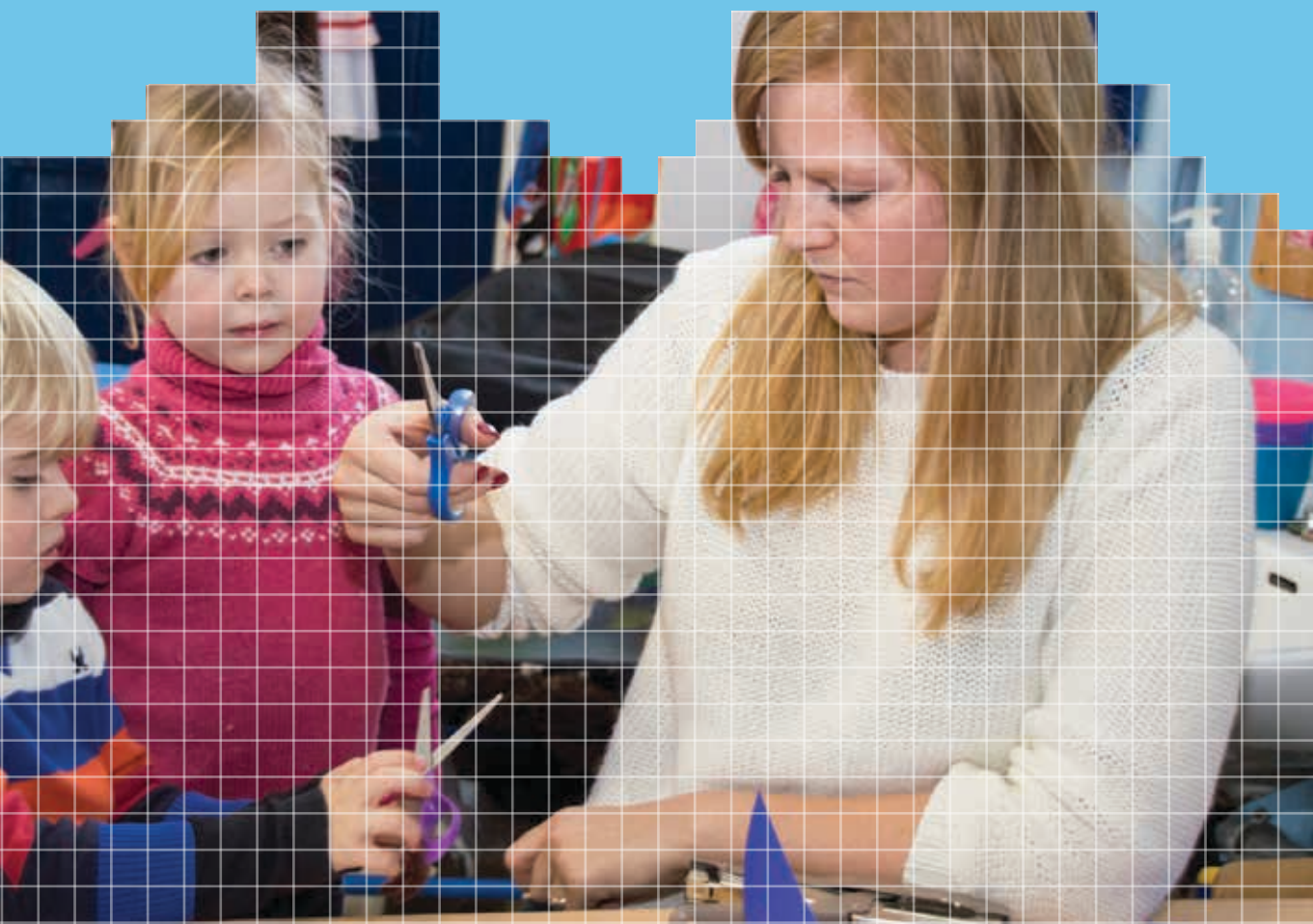


\* Deze afdelingen ondersteunen tevens de afdelingen van het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen.



## Hoofstuk 2

Een breed spectrum  
aan klanten en diensten



## Een breed spectrum aan klanten en diensten

Scholen vormen de 'vaste klanten' van AgODi. Klassiek op de agenda van AgODi staan de berekening van hun werkingsmiddelen en de personeelsformatie. AgODi betaalt ook de personeelsleden uit die worden aangesteld binnen die personeelsformatie.

Maar AgODi werkt ook aan diverse andere taken. Het bevorderen van gelijke onderwijskansen voor leerlingen en hun ouders is daar een voorbeeld van. De communicatie met het onderwijsveld is uitgegroeid tot een belangrijke activiteit. AgODi wil er ook zijn voor kandidaat-leerkrachten, ouders en leerlingen. De samenwerking met diverse externe partners, zoals de Vlaamse of federale overheden en agentschappen, inrichtende machten, vakbonden, directeurs ... is essentieel in de werking van AgODi.

### Scholen als traditionele klanten

Traditioneel betaalt AgODi de werkingsmiddelen uit waar de scholen recht op hebben. De basis voor de berekening is doorgaans het aantal regelmatige leerlingen op een vastgestelde teldag. AgODi stelt ook de personeelsformatie vast en deelt ze mee aan de scholen.

### Een evoluerend leerlingenaantal

Een blik op de evoluties van de leerlingenaantallen is daarom interessant. De laatste jaren stijgt vooral het aantal kleuters. Een trend die zich nu ook al duidelijk voortzet in het gewoon lager onderwijs. In het buitengewoon lager onderwijs is er een kleine daling. In het buitengewoon secundair en deeltijds secundair onderwijs blijft het aantal leerlingen stijgen. Het aantal leerlingen in het gewoon secundair onderwijs daalt dan weer lichtjes.

Aantal leerlingen	2010-2011	2011-2012	Evolutie (%)	2012-2013	Evolutie (%)
Gewoon kleuteronderwijs	257.424	262.603	2,01	265.953	1,28
Buitengewoon kleuteronderwijs	1.975	1.986	0,56	2.023	1,86
Gewoon lager onderwijs	381.983	386.696	1,23	392.351	1,46
Buitengewoon lager onderwijs	28.225	28.566	1,21	28.481	-0,30
Gewoon secundair onderwijs	424.820	420.685	-0,97	418.817	-0,44
Buitengewoon secundair onderwijs	19.487	19.835	1,79	20.177	1,72
Deeltijds secundair onderwijs	7.871	8.241	4,70	8.636	4,79
Deeltijds kunstonderwijs	171.663	173.486	1,06	174.102	0,36

Vanaf het schooljaar 2009-2010 is de studierichting verpleegkunde van de vierde graad omgevormd tot HBO verpleegkunde. HBO maakt officieel deel uit van het hoger onderwijs. Binnen het HBO wordt alleen de studierichting verpleegkunde door secundaire scholen ingericht. Voor het schooljaar 2009-2010 waren er 5.271 cursisten (leerlingen) ingeschreven in HBO Verpleegkunde, in het schooljaar 2010-2011 werden er 5.837 cursisten geteld, in het schooljaar 2011-2012 6.255 cursisten en in het schooljaar 2012-2013 waren er 6.869 cursisten ingeschreven.



## Aantal scholen, instellingen en centra

AANTAL SCHOLEN		2010-2011	2011-2012	2012-2013
Gewoon basis*	Autonome kleuterscholen	171	169	165
	Autonome lagere scholen	176	174	169
	Basisscholen	1997	2019	2042
	Totaal	2344	2362	2376

Buitengewoon basis	Autonome kleuterscholen	/	/	/
	Autonome lagere scholen	94	94	94
	Basisscholen	97	97	99
	Basisscholen type 5	4	4	4
	Basisscholen type 5 met secundaire afdeling (ziekenhuisscholen)	3	3	3
	Totaal	198	198	200

Gewoon secundair	Voltijds	964	960	958
	Deeltijds autonoom**	5	5	5
	Totaal	969	965	963

Buitengewoon secundair	Buso-scholen	111	112	113
	Secundaire afdeling in basisscholen type 5 (ziekenhuisscholen)	3	3	3
	Secundaire school type 5	1	1	1
	Totaal	115	116	117

DKO	Beeldende kunst	65	65	65
	Muziek, woordkunst, dans	97	96	95
	Kunstacademies ***	6	7	8
	Totaal	168	168	168
Clb		72	72	72

Internaten	Gewoon basis-en secundair	137		
	MPIGO's	16	16	16
	Semi-internaten	10	10	10
	Opvangcentra	4	4	4
	IBSOGO's	2	2	
	Autonoom internaat buso (tehuis)	1	1	
	Tehuizen kinderen van wie de ouders geen vaste verblijfplaats hebben	4	4	4

\* Inclusief acht Franstalige basisscholen.

\*\* Er zijn 47 centra voor deeltijds onderwijs. Sinds het schooljaar 2007-2008 kan een centrum voor deeltijds onderwijs autonoom worden. Momenteel zijn er vijf autonome centra voor deeltijds onderwijs. De andere 42 centra voor deeltijds onderwijs zijn administratief verbonden aan een school voor voltijds onderwijs. Ze zijn dan ook vervat in de instellingen voor voltijds secundair onderwijs.

\*\*\* Sinds 2009-2010 bestaan er in het DKO drie soorten instellingen. De instellingen voor beeldende kunst, de instellingen voor podiumkunsten met drie studierichtingen muziek, woordkunst en dans, en de nieuwe kunstacademies die alle studierichtingen kunnen aanbieden.

### Schoolbeheerteams en verificateurs

De **verificateurs** controleren ter plaatse in de scholen de leerlingengegevens, de aan- en afwezigheden van de leerlingen en de toelatingsvoorwaarden tot de niveaus, studierichtingen en soorten onderwijs. Ze gaan na of de werkingsmiddelen correct ingezet zijn en volgen in het deeltijds kunstonderwijs de inschrijvingsgelden op. Ze ondersteunen ten slotte de scholen bij de toepassing van de reglementering.

De **schoolbeheerteams** zijn groepen van dossierbeheerders die gezamenlijk de schooldossiers van een onderwijsniveau in een bepaalde regio of provincie behandelen.

### Werkingsmiddelen

Elk jaar ontvangen de scholen, clb's en internaten een werkingsbudget. Daarmee bekostigen ze hun werking, uitrusting, het groot onderhoud, investeringen in functie van een rationeel energieverbruik en in het basisonderwijs ook het gratis aanbod aan leerboeken en andere schoolbehoeften van de leerlingen.

Voor het GO! worden de werkingsmiddelen tussen de scholengroepen verdeeld op basis van criteria die de Raad van het Gemeenschapsonderwijs vaststelt. Een puntenschaal op basis van het onderwijsniveau, de onderwijsvorm en het studiegebied bepaalt de verdeling in het gesubsidieerd onderwijs.

Sinds 1 september 2008 ligt de lat voor alle netten even hoog. Wel worden de zogenaamde objectieveerbare verschillen in rekening gebracht. Alle scholen van het officieel onderwijs krijgen extra middelen omdat zij verplicht zijn verscheidene levensbeschouwelijke vakken aan te bieden. Het GO! krijgt extra middelen omdat dit net grondwettelijk verplicht is de vrije keuze te garanderen.

Vier leerlingenkenmerken spelen voortaan wel een rol bij de verdeling van de middelen:

- \* het opleidingsniveau van de moeder
- \* de thuistaal
- \* het ontvangen van een schooltoelage
- \* de buurt waar de leerling woont.

## Ambitie 1: Toelagen tijdig en correct uitbetalen in 2013

De scholen ontvangen verschillende soorten middelen en toelagen: de werkingstoelage, de ICT-toelage, de nascholingstoelage, de integratietoelage, de gewone en de bijzondere internaatstoelage, de toelage voor anderstalige nieuwkomers en kosten voor kinderen zonder vaste verblijfplaats.

Het agentschap engageert zich om 98% van alle toelagen op tijd toe te kennen. Deze norm werd gehaald in 2013. Voor de totaliteit van de toelagen behaalt AgODi 99% tijdigheid.

Het basisonderwijs heeft alle toelagen 100% tijdig toegekend. Op één betaling na van een school zijn alle betalingen voor het secundair onderwijs tijdig gebeurd. Die ene laattijdige betaling was het gevolg van het onvoldoende beschikbaar zijn van kredieten (betaling werd uitgevoerd in juli).

De afdeling scholen secundair onderwijs en DKO voerde een steekproef uit om de kwaliteit te meten van de uitbetaalde werkingsmiddelen. Hieruit bleek dat alle werkingsmiddelen correct werden berekend en uitbetaald.

### Werkingsmiddelen voor het basisonderwijs

Sinds 2009 krijgen de scholen de werkingsmiddelen volgens het nieuwe financieringssysteem.

In 2013 werd er bespaard door de indexering van de werkingsmiddelen maar voor 60% te laten meetellen. Daarnaast is ook het globale bedrag 2012-2013 gestegen door stijgende leerlingenaantallen.

## Overzicht van werkingsmiddelen volgens soort onderwijs, net en schooljaar (inclusief type 5-scholen en Franstalige scholen)

Werkingsmiddelen (gewoon basisonderwijs)							
	2010-2011		2011-2012		2012-2013		Evolutie
	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	
GO!*	64.593.000	355	66.669.000	363	69.409.000	368	4,11%
VGO	256.841.671	1461	261.495.777	1464	268.077.118	1470	2,52%
OGO	98.630.896	528	101.696.600	535	105.149.112	538	3,39%
Totaal	420.065.567	2344	429.861.377	2362	442.635.231	2376	2,97%

Werkingsmiddelen (buitengewoon basisonderwijs)							
	2010-2011		2011-2012		2012-2013		Evolutie
	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	
GO!*	9.432.000	36	9.810.000	36	10.357.000	36	5,58%
VGO	22.348.056	127	22.908.223	127	23.419.715	129	2,23%
OGO	6.110.910	35	6.246.353	35	6.365.455	35	1,91%
Totaal	37.890.966	198	38.964.577	198	40.142.170	200	3,02%

\*Voor het GO! worden in de tabel alleen de dotaties vermeld die AgODi uitbetaalt aan de scholengroepen (excl. inhoudingen).

### Bijkomende toelagen

Naast de werkingsmiddelen betaalt AgODi ook bijkomende toelagen uit.

De **integratietoelagen** zijn toelagen voor scholen die leerlingen in een geïntegreerd onderwijstraject (GON) begeleiden in het gewoon onderwijs. AgODi betaalt die toelage alleen aan de scholen voor buitengewoon basisonderwijs van het gesubsidieerd officieel en vrij onderwijs. Het Gemeenschapsonderwijs ontvangt die via een dotatie. In 2013 is een integratietoelage betaald aan 105 scholen voor buitengewoon basisonderwijs die GON-leerlingen begeleiden.

De **nascholingsmiddelen** voor de scholen van het basisonderwijs zijn in 2012-2013 onveranderd gebleven.

In het schooljaar 2012-2013 zien we na een jarenlange stijging de aanvragen voor **anderstalige nieuwkomers** voor het eerst dalen. De toelage daalde dan ook met 20,12% ten opzichte van schooljaar 2011-2012.

Sinds het schooljaar 2002-2003 ontvangen scholen extra middelen voor de logistieke en materiële **ondersteuning van de ICT-coördinator**. Alleen de scholen die geregistreerd zijn in een samenwerkingsplatform hebben recht op deze middelen.

Scholen die tijdelijk of permanent onderwijs aan huis organiseren, kunnen de betaalde **reiskosten** van het personeel terugvragen bij AgODi. Tot en met schooljaar 2009-2010 werden die middelen geboekt per schooljaar; sinds schooljaar 2010-2011 worden ze echter geboekt per kalenderjaar.

De **gemeenschapsbijdrage** wordt toegekend aan de schoolbesturen/inrichtende machten van de erkende tehuizen en van de andere internaten waar leerplichtige kinderen van wie de ouders geen vaste verblijfplaats hebben, kunnen verblijven. De schoolbesturen/inrichtende machten brengen die gemeenschapsbijdrage in mindering van het kostgeld van de in aanmerking komende leerlingen.

AgODi kent ook subsidie-enveloppes toe voor diensten die onderwijs organiseren aan zieke kinderen. De subsidies voor de **K-diensten** zijn bestemd voor kinderen in de neuropsychiatrie. Het psychiatrisch centrum caritas in Melle is een vestigingsplaats geworden van een type 5-school. Daarom zijn er nog twaalf gesubsidieerde K-diensten.

Leerlingen met een matige of ernstige verstandelijke handicap kunnen worden geïntegreerd in het gewoon lager en secundair onderwijs. Naast lestijden wordt er ook een forfaitaire toelage voor **ION** gegeven die jaarlijks geïndexeerd wordt. Die toelage werd betaald voor 115 leerlingen, vorig jaar ging het om 97 leerlingen.

	2010-2011		2011-2012		2012-2013		Evolutie
	Instellingen	€	Instellingen	€	Instellingen	€	
Integratietoelagen*	108	2.651.713	105	2.753.477	105	2.822.430	2,50%
Nascholing	2522	4.016.999	2537	4.017.000	2.558	4.017.000	0,00%
Anderstalige nieuwkomers	366	287.250	404	322.175	360	257.350	-20,12%
ICT-middelen	2525	593.081	2549	601.350	2.564	611.920	1,76%
Onderwijs aan huis		9.484	57	7.866	73	10.092	28,29%
Gemeenschapsbijdrage	15	87.813	14	94.975	15	110.365	16,20%
K-diensten	13	899.000	12	899.000	12	899.000	0,00%
ION	32	24.628	31	25.152	34	31.079	23,57%

\* De integratietoelagen voor de scholen van het GO! zijn opgenomen in de dotaties aan de scholengroepen.

## Werkingsmiddelen voor het secundair onderwijs

Vanaf 2009 kregen de scholen de werkingsmiddelen volgens het nieuwe financieringssysteem. De stijging in 2012-2013 is een gevolg van de stijging van de gezondheidsindex.

Werkingsmiddelen gewoon secundair onderwijs							
	2010-2011		2011-2012		2012-2013		Evolutie
	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	
GO!	74.921.643	221	77.776.000	217	80.076.000	217	2,96%
VGO	297.460.231	674	300.989.179	674	305.724.897	672	1,57%
OGO	35.849.805	74	35.975.623	74	36.723.409	74	2,08%
Totaal*	408.231.679	969	414.740.803	965	422.524.305	963	1,88%

Werkingsmiddelen buitengewoon secundair onderwijs							
	2010-2011		2011-2012		2012-2013		Evolutie
	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	
GO!	6.129.391	21	6.714.000	22	7.085.000	22	5,53%
VGO	15.263.716	75	15.349.402	75	15.683.368	76	2,18%
OGO	3.209.260	19	3.333.187	19	3.390.062	19	1,71%
Totaal	24.602.367	115	25.396.589	116	26.158.430	117	3,00%

\* In het totaal van het gewoon secundair onderwijs zijn de middelen uit het transitiefonds voor het GO! mee opgenomen. Het transitiefonds is een fonds dat de verliezen door het invoeren van het nieuw financieringssysteem voor het GO! moet compenseren. Het fonds bedraagt voor het schooljaar 2012-2013 voor het secundair onderwijs 750.000 euro.

## Bijkomende toelagen

De **integratietoelagen** zijn toelagen voorscholen die leerlingen in een geïntegreerd onderwijs traject (GON) begeleiden in het gewoon onderwijs. Door de invoering van het nieuwe financieringssysteem zijn ook de integratietoelagen sterk gestegen. AgODi betaalt die toelage alleen aan de scholen voor buitengewoon onderwijs van het gesubsidieerd officieel en vrij onderwijs. Het Gemeenschapsonderwijs ontvangt die via een dotatie. In 2012-2013 is een integratietoelage betaald aan 29 scholen voor buitengewoon secundair onderwijs die GON-leerlingen begeleiden. Het aantal GON-leerlingen begeleid door het buitengewoon secundair onderwijs is bovendien de voorbije schooljaren gestegen van 3.493 in 2010-2011, naar 3.900 in 2011-2012 tot 3.970 in 2012-2013.

De scholen ontvangen jaarlijks middelen voor de **nascholing** van hun personeel.

Zoals vorige jaren blijven de **middelen voor ICT** nagenoeg onveranderd.

In het secundair onderwijs is **onderwijs aan huis** een **relatief nieuwe** maatregel die nog steeds aan bekendheid wint. Als gevolg daarvan nemen de aanvragen en de uitbetaalde bedragen in 2012-2013 verder toe. Daardoor stijgen ook de reiskosten die de personeelsleden kunnen terugvragen bij AgODi.

Door een hogere bezettingsgraad van persoonlijke ontwikkelingstrajecten zijn de **toelagen deeltijdse vorming** een beetje gestegen. Sinds het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap staan de centra voor deeltijdse vorming (CDV's) in voor de organisatie van deze persoonlijke ontwikkelingstrajecten. Na een screening en het overleg met het clb kunnen jongeren die nog niet klaar zijn om te gaan werken en te kampen hebben met een multicomplexe problematiek een persoonlijk ontwikkelingstraject volgen in het kader van het voltijdse engagement.

Overzicht van bijkomende toelagen per schooljaar secundair onderwijs

Soort toelage	2010-2011		2011-2012		2012-2013		Evolutie
	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	
Integratietoelagen*	867.351	27	1.005.105	27	1.122.337	29	11,66%
Nascholing	5.509.261	1084	5.513.000	1.079	6.358.000	1.079	15,33%
ICT-middelen	353.528	1077	351.277	1.072	349.510	1.074	-0,50%
Onderwijs aan huis**	35.706	153	41.283	173	48.140	203	16,61%
Bedrijfsstages***	25000	1084	24624	1.079			
Deeltijdse vorming	6.710.866	10	6.812.774	11	6.729.193	11	-1,23%

\* De integratietoelagen voor de scholen van het GO! zijn opgenomen in de dotatie van de scholengroepen.

\*\* De toelagen onderwijs aan huis zijn berekend per kalenderjaar. In het jaar 2013 werden de toelagen uitbetaald van 2012.

\*\*\* De middelen voor het volgen van bedrijfsstages zijn vanaf het schooljaar 2012-2013 toegevoegd aan de kredieten voor nascholing van de secundaire scholen

## Werkingsmiddelen voor de centra voor leerlingenbegeleiding (clb's)

De clb's ontvangen werkingsmiddelen die gebaseerd zijn op het **omkaderingsgewicht** toegekend aan de verschillende centra.

Vanaf 2008 krijgen de clb's ook een **toelage voor nascholing**. In 2013 werd daarvoor 182.000 euro verdeeld volgens de toegekende uren in de centra.

In 2013 bleven de werkingsmiddelen stabiel ten opzichte van 2012 door een niet-indexering. Wel is er een verschuiving per net door de nieuwe omkaderingsperiode die startte op 1 september 2012.

### Werkingstoelagen per net

	GO!	VGO	OGO	Totaal	Evolutie t.o.v. het vorige jaar
2008	3.388.853 €	11.140.826 €	1.280.321 €	15.810.000 €	8%
2009	3.448.372 €	11.332.156 €	1.302.471 €	16.083.000 €	1,73%
2010	3.372.517 €	11.230.944€	1.286.261 €	15.922.000 €	-1%
2011	3.372.517 €	11.230.944€	1.286.261 €	15.922.000 €	0%
2012	3.372.517 €	11.230.944 €	1.286.261 €	15.922.000 €	0%
2013	3.413.532 €	11.137.905 €	1.337.649 €	15.922.000 €	0%

### Nascholingstoelagen per net

	2009	2010	2011	2012	2013
GO!	52.259 €	41.840 €	42.574 €	42.475 €	42.438 €
VGO	151.443 €	121.476 €	124.576 €	124.740 €	124.757 €
OGO	18.298 €	14.683 €	14.766 €	14.785 €	14.805 €
Totaal	222.000 €	178.000 €	182.000 €	182.000 €	182.000 €



## Werkingsmiddelen voor de internaten

In het **GO!** zijn de werkingmiddelen voor de internaten opgenomen in de **dotatie** van de betrokken scholengroep.

De **gesubsidieerde internaten** ontvangen een forfaitair bedrag en een bedrag per interne leerling uit het gewoon en buitengewoon basisonderwijs en secundair onderwijs.

Voor de internen die een schooltoelage genieten, kent AgODi bijkomende werkingmiddelen toe. Het aantal internen met een schooltoelage vormt de basis voor de verdeling van het beschikbare krediet.

Overzicht van de werkingmiddelen internaten per net en per schooljaar

Werkingsmiddelen voor de internaten							
	2010-2011		2011-2012		2012-2013		Evolutie
	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	
GO!	3.366.000	33	3.482.000	32	3.452.000	32	-0,86%
VGO	14.817.000	100	15.119.597	101	15.115.148	101	-0,03%
OGO	466.506	4	472.217	4	470.022	4	-0,46%
Totaal	18.649.506	137	19.073.813	137	19.037.171	137	-0,19%

Bijkomende werkingmiddelen voor de internaten							
	2010-2011		2011-2012		2012-2013		Evolutie
	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	€	Aantal instellingen	
GO!							
VGO	3.148.496	98	3.200.000	100	3.231.618	101	0,99%
OGO	157.504	4	160.000	4	150.382	4	-6,01%
Totaal	3.306.000	102	3.360.000	104	3.382.000	105	0,65%

## Een evoluerend aantal internen

In het schooljaar 2012-2013 is er over alle onderwijsniveaus heen een lichte stijging van het aantal internen. In het gewoon kleuteronderwijs is er een daling en in het deeltijds secundair onderwijs is er een stijging van het aantal internen. De stijging van de werkingsmiddelen is een gevolg van de indexering.

Aantal internen	2010-2011	2011-2012	Evolutie (%)	2012-2013	Evolutie (%)
Gewoon kleuteronderwijs	155	156	0,65%	126	-19,23%
Buitengewoon kleuteronderwijs	9	4	-55,56%	5	25,00%
Gewoon lager onderwijs	1.217	1.132	-6,98%	1.155	2,03%
Buitengewoon lager onderwijs	199	170	-14,57%	169	-0,59%
Gewoon secundair onderwijs	9.721	9.587	-1,38%	9.647	0,63%
Buitengewoon secundair onderwijs	130	152	16,92%	163	7,24%
Deeltijds secundair onderwijs	48	58	20,83%	66	13,79%
Totaal	11.479	11.259	-1,92%	11.331	0,64%

## Werkingsmiddelen voor het Deeltijds Kunstonderwijs (DKO)

### Werkingsmiddelen

De werkingsmiddelen DKO zijn in het schooljaar 2012-2013 niet geïndexeerd als gevolg van een besparingsmaatregel. Desondanks is er toch een lichte stijging van 0,50%, veroorzaakt door de aangroei van het aantal inschrijvingen in het vorige schooljaar. De werkingsmiddelen DKO voor de vijftien instellingen van het GO! zijn vervat in een aparte dotatie aan het GO! van 1.871.000 euro.

De **Mechelse Beiaardschool** krijgt als enige instelling voor deeltijds kunstonderwijs een vast bedrag dat in het begrotingsjaar 2004 is vastgesteld op 25.000 euro en dat jaarlijks wordt geïndexeerd. Voor het schooljaar 2012-2013 gaat het om een toelage van 27.951 euro. Ook dit bedrag werd wegens de besparingen niet geïndexeerd.

Werkingsmiddelen DKO							
	2010-2011		2011-2012		2012-2013		Evolutie
	€	Aantal inschrijvingen	€	Aantal inschrijvingen	€	Aantal inschrijvingen	
GO!	nvt		nvt		nvt		
VGO	68.162	4	68.509	4	66.343	4	-3,16%
OGO	2.989.667	149	2.997.837	149	3.015.419	149	0,59%
Totaal	3.057.829	153	3.066.345	153	3.081.762	153	0,50%

## Bijkomende toelagen

De instellingen van het deeltijds kunstonderwijs kunnen naast de werkingsmiddelen nog rekenen op bijkomende toelagen voor ICT-coördinatie en nascholing.

De **toelagen voor nascholing** zijn er pas in het schooljaar 2007-2008 gekomen in uitvoering van cao VIII. Om de noodzakelijke besparingen binnen de Vlaamse Regering te kunnen realiseren zijn de budgetten voor nascholing vanaf 2010 verminderd met 20%. Het ging om een daling van 81,24 euro naar 64,95 euro per voltijdse betrekking leerkracht. In het schooljaar 2012-2013 komt het bedrag uit op 64,79 euro. Deze lichte daling is te verklaren door een kleine stijging van het totale aantal voltijdse betrekkingen bij ongewijzigd budget.

Overzicht bijkomende werkingsmiddelen volgens schooljaar

Bijkomende werkingsmiddelen							
	2010-2011		2011-2012		2012-2013		Evolutie
	€	Aantal	€	Aantal	€	Aantal	
ICT-middelen*	30.661	166	30.875	166	31.204	166	1,07%
Nascholing	258000	168	258000	168	258000	168	0,00%

\* alleen voor scholen die toetreden tot een samenwerkingsplatform

## Meer inschrijvingsgelden

In het deeltijds kunstonderwijs betaalt elke leerling inschrijvingsgeld per gevolgde studierichting. De vier toegepaste tarieven evolueren mee met de index. Sociale groepen zoals werklozen, personen met een handicap, studenten, politieke vluchtelingen ... genieten van een verminderd tarief.

Een evolutie van de tarieven in de jongste drie schooljaren:

Tarieven in €			
Soort tarief	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Volledig tarief voor volwassenen	184	190	197
Verminderd tarief voor volwassenen	106	110	114
Volledig tarief voor jongeren	56	58	60
Verminderd tarief voor jongeren	37	38	39

Alle instellingen storten hun ontvangen inschrijvingsgelden op rekening van het **inschrijvingsfonds DKO** in de tweede helft van november. Uit dat fonds komt een deel van de salarissubsidies voor de betaling van het personeel.

Globaal zijn de inkomsten op basis van de inschrijvingsgelden in het schooljaar 2012-2013 met 3,3% **gestegen** in vergelijking met het voorgaande schooljaar. De inkomsten zijn afhankelijk van twee factoren: de hoogte van de tarieven en het aantal inschrijvingen binnen elk tarief afzonderlijk. De stijging van 3,3% is voor 2,8% te verklaren door de tariefindexering en voor 0,5% door leerlingengroei.

### Inschrijvingsgelden deeltijds kunstonderwijs

Inkomsten inschrijvingsgeld							
	Schooljaar 2010-2011		Schooljaar 2011-2012		Schooljaar 2012-2013		Evolutie
	€	Aantal scholen	€	Aantal scholen	€	Aantal scholen	
GO!	1.200.214	15	1.252.434	15	1.315.340	15	5,02%
VGO	215.350	4	219.168	4	216.869	4	-1,05%
OGO	12.759.293	149	13.311.150	149	13.731.816	149	3,16%
Totaal	14.174.857	168	14.782.752	168	15.264.025	168	3,26%

### Werkingsmiddelen voor de pedagogische begeleidingsdiensten (PBD)

Sinds het schooljaar 2012-2013 betaalt AgODi de werkingmiddelen en de nascholing voor de pedagogische begeleidingsdiensten.

De werkingmiddelen zijn gebaseerd op de personeelsformatie. De pedagogische begeleidingsdiensten die geen personeelsformatie hebben, ontvangen een forfaitaire toelage per organieke betrekking in het basis- en secundair onderwijs. Daarnaast ontvangen de begeleidingsdiensten jaarlijks aanvullende werkingmiddelen voor de ondersteuning van het gelijkekansenbeleid.

De nascholingsmiddelen bestaan uit drie delen:

1. budget om nascholings- en begeleidingsactiviteiten te organiseren voor de eigen personeelsleden en voor de personeelsleden van de door hen begeleide instellingen
2. budget voor de organisatie van nascholing op het vlak van functiebeschrijving en evaluatie in de door hen begeleide instellingen
3. budget voor de vorming van directeurs van de door hen begeleide instellingen.

Werkingsmiddelen PBD		
	2012-2013	
	€	Aantal instellingen
Werkingsmiddelen	3.599.025,13	8
Aanvullende WM - gelijke kansen	85.386,00	8
Nascholing	1.357.000,00	8
Nascholing - functiebeschrijving en evaluatie	438.000,00	8
Nascholing vorming directies	405.000,00	8

## Omkadering

Elk jaar legt AgODi de omkadering vast waarop elke school of scholengemeenschap kan rekenen. Op basis daarvan stellen de scholen hun personeelsbestand samen.

‘Omkadering’ slaat zowel op lestijden, lesuren en uren leraar als op punten en eenheden. De omkadering bestaat meestal uit verschillende deelpakketten met een specifieke doelstelling. Voor elke soort omkadering gelden specifieke toekenningsvoorwaarden en berekeningswijzen. Het grootste pakket omkadering is de personeelsformatie van het lerarenkorps. Zo is het leerlingenaantal de basis voor de berekening van de leerkrachtenomkadering. Daarnaast kent AgODi ook aanvullende lestijden of specifieke uren toe.

### **Ambitie 2: Het tijdig (en correct) toekennen van de omkadering**

Ieder jaar berekent AgODi de omkadering waarop de scholen recht hebben en brengt de scholen tijdig op de hoogte.

Het agentschap garandeert dat gemiddeld 98% van de omkadering tijdig wordt toegekend. Voor het basisonderwijs betekent dat uiterlijk op 15 juni. Voor het secundair onderwijs geldt voor de gewone omkadering en de ICT-punten eveneens de datum van 15 juni. Voor de andere omkaderingen is dat 25 juni. Op het einde van het schooljaar worden in elk geval alle omkaderingsberekeningen aan de scholen/centra meegedeeld, met uitzondering van die scholen/centra die 1 oktober als teldatum hebben.

Voor de totaliteit van de omkaderingen werd die norm behaald. Alle basisscholen ontvingen tijdig hun dienstbrieven met hun omkaderingen. Alle secundaire scholen ontvingen tijdig de dienstbrieven over hun omkaderingen.

Op basis van een steekproef die de kwaliteit nagaat van de berekende omkadering haalt de afdeling Scholen Secundair Onderwijs en DKO een correctheidspercentage van 100%. Ook voor de afdeling Basisonderwijs en clb's was dat 100%.

Voor het deeltijds kunstonderwijs zijn twee scholen gecontroleerd op een correcte verificatie van het inschrijvingsgeld en de leerlingenregistratie. Er werd geen afwijking vastgesteld.

## Omkadering voor het basisonderwijs

Het **gewoon basisonderwijs** kreeg in het schooljaar 2012-2013 een nieuwe berekening van het omkaderingssysteem.

Het niveau kleuter heeft daardoor nu dezelfde manier van berekening als het niveau lager. Deze **basisomkadering** bestaat voor beide niveaus uit de lestijden volgens de schalen, de SES-lestijden en de additionele lestijden volgens de schalen, gebaseerd op de leerling/leerkracht-ratio.

Bij de berekening van de **lestijden volgens de schalen** wordt de schaal van het lager onderwijs in Vlaanderen nu ook toegepast op het kleuteronderwijs. De aparte schalen voor scholen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn afgeschaft. In ruil tellen alle leerlingen binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan 1,11. Leerlingen in dunbevolkte gebieden (minder dan 100 inw/km<sup>2</sup>) worden aan 1,05 geteld. Het pakket lestijden volgens de schalen kent daardoor een sterke stijging met 7,47% ten opzichte van het vorige jaar.

De lestijden volgens de schalen kunnen tijdens de loop van het schooljaar opnieuw berekend worden in twee omstandigheden. De eerste reden voor herberekening is wanneer een school in de loop van het schooljaar een voldoende grote aangroei van kleuters heeft zodat ze recht heeft op instaplestijden. De tweede reden is als een school zich in een gemeente bevindt die aangeduid is als capaciteitsgemeente.

De berekening van bovenvermelde **instaplestijden** is gewijzigd door de overname in het niveau kleuter van de gunstigere schaal van het lager onderwijs. Instaplestijden kunnen in regel niet langer meer op de eerste vier instapmomenten. Een herberekening van het lestijdenpakket kleuter is vanaf het schooljaar 2012-2013 pas mogelijk vanaf de instapdag na het krokusverlof. Het totale aantal aangevraagde instaplestijden op de laatste instapdag (de eerste schooldag na Hemelvaartsdag) is het tweede jaar op rij aanzienlijk gedaald.

Naast de instaplestijden tot en met de eerste schooldag van februari zijn ook de lestijden lichamelijke opvoeding mee geïntegreerd in het nieuwe omkaderingssysteem.

Scholen krijgen jaarlijks **SES-lestijden** (afkorting voor sociaal-economische status) op basis van volgende criteria: opleidingsniveau moeder, thuistaal leerlingen en het ontvangen van een schooltoelage). De vroegere lestijden GOK, GOK+ en de lestijden Rand en Taal zijn mee geïntegreerd in het nieuwe omkaderingssysteem.

Daarnaast is er ook een nieuwe manier van **aparte telling** van vestigingsplaatsen. De positiebepaling van elke vestigingsplaats gebeurt centraal door het Agentschap voor Geografische Informatie Vlaanderen (Agiv) in Vlaanderen en het Centrum voor informatica voor het Brusselse Gewest (UrbiS) binnen de negentien Brusselse gemeenten. De bepaling van de afstand naar de dichtstbijzijnde andere vestigingsplaats is nu op basis van afstand in vogelvlucht (anderhalve kilometer) in plaats van twee kilometer via de rijweg. Ook hebben nog alleen de vestigingsplaatsen binnen de eigen gemeente invloed op elkaar.

Ook nieuw in schooljaar 2012-2013 is de introductie van de '**additionele lestijden volgens de schalen, gebaseerd op de leerling/leerkracht-ratio**'.

Als een school op haar teldag voor niveau kleuter of niveau lager, of beide, geen recht heeft op voldoende lestijden volgens de schalen en SES-lestijden om aan een theoretische leerkracht/leerling-ratio te komen van 18,5 leerlingen per voltijdse leerkracht, dan krijgt de school additionele lestijden bij tot deze ratio toch wordt behaald. In het schooljaar 2012-2013 hadden 301 scholen samen recht op 2.309 additionele lestijden. Dat is per school een gemiddelde van 7,7 additionele lestijden gebaseerd op de leerling/leerkracht-ratio.

Het nieuwe omkaderingssysteem kan tot verlies leiden aan omkadering voor sommige scholen. Daarom is er een drie jaar durend overgangssysteem voorzien. Daarbij wordt aan scholen een aantal additionele lestijden volgens de schalen toegekend als compensatie voor het verlies aan omkadering. In totaal krijgen 317 scholen daarvoor gemiddeld **4,6 lestijden sociale maatregel**.

Scholen in gemeenten met een sterke aangroei van leerlingen in het lager onderwijs krijgen onder bepaalde voorwaarden een aanpassing van hun aantal lestijden volgens de schalen (naar rato van één lestijd per leerling). Om in aanmerking te komen, moet een school een aangroei van minstens twaalf leerlingen hebben. Een leerlingendaling van twaalf leerlingen of meer wordt eveneens naar rato van één lestijd per leerling in mindering gebracht van de lestijden volgens de schalen.

Voor het schooljaar 2011-2012 was er een stijging ten opzichte van 2010-2011 van het aantal gemeenten waarbinnen scholen daarvoor in aanmerking kwamen. Bleven capaciteitsgemeente: Anderlecht, Antwerpen, Asse, Beersel, Brasschaat, Brussel, Dilbeek, Evergem, Gent, Grimbergen, Halle, Merelbeke, Schoten, Sint-Pieters-Leeuw, Vilvoorde en Zwijndrecht. Kwamen er dit jaar bij: Destelbergen, Morstel, Sint-Jans-Molenbeek en Zaventem. Eén gemeente verloor het statuut van capaciteitsgemeente: Evergem.

Leerlingen hebben bij ziekte of ongeval onder bepaalde voorwaarden recht op **onderwijs aan huis**. Dat wordt georganiseerd door de school waar het kind als regelmatige leerling is ingeschreven. De duur van dit onderwijs aan huis verschilt per individueel geval. In het overzicht wordt steeds de situatie op 1 januari weergegeven.

Naast deze specifieke lestijden krijgen basisscholen een puntenenveloppe **administratieve ondersteuning** en **ICT-ondersteuning**.

## Overzicht lestijden, punten en eenheden gewoon basisonderwijs volgens schooljaar

Omkadering gewoon basisonderwijs	2010-2011		2011-2012		2012-2013		Evolutie omkadering t.o.v. 2011-2012
	LT	Aantal	LT	Aantal	LT	Aantal	
Lestijden volgens de schalen	782.788	2.344	791.488	2.362	850.619	2376	7,47%
Instaplestijden	30.287	1.717	27.875	1.668	24.943	1610	-10,52%
Lestijden capaciteit plus	980	53	1.521	78	1.732	92	13,87%
Lestijden capaciteit min	161	8	235	13	324	15	37,87%
SES-lestijden	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	84.700	2372	
Lestijden leerling/leerkracht ratio	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	2.309	301	
Lestijden sociale maatregel	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	1.465	317	
Lestijden Godsdienst-NCZ-cultuurbeschouwing	53144	2.171	53.400	2.189	55.243	2209	3,45%
Lestijden LO kleuter	22729	2.169	23.286	2.189	n.v.t.	n.v.t.	
Lestijden LO lager	5.670	1.890	5.688	1.886	n.v.t.	n.v.t.	
Lestijden GOK	44.575	2.024	44.575	2.021	n.v.t.	n.v.t.	
Lestijden GOK+	4.352	417	4.344	416	n.v.t.	n.v.t.	
Lestijden Rand en Taal	1.973	111	1.973	111	n.v.t.	n.v.t.	
Lestijden anderstalige Nieuwkomers (telkens op 1 januari)	3.562	309	4315	371	3.312	306	-23,24%
Lestijden GAN (gewezen anderstalige nieuwkomers)	1.100	226	1.359	295	1.572	339	15,67%
Lestijden onderwijs aan huis (telkens op 1 januari)	244	61	201	51	212	53	5,47%
Uren Kinderverzorging	20.572	2.110	20.767	2.128	20.986	2148	1,05%
Punten ICT	31.431	2.344	31.869	2.360	32.356	2376	1,53%
Punten Administratieve Ondersteuning	115.429	2.344	116.604	2.360	118.192	2376	1,36%
Punten Zorgcoördinatie	131.879	368	133.247	354	135.169	354	1,44%
Punten Stimulus	38.600	368	41.035	354	41.410	354	0,91%
Eenheden korte afwezigheden	59.994.985	2.328	61.014.311	2.342	59.386.241	2358	-2,67%

In het **buitengewoon basisonderwijs** werkt naast onderwijzend personeel ook paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel. De lestijden en de uren voor het paramedische personeel stijgen. Ze volgen de stijging van het aantal leerlingen in het buitengewoon basisonderwijs.

De **aanvullende lestijden en uren** worden er vooral gegenereerd in het kader van:

- godsdienst, niet-confessionele zedenleer en cultuurbeschouwing.
- de begeleiding van leerlingen in het kader van geïntegreerd onderwijs ('GON'). In het schooljaar 2012-2013 is er voor het eerst een (beperkte) daling van het aantal GON-leerlingen begeleid door buitengewoon basisonderwijs.
- het ondersteuningsaanbod voor gelijke onderwijskansen. De eerste GOK-cyclus in het buitengewoon basisonderwijs werd ingevoerd vanaf het schooljaar 2009-2010, ter vervanging van het onderwijsvoorrangsbeleid (OVV). Scholen voor buitengewoon onderwijs krijgen aanvullende lestijden als ze ten minste 40% externe en semi-interne leerlingen van type 1 en type 3 hebben die aantikken op de indicatoren 'opleidingsniveau van de moeder' en 'thuis taal niet-Nederlands' (alleen in combinatie met de indicator 'opleidingsniveau van



de moeder'). In het schooljaar 2011-2012 werd een nieuwe cyclus (drie jaar) gestart.

- de integratie van leerlingen met een matige of ernstige verstandelijke handicap in het gewoon onderwijs (ION). Scholen voor buitengewoon onderwijs type 2 krijgen voor de begeleiding van leerlingen met een matige of ernstige verstandelijke handicap in het gewoon onderwijs aanvullende lestijden en een integratietoelage. 34 begeleidende scholen voor buitengewoon onderwijs ontvangen die lestijden. In het schooljaar 2012-2013 besliste de minister om het maximum contingent van 100 plaatsen voor ION los te laten.
- In het schooljaar 2011-2012 startte een nieuwe driejarige cyclus voor de integratie van anderstaligen ('Rand en Taal').
- basisscholen voor buitengewoon onderwijs die zich in een noodsituatie bevinden (bijvoorbeeld door een plotse stijging van hun aantal leerlingen) kunnen een beroep doen op afwijkingslestijden en -uren.
- de begeleiding van leerlingen met autismespectrumstoornissen (ASS) in het kader van het geïntegreerd onderwijs ('afwijkingslestijden en -uren GON ASS').

Om tegemoet te komen aan de steeds toenemende vraag voor extra begeleiding voor kinderen met ASS, werden de afwijkingslestijden en -uren GON-ASS vanaf het schooljaar 2009-2010 verhoogd tot 1.656 lestijden en uren in het buitengewoon basisonderwijs, wat toen een stijging van 22,67% betekende. Voor het schooljaar 2012-2013 blijft het aantal lestijden en uren en aantal scholen hetzelfde als vorig schooljaar.

- Extra lestijden en uren voor projecten voor buitengewone onderwijsontwikkelingen (PBOO's), bestaande uit:
  - o de organisatie van samenwerkingsverbanden tussen het gewoon en het buitengewoon basisonderwijs
  - o de integratie van specifieke doelgroepen via GON in het gewoon basisonderwijs
  - o de optimalisering van de werking t.a.v. autistische kinderen
  - o de verbetering van de opvang in interne leerlingen.

In 2009 besliste de Vlaamse Regering, op basis van een gunstige evaluatie door de onderwijsinspectie, om deze projecten te verlengen.

- Daarnaast krijgen buitengewone basisscholen nog een puntenenveloppe administratieve ondersteuning.

Naast de scholen voor buitengewoon onderwijs worden ook de **medisch-pedagogische instituten, de semi-internaten en opvangcentra van het Gemeenschapsonderwijs** beschouwd als instellingen voor buitengewoon onderwijs. Ook die instellingen krijgen een urenpakket als omkadering voor hun werking.

Overzicht lestijden, uren, punten, eenheden en afwijkingslestijden en -uren buitengewoon basisonderwijs

Omkadering buitengewoon onderwijs	2010-2011	Aantal instellingen	2011-2012	Aantal instellingen	2012-2013	Aantal instellingen	Evolutie
Lestijden inclusief LT cursus levensbeschouwelijke vakken*	102.654	198	103.896	198	105.360	200	1,41%
Urenpakket paramedisch externaat	47.131,5	192	48.302	192	49.271	194	2,01%
Eenheden GON	17.964	135	18.107	136	18.016	138	-0,50%
Lestijden rand- en taalgrensgemeenten	77	5	97	5	97	5	0,00%
Lestijden ASV ION (basis en secundair)	533,5	32	539	31	638	34	18,37%
Lestijden GOK	1.270	103	1.188	94	1.188	94	0,00%
Afwijkingslestijden en uren (noodsituaties)	776	47	885	52	897	50	1,36%
Afwijkingslestijden en uren (GON ASS)	1.656	78	1.656	82	1.656	82	0,00%
Lestijden project proeftuin	58,0	2	NVT	NVT	NVT	NVT	
PBOO's (50,5 FT)	1.418	30	1.418	30	1.418	30	0,00%
Punten ICT	1.485	193	1.514	196	1.538	199	1,59%
Punten Administratieve Ondersteuning	10.217	198	10.353	198	10.463	200	1,06%
Eenheden Korte Vervanging	6.931.890	196	7.103.610	196	6.984.734	198	-1,67%
<b>Specifieke instellingen voor buitengewoon onderwijs in het GO!</b>							
Urenpakket internaat	10.642	16	10.673	16	10.964	16	2,73%
Bijkomend urenpakket slapende waak	738	16	760	16	788	16	3,68%
<b>Totaal urenpakket internaat</b>	<b>11.380</b>	<b>16</b>	<b>11.433</b>	<b>16</b>	<b>11.752</b>	<b>16</b>	<b>2,79%</b>
Beheerder internaat	16	16	16	16	16	16	0,00%
Urenpakket opvangcentrum	6.814	4	6.966	4	7.028	4	0,89%
Bijkomend urenpakket slapende waak	470	4	501	4	487	4	-2,79%
<b>Totaal urenpakket opvangcentrum</b>	<b>7.284</b>	<b>4</b>	<b>7.467</b>	<b>4</b>	<b>7.515</b>	<b>4</b>	<b>0,64%</b>
Ambten semi-internaat	181	10	184	10	193	10	5,18%

\* situatie op 1 september

## Omkadering voor het secundair onderwijs

### Gewoon secundair onderwijs

Ook in het **gewoon secundair onderwijs** zijn er diverse pakketten omkadering.

Het basispakket uren-leraar in het gewoon secundair onderwijs is licht gedaald. Dat is een gevolg van de daling van het aantal leerlingen in het gewoon secundair onderwijs.

De **specifieke pakketten** omkadering worden er voorzien in het kader van:

- Het **gelijkekansenbeleid (GOK)**: Scholen met veel kansarme leerlingen krijgen daarvoor extra uren. In het schooljaar 2011-2012 is een nieuwe driejaarlijkse GOK-cyclus van start gegaan. Het aantal GOK-uren ligt voor een periode van drie schooljaren vast. De lichte stijging in het aantal toegekende GOK-uren komt omdat een deel van de scholen na een negatieve GOK-doorlichting in 2011-2012 maar recht had op de helft van het pakket dat berekend was. Vanaf 2012-2013 hadden die scholen weer recht op het volledige pakket.
- **Anderstalige nieuwkomers en gewezen anderstalige nieuwkomers**  
Scholen die onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers in het gewoon secundair onderwijs inrichten, krijgen een specifiek pakket uren-leraar toegekend. Het aantal leerlingen ingeschreven in een onthaalklas voor anderstalige nieuwkomers (OKAN) daalde van 2.595 leerlingen in het schooljaar 2011-2012 naar 2.284 leerlingen in het schooljaar 2012-2013 (op 1 oktober). De daling van het aantal leerlingen heeft tot gevolg dat ook het daaraan gekoppelde specifieke urenpakket daalde. Deze daling is een breuk met de evolutie tijdens de voorgaande jaren. Tot en met het schooljaar 2011-2012 was er immers sprake van steeds stijgende leerlingenaantallen in de onthaalklas.

### Deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO)

Het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap heeft het deeltijds onderwijs volledig hervormd. Onder meer de omkadering voor de centra deeltijds beroepssecundair onderwijs werd toen verhoogd. De toename van het aantal leerlingen in het DBSO heeft tot gevolg dat het globale urenpakket verder blijft stijgen.

### Buitengewoon secundair onderwijs (buso)

Scholen voor buitengewoon secundair onderwijs krijgen naast uren voor het onderwijzend personeel een urenpakket voor paramedisch, medisch, orthopedagogisch, psychologisch en sociaal personeel.

De voorbije schooljaren steeg het aantal leerlingen in het buitengewoon secundair onderwijs gestaag. Het stijgende leerlingenaantal zorgt voor een toename van de uren onderwijzend personeel en de uren paramedisch personeel.

De **bijkomende uren** in het buitengewoon secundair onderwijs worden vooral gebruikt voor:

- het ondersteuningsaanbod voor gelijke onderwijskansen. De eerste GOK-cyclus in het buitengewoon secundair onderwijs werd ingevoerd vanaf het schooljaar 2009-2010, ter vervanging van het onderwijsvoorrangsbeleid (OVV). Scholen voor buitengewoon onderwijs krijgen aanvullende lesuren als ze ten minste 40% externe en semi-interne leerlingen van type 1 en type 3 hebben die aantikken op de indicatoren 'opleidingsniveau van de moeder' en 'thuis taal niet-Nederlands' (alleen in combinatie met de indicator 'opleidingsniveau van de moeder'). In het schooljaar 2011-2012 ging er een nieuwe GOK-cyclus van start.
- de integratie van leerlingen met een matige of ernstige verstandelijke handicap in het gewoon onderwijs (ION). Scholen voor buitengewoon onderwijs type 2 krijgen voor de begeleiding van leerlingen met een matige of ernstige verstandelijke handicap in het gewoon onderwijs aanvullende lesuren en een integratietoelage. In het buitengewoon secundair onderwijs zijn er voor het schooljaar 2012-2013 elf scholen die ION-leerlingen begeleiden en daarvoor lesuren ASV krijgen (zie tabel over omkadering in het buitengewoon basisonderwijs);
- de begeleiding van GON-leerlingen met autismespectrumstoornissen (ASS). Scholen die GON-leerlingen met ASS begeleiden kunnen daarvoor afwijkingslesuren en -uren GON ASS krijgen. Om tegemoet te komen aan de steeds toenemende vraag voor extra begeleiding voor kinderen met ASS, werden de afwijkingslesuren en -uren in het schooljaar 2009-2010 verhoogd tot 880 lesuren en uren in het secundair onderwijs, een stijging van 70,54%. Sindsdien bleef dit aantal uren ongewijzigd.

De drie internaten van het buitengewoon secundair onderwijs van het GO! (één is autonoom, de twee andere zijn verbonden aan een buso-school) hebben een internaatsbeheerder. Die internaten ontvangen ook een omkadering in de vorm van een urenpakket. Dat urenpakket maakt integraal deel uit van de berekening voor de buso-school plus internaat. De verdeling van de uren tussen school en internaat is de volledige autonomie van het schoolbestuur.

### Alle secundaire scholen

In verschillende secundaire scholen bestaan nog heel wat **extra ambten** in de categorie van het bestuurspersoneel die als een soort 'middenkader' fungeren. Naast de directeur werken in sommige scholen ook een adjunct-directeur, een technisch adviseur, een technisch adviseur-coördinator (technische scholen), een teeltleider (leraar belast met praktische vakken in de land- en teeltbouw) of een coördinator (DBSO).

Sinds het schooljaar 2009-2010 krijgt elke scholengemeenschap en elke secundaire school die niet tot een scholengemeenschap behoort een **globale puntenenveloppe**. De globale puntenenveloppe heeft een dubbel doel. Enerzijds dient die om de ambten van het bestuurspersoneel (uitgezonderd het ambt van directeur, inherent aan elke instelling) en ondersteunend personeel op het niveau van de instelling invulling te geven, maar ook om een beleid inzake taak- en functiedifferentiatie vorm te geven op het niveau van de instelling en van de scholengemeenschap. De scholen krijgen geen aparte omkaderingsmiddelen in de vorm van één of meer ambten van adjunct-directeur, technisch adviseur-coördinator, technisch adviseur, coördinator (DBSO), of in de vorm van een apart pakket punten ondersteunend personeel, punten taak- en functiedifferentiatie en forfaitaire punten scholengemeenschap. Al die afzonderlijke middelen zijn geïntegreerd in één geheel. De berekeningswijze bleef dezelfde.

Vanaf het schooljaar 2007-2008 hebben de CDO's de mogelijkheid om autonoom te worden voor zover zij een voldoende aantal leerlingen hebben (ten minste 260 leerlingen). Dat betekent dat zij net als de scholen van het voltijds secundair onderwijs recht hebben op één directeur i.p.v. één coördinator. Sinds het schooljaar 2011-2012 gaat het om vijf autonome CDO's.

**Alle secundaire scholen** krijgen daarnaast **punten voor ICT**. Daarvoor moeten ze wel deel uitmaken van een samenwerkingsplatform of scholengemeenschap. De evolutie in de **punten voor ICT** loopt gelijk met die van de uren-leraar.

De lessen mentorschap in het basis- en secundair onderwijs werden als gevolg van de besparingsmaatregelen van 2010 afgeschaft. Hetzelfde gebeurde met de vervangingen korte afwezigheden (VKA's) voor het secundair onderwijs.

Ten slotte krijgen ook de 117 **scholengemeenschappen** nog extra uren toegekend. De scholengemeenschappen verdelen deze uren zelf onder hun **scholen**.

## Overzicht omkadering secundair onderwijs

<b>Omkadering secundair onderwijs</b>							
	2010-2011	Aantal instellingen	2011-2012	Aantal instellingen	2012-2013	Aantal instellingen	Evolutie
<b>Gewoon voltijds secundair onderwijs</b>							
Uren volgens schalen	984062	964	975742	960	967649	958	-0,83%
Ambten teeltleider	101	24	102	24	103	24	0,98%
Uren GOK	16.820	743	15.487	704	15.785	703	1,92%
Extra uren OKAN	5.025	40	6.487,50	44	5710	46	-11,98%
<b>Deeltijds beroepssecundair onderwijs</b>							
Uren volgens schalen	22169	47	23513	47	24.314	47	3,41%
Uren OKAN	39,6	4	78	12	142,8	12	83,08%
<b>Buitengewoon secundair onderwijs</b>							
Uren onderwijzend personeel	108.217	115	111.759	116	114.759	117	2,68%
Ambten teeltleider	/	/	5	5	4	4	-20,00%
Uren paramedisch personeel	19.381	115	21.122	116	22.269	117	5,43%
Eenheden GON	8.316	38	9.154	40	9.300	42	1,59%
Afwijkingslesuren en uren 'noodsituaties'	696	45	773	46	775	44	0,26%
Afwijkingslesuren en uren GON ASS	880	26	880	29	880	32	0,00%
GOK + extra social maatregel (uren OVB)	1.009	71	996	66	1.016	66	2,01%
<b>Specifieke instellingen voor buitengewoon onderwijs in het GO!</b>							
Urenpakket internaat	1041	3	1326	3	1437	3	8,37%
Bijkomend urenpakket slapende waak	90	3	120	3	136	3	13,33%
<b>Secundair onderwijs</b>							
Punten ICT	19.605	1.084	19.478	1.081	19.367		-0,57%
Mentoruren	/	/	/	/	/	/	
Eenheden vervanging korte afwezigheden	/	/	/	/	/	/	
Eenheden bedrijfsstages	8035174	1.084	8034444	1.079			
<b>Scholengemeenschappen</b>							
Extra uren scholengemeenschappen	20.000	118	20.000	117	20.000	117	0,00%
Begeleiding gewezen OKAN-leerlingen	638	29	770	35	770	35	0,00%
Globale puntenenveloppe	663.826	118	656.245	117	654.004	117	-0,34%
<b>Scholen SO niet in een scholengemeenschap</b>							
Globale puntenenveloppe	9870	19	12510	22	11309	21	-9,60%
<b>Scholen buso niet in scholengemeenschap</b>							
Globale puntenenveloppe	19.071	50	18.443	49	18558	49	0,62%

## Omkadering voor de centra voor leerlingenbegeleiding (clb's)

De omkadering voor de clb's wordt **om de drie jaar** berekend. Dat gebeurt op basis van de leerlingenaantallen, de taakbelasting, de aanwezigheid van kansarme leerlingen in de scholen waarmee een beleidsplan of -contract is afgesloten en de densiteit. Vanaf 1 september 2012 startte een nieuwe omkaderingsperiode. Deze nieuwe omkaderingsperiode duurt maar twee schooljaren om vervolgens de start van de omkaderingscyclus voor de clb's te kunnen laten samenvallen met de aanvang van de samenstelling van de scholengemeenschappen.

### Omkaderingsgewicht clb's per net

Omkaderingsgewicht per net									
Periode	GO!		VGO		OGO		Totaal		
	Lineair	Extra	Lineair	Extra	Lineair	Extra	Totaal lineair	Totaal extra	Totaal og
2000-2003	438,60	178,60	1.680,10	130,70	168,50	35,50	2.287,20	344,80	2.632,00
2003-2006	468,69	192,44	1.778,28	116,44	184,60	38,57	2.431,57	347,45	2.779,02
2006-2009	499,49	173,24	1.860,97	122,66	198,44	44,04	2.558,90	339,94	2.898,84
2009-2012	499,71	164,80	1.855,38	134,20	201,56	38,01	2.556,65	337,01	2.893,66
2012-2014	508,54	154,43	1.838,66	124,00	210,11	36,63	2.557,31	315,06	2.872,37

## Omkadering voor de internaten

Alle internaten - van alle netten - kunnen een **beheerder** aanstellen.

Het ambt van studiemeester-opvoeder was tot 2007-2008 alleen voorzien voor de internaten van het Gemeenschapsonderwijs.

In uitvoering van cao VIII is vanaf 1 september 2008 ook in de gesubsidieerde internaten een studiemeester-opvoeder voorzien. Zijn de internen uitsluitend leerlingen van het secundair onderwijs, dan zijn er twee gesubsidieerde betrekkingen voorzien. Verblijven ook leerlingen van het basisonderwijs in het internaat, dan zijn het er tweeënhalve.

Vanaf het schooljaar 2009-2010 wordt er aan de Gemeenschapsinternaten en de gesubsidieerde internaten een bijkomende omkadering 'slapende waak' toegekend. Omdat de aanrekening van de nachtprestaties voor de studiemeesters-opvoeder is opgetrokken, wat een verminderde inzetbaarheid van het personeel (overdag) tot gevolg heeft, wordt er als compensatie een bijkomend urenpakket voorzien.

## Omkadering internaten basisonderwijs en secundair onderwijs

	2010-2011			2011-2012			2012-2013		
	Internaten	Beheerders	Opvoeders	Internaten	Beheerders	Opvoeders	Internaten	Beheerders	Opvoeders
GO!	32	32	146,1	31	31	149,5	31	31	143,8
VGO	100	100	223	101	101	226,5	101	101	228,5
OGO	4	4	9	4	4	9	4	4	9
Totaal	136	136	378,1	136	136	385	136	136	381,3

## Omkadering voor het deeltijds kunstonderwijs (DKO)

De **gewone omkadering** in het deeltijds kunstonderwijs geldt voor alle instellingen. Ze bestaat uit een gedeelte voor **onderwijzend personeel** en een gedeelte voor **bestuurs- en administratief personeel**.

Daarnaast krijgen alle instellingen punten voor **ICT-coördinatie** op voorwaarde dat zij toetreden tot een samenwerkingsplatform. Net zoals in de andere onderwijsniveaus krijgen de DKO-instellingen vanaf het schooljaar 2010-2011 geen uren-leraar voor **mentorschap** meer.

De evolutie van de personeelsomkadering loopt ongeveer gelijk met de aangroei van de leerlingenpopulatie.

Van de 168 DKO-instellingen hebben twee scholen geen recht op punten voor ICT-coördinatie omdat ze niet aangesloten zijn bij een samenwerkingsplatform.

## Overzicht omkadering DKO

	2010-2011		2011-2012		2012-2013		Evolutie
	Aantal	Instellingen	Aantal	Instellingen	Aantal	Instellingen	
Uren onderwijzend personeel	76.524	168	76.775	168	77.348	168	0,75%
Uren bestuurs- en administratief personeel	9.820	168	9.926	168	10.008	168	0,83%
Mentoruren	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	
Punten ICT-coördinatie*	1.695	166	1.706	166	1.733	166	1,58%
Tijdelijke projecten	1.027	34	1.107	32	1.104	32	-0,27%



Een aantal instellingen krijgt extra omkadering voor de organisatie van één of meerdere tijdelijke projecten. Tijdelijke projecten dienen om gedurende een bepaalde periode inhoudelijke en bestuurlijke vernieuwingen uit te testen. De Vlaamse Regering keurt ze goed. Waardevolle tijdelijke projecten kunnen na verloop van tijd organiek worden. Een overzicht:

#### Inhoudelijke tijdelijke projecten in het DKO

Overzicht inhoudelijke tijdelijke projecten						
Afdeling	2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	Aantal projecten	Aantal organiserende scholen	Aantal projecten	Aantal organiserende scholen	Aantal projecten	Aantal organiserende scholen
Beeldende Kunst	10	15	9	14	9	12
Podiumkunsten	10	19	10	18	10	17
<b>Totaal DKO</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>29</b>

Bestuurlijke tijdelijke projecten krijgen vorm in zes regionale samenwerkingsverbanden.

#### Omkadering voor de pedagogische begeleidingsdiensten (PBD)

Net zoals voor de werkmiddelen staat AgODi ook in voor de toekenning van de omkadering sinds het schooljaar 2012-2013.

De personeelsformatie wordt per schooljaar vastgesteld, afzonderlijk voor:

- het basisonderwijs
- het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs samen
- de centra voor leerlingenbegeleiding.

De berekening gebeurt op basis van het aantal organieke betrekkingen, vastgesteld op 1 februari van het voorgaande schooljaar in de onderwijsinstellingen en clb's die verbonden zijn aan de pedagogische begeleidingsdienst.

Omkadering PBD		
	2011-2012	2012-2013
<b>Halftijdse betrekkingen adviseur</b>	<b>371</b>	<b>369</b>
Basisonderwijs	153	159
Secundair + DKO + volwassenenonderwijs	209	201
Clb's	9	9
<b>Halftijdse adviseurs-coördinatoren</b>	<b>15</b>	<b>14</b>

## Herstructureringen en programmaties

Het onderwijslandschap verandert. Er komen nieuwe scholen bij. Andere scholen sluiten, herstructureren of fuseren. Om te kunnen rekenen op financiering of subsidiëring moeten alle scholen voldoen aan de rationalisatienorm. Die norm is meestal gebaseerd op het aantal leerlingen op de eerste schooldag van februari van het voorafgaande schooljaar. Uitzonderlijk kan de teldag voor het bepalen van de rationalisatienorm de eerste schooldag van oktober zijn. Dat is bijvoorbeeld het geval voor secundaire scholen in afbouw of bij herstructureringen in het basisonderwijs.

Jaarlijks kijkt AgODi na of scholen die norm halen. Haalt een basisschool de norm niet of kan ze geen gebruik maken van het genadejaar, dan moet de school herstructureren, fuseren of sluiten. Een basisschool krijgt een genadejaar als de school of een onderdeel ervan op een teldag niet voldoet aan één of meerdere rationalisatienormen maar de teldag ervoor wel. De basisschool blijft dan toch nog een jaar gefinancierd of gesubsidieerd.

Voor scholen van het secundair onderwijs heeft de inrichtende macht de keuze uit fuseren, afbouwen, sluiten of een afwijking op de rationalisatienorm aanvragen.

AgODi stuurt preventief brieven naar basisscholen die gebruik maken van het genadejaar. Daarin staat dat dit alleen maar onder bepaalde voorwaarden opnieuw mogelijk is. Basisscholen die de normen net halen of de normen maar met één of twee leerlingen overschrijden, krijgen een brief waarin hun wordt gewezen op de gevolgen van een daling in de leerlingenaantallen.

In het secundair onderwijs kan met een 'programmatie' ook de programmatie van nieuwe studierichtingen worden bedoeld.

## Basisonderwijs

In het **gewoon basisonderwijs** is een **herstructurering** de oprichting of afschaffing van vestigingsplaatsen of onderwijsniveaus.

In het **buitengewoon basisonderwijs** komt daar nog bij dat er een wijziging kan zijn van types (oprichting, omvorming of afschaffing).

Het laten samensmelten van twee of meer scholen tot één school is geen herstructurering maar een **fusie**. Bij een fusie kunnen de oorspronkelijke scholen verdwijnen of kan één van de scholen blijven bestaan en de andere opsorpen.

## Overzicht programmaties, herstructurerings en fusies gewoon basisonderwijs

Gewoon basisonderwijs	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Nieuwe school	4	5	6
Nieuwe school na zelfstandig worden vestigingsplaats	19	11	10
Fusies van 2 scholen	3	1	2
Stopzetting school	0	1	1
Oprichting vestigingsplaats	23	20	11
Afschaffen vestigingsplaats	41	32	36
Oprichting niveau	9	12	8
Afschaffing niveau	6	7	5
Genadejaar (niet behalen van de rationalisatienorm)	10	17	12

Tabel: Overzicht programmaties, herstructurerings en fusies buitengewoon basisonderwijs

Buitengewoon basisonderwijs	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Oprichting type: T3	0	1	1
Oprichting type: T4	0	0	1
Oprichting type: T8	0	1	3
Omvorming type: van T1 naar T8	1	0	0
Oprichten vestigingsplaats aangrenzende gemeente	2	2	5
Zelfstandig worden van een vestigingsplaats	0	2	2
Afschaffen type	0	2	1
Afschaffen vestigingsplaats	0	2	2
Fusies	0	0	0
Programmatie van een nieuwe school	0	0	1

## Secundair onderwijs

Nieuwe scholen ontstaan door afsplitsing van een bestaande school of door de oprichting van een totaal nieuwe school. Het oprichten van een totaal nieuwe school is vrij uitzonderlijk.

### Overzicht herstructurerings in het secundair onderwijs

Herstructurerings en programmaties in het gewoon secundair onderwijs	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Fusie door opsloping	1	1	1
Eigenlijke fusie	1	1	1
Fusie gevolgd door afsplitsing( waarbij het aantal scholen gelijk blijft)	2	0	0
Afsplitsing van een bestaande school (waarbij een nieuw schoolnummer wordt toegekend)	0	0	0
Nieuwe school	0	0	0
Gesloten school	2	2	0
<b>Totaal</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

De meeste programmaties zijn het gevolg van een intern herstructureringsproces. Het **programmeren van nieuwe studierichtingen** in het secundair onderwijs is onderworpen aan een specifieke regelgeving.

Het decreet over de bepalingen tot begeleiding van de begroting 2010 heeft de procedure van de programmaties grondig gewijzigd.

Er werd een programmatiestop ingevoerd deels uit budgettaire overwegingen en deels als bewarende maatregel voor de geplande onderwijsvorming van het secundair onderwijs. Alleen in 'uitzonderlijke gevallen' kan de Vlaamse Regering nog afwijkingen op de programmatiestop goedkeuren. Een advies van zowel de Vlor, AgODi als de onderwijsinspectie is vereist.

Tot en met het schooljaar 2009-2010 moesten alleen programmatieaanvragen voor specifieke studierichtingen (de zogenaamde S-richtingen) of nieuwe studiegebieden ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering. Sinds het schooljaar 2010-2011 moeten programmatieaanvragen voor alle studierichtingen ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

Niet alleen de programmaties van structuuronderdelen, maar ook de omvormingen van studierichtingen, overhevelingen van delen van scholen en de programmatie van nieuwe scholen zijn mee in de procedure opgenomen. Ook de opleidingen in het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO) moeten de zware programmatieprocedure doorlopen.

Deze aanzienlijke uitbreiding van de programmatieprocedure had tot gevolg dat het aantal aanvragen sterk is gestegen. In het verleden lag het aantal programmatieaanvragen tussen de 60 en 100 aanvragen. Dat is opgelopen tot 288 aanvragen voor het schooljaar 2010-2011 en 294 aanvragen voor het schooljaar 2011-2012. Voor het schooljaar 2012-2013 is er een daling van het aantal aanvragen (265 aanvragen) ten opzichte van de twee voorgaande schooljaren.

De decreetgever heeft niet nader bepaald wat er onder 'uitzonderlijke gevallen' kan worden verstaan. In de memorie van toelichting werd er een aanzet gegeven om uitzonderlijke gevallen te bepalen, maar die moet worden beschouwd als een niet-limitatieve opsomming. De Vlaamse Regering heeft zelf een reeks criteria uitgewerkt om te bepalen wat er onder een uitzonderlijk geval kan worden verstaan.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal programmatieaanvragen voor de schooljaren 2010-2011, 2011-2012 en 2012-2013 met de uiteindelijke beslissing door de Vlaamse Regering.

## Programmatieaanvragen

### 1. Programmatie van structuuronderdelen

#### 1.1. Gewoon voltijds secundair onderwijs

	Schooljaar 2011-2012		Schooljaar 2012-2013		Schooljaar 2013-2014	
Aanvragen	241		209		203	
Gunstig	66	27%	70	33%	82	40%
Ongunstig	175	73%	139	67%	121	60%

#### 1.2. DBSO

	Schooljaar 2011-2012		Schooljaar 2012-2013		Schooljaar 2013-2014	
Aanvragen	18		14		23	
Gunstig	15	83%	6	43%	21	91%
Ongunstig	3	17%	8	57%	2	9%

### 2. Omvormingen

	Schooljaar 2011-2012		Schooljaar 2012-2013		Schooljaar 2013-2014	
Aanvragen	10		11		22	
Gunstig	7	70%	11	100%	21	95%
Ongunstig	3	30%	0	0%	1	5%

### 3. Overhevelingen

	Schooljaar 2011-2012		Schooljaar 2012-2013		Schooljaar 2013-2014	
Aanvragen	9		17		15	
Gunstig	2	22%	12	71%	4	27%
Ongunstig	7	78%	5	29%	11	73%

### 4. Programmatie van scholen/herstructureringen

	Schooljaar 2011-2012		Schooljaar 2012-2013		Schooljaar 2013-2014	
Aanvragen	16		14		14	
Gunstig	0	0%	0	0%	0	0%
Ongunstig	16	100%	14	100%	14	100%

### 5. Totaal

	Schooljaar 2011-2012		Schooljaar 2012-2013		Schooljaar 2013-2014	
Aanvragen	294		265		277	
Gunstig	90	31%	99	37%	128	46%
Ongunstig	204	69%	166	63%	149	54%

## Buitengewoon secundair onderwijs

In het buitengewoon secundair onderwijs zijn er programmaties mogelijk van scholen, vestigingsplaatsen, opleidingsvormen en opleidingen binnen opleidingsvorm 3. In 2012-2013 werd één nieuwe buso-school opgericht.

De laatste jaren zien we vooral programmaties van opleidingsvorm 4. Het aanbod van opleidingsvorm 4 is beperkt en de vraag lijkt toe te nemen. Bovendien is er geen evenwichtige regionale spreiding van het aanbod. In het buitengewoon secundair onderwijs is het oprichten van een type in principe geen programmatie. Tijdens de schooljaren 2009-2010 tot en met 2014-2015 wordt de oprichting van type 7 uitzonderlijk toch beschouwd als een programmatie. Tijdens deze periode heerst er immers een programmatiestop voor type 7. Dat type mag m.a.w. niet geprogrammeerd worden tijdens de vermelde periode.

## Deeltijds kunstonderwijs

In het deeltijds kunstonderwijs is er programmatie mogelijk van nieuwe instellingen, kunstacademies, filialen, studierichtingen, graden en opties.

In het schooljaar 2010-2011 werd een absolute programmatiestop ingevoerd voor instellingen, filialen, studierichtingen en graden. Kunstacademies en opties vielen niet onder deze maatregel. Het ging deels om een besparingsmaatregel en deels om een bewarende maatregel in afwachting van de hervorming van het DKO. In het schooljaar 2009-2010 werden drie aanvraagdossiers ingediend voor nieuwe Kunstacademies die alle drie zijn goedgekeurd.

Vanaf het schooljaar 2011-2012 is de programmatiestop zowel versoepeld als verstrengd. Soepeler in die zin dat er niet langer een absolute beperking geldt, maar dat er afwijkingen mogelijk zijn. Verstrengd omdat vanaf dat schooljaar ook kunstacademies, opties en instrumenten onder de toepassing van de programmatiestop vallen.

De schoolbesturen sturen hun gemotiveerde aanvragen tot afwijking vóór 1 maart naar het Agentschap voor Onderwijsdiensten. De Vlaamse Regering beslist over de aanvragen op advies van de Vlaamse Onderwijsraad en het gezamenlijke advies van AgODi en de Onderwijsinspectie. De onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal aanvragen in de drie jongste schooljaren en het aantal dat door de Vlaamse Regering uiteindelijk is goedgekeurd.

<b>Overzicht aanvragen afwijkingen programmatiestop</b>						
	2010-2011		2011-2012		2012-2013	
<b>Soort programmatie</b>	Aantal aanvragen	Aantal goedgekeurd	Aantal aanvragen	Aantal goedgekeurd	Aantal aanvragen	Aantal goedgekeurd
<b>Instellingen</b>						
Kunstacademies	2	1	1	1	2	2
Filialen	3	1	2	1	3	1
Studierichtingen			3		3	2
Graden	5	3	4	2	2	1
Opties	12	1	11	4	27	5
Instrumenten	33		13		20	6
<b>Totaal DKO</b>	<b>55</b>	<b>6</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>57</b>	<b>17</b>

Een goedgekeurde aanvraag tot afwijking verleent een schoolbestuur het recht om in het volgende schooljaar de structuur of het aanbod van zijn onderwijsinstelling uit te breiden met de gevraagde programmatie.

## Vervoerskosten en de bestaanszekerheidsvergoeding voor busbegeleiders

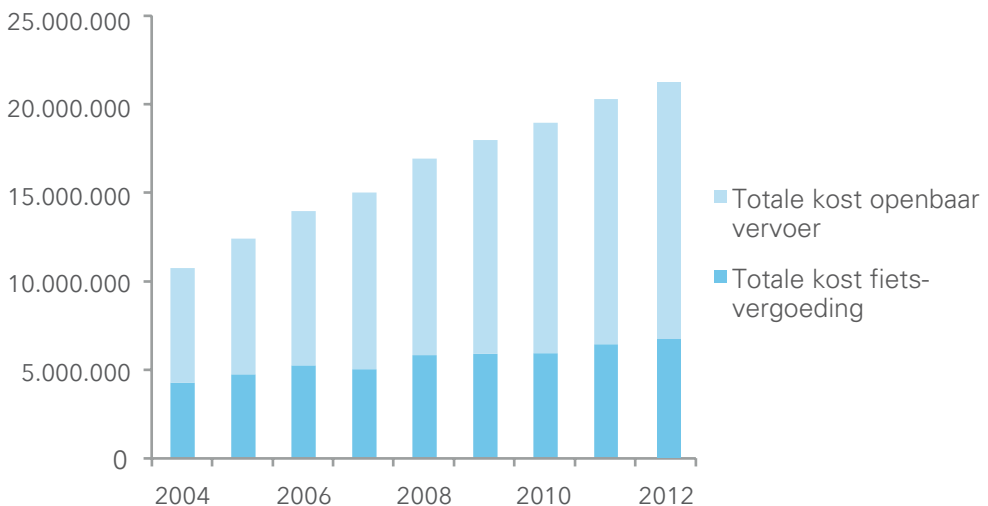
### Stijgende kosten voor een duurzaam woon-werkverkeer

AgODi betaalt de vervoerskosten terug die de inrichtende machten prefinancieren voor personeelsleden die per fiets of met het openbaar vervoer naar het werk komen. AgODi doet dat voor alle onderwijsniveaus, dus ook voor het volwassenenonderwijs en de hogescholen.

In 2013 betaalde AgODi de saldi uit voor de vervoerskosten van 2012. AgODi betaalde ook één voorschot uit voor een totaalbedrag van 5.770.579 euro of 25% van de door de scholen te prefinancieren middelen. In 2011 en 2012 bedroeg dat voorschot telkens 29%.

### Vervoerskosten openbaar vervoer en fietsvergoeding

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Evolutie t.o.v. 2011
Aantal fietsers	32.327	36.891	39.072	38.786	44.341	44.078	44.378	46.616	48.004	2,98%
Totale kost fiets-vergoeding	4.258.516	4.732.575	5.247.495	5.026.303	5.844.260	5.896.983	5.942.132	6.430.297	6.596.175	2,58%
Kost per fietser	132	128	134	130	132	134	134	138	137	-0,43%
Aantal km / eenheid op jaarbasis	878	855	895	864	879	891	893	920	916	-0,43%
Kost per km	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,00%
Aantal gebruikers openbaar vervoer	18.721	21.611	23.335	24.882	25.962	26.854	28.279	28.640	29.812	4,09%
Totale kost openbaar vervoer	6.473.956	7.681.642	8.716.821	9.980.141	11.065.982	12.092.240	13.012.255	13.871.898	14.705.797	6,01%
Kost per gebruiker	346	355	374	401	426	450	460	484	493	1,92%
<b>Totale kost</b>	<b>10.732.472</b>	<b>12.414.217</b>	<b>13.964.316</b>	<b>15.006.443</b>	<b>16.910.241</b>	<b>17.986.224</b>	<b>18.954.387</b>	<b>20.302.195</b>	<b>21.301.972</b>	<b>4,92%</b>





In 2012 is het aantal fietsers opnieuw fors toegenomen: een stijging met 3%. Het aantal abonnementen openbaar vervoer steeg met 4%, de totaalcost voor het openbaar vervoer met 6%.

De **globale kostprijs voor 2012 ligt bijna 5% hoger** dan in 2011, een stijging die is toe te schrijven aan het stijgend aantal gebruikers en de toenemende kostprijs van het openbaar vervoer.

### Bestaanszekerheidsvergoeding busbegeleiders

Vanaf 1 juli 2007 krijgen busbegeleiders voor het leerlingenvervoer een bestaanszekerheidsvergoeding voor de maanden juli en augustus.

Ze moeten daarvoor voldoen aan enkele voorwaarden. Zo moeten ze met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn binnen het gewoon en buitengewoon basisonderwijs en het secundair onderwijs. De inrichtende macht betaalt de vergoeding uit en vraagt het bedrag terug aan AgODi.

In totaal kregen 1.231 busbegeleiders in 2013 een bestaanszekerheidsvergoeding. Dat zijn er 3% meer dan in 2012.

Bestaanszekerheidsvergoeding busbegeleiders basisonderwijs en secundair onderwijs

Bestaanszekerheidsvergoedingen voor busbegeleiders per IM					
	2013			Evolutie t.o.v. 2012	
	Aantal dossiers	Aantal BB	Bedrag	Aantal BB	Bedrag
Andere	2	11	2.915	10,00%	10,00%
Officieel (= Provincie & Gemeente & Intercommunale)	27	108	27.895	1,89%	5,13%
Vrij	122	635	157.825	3,42%	3,77%
GO!	183	477	119.635	3,02%	5,20%
<b>TOTAAL</b>	<b>334</b>	<b>1.231</b>	<b>308.270</b>	<b>3,19%</b>	<b>4,50%</b>
Bestaanszekerheidsvergoedingen voor busbegeleiders per soort onderwijs					
	2013			Evolutie t.o.v. 2012	
	Aantal dossiers	Aantal BB	Bedrag	Aantal BB	Bedrag
Gewoon basisonderwijs	139	178	43.940	-1,14%	5,02%
Gewoon secundair onderwijs	14	16	3.630	-5,88,0%	-9,70%
<b>TOTAAL 1 gewoon onderwijs</b>	<b>153</b>	<b>194</b>	<b>47.570</b>	<b>0,52%</b>	<b>3,73%</b>
Buitengewoon basisonderwijs	108	551	138.420	3,96%	5,36%
Buitengewoon secundair onderwijs	73	486	122.280	3,40%	3,85%
<b>TOTAAL 2 buitengewoon onderwijs</b>	<b>181</b>	<b>1.037</b>	<b>260.700</b>	<b>3,70%</b>	<b>4,64%</b>
<b>TOTAAL 1 + 2</b>	<b>334</b>	<b>1.231</b>	<b>308.270</b>	<b>3,19%</b>	<b>4,50%</b>

## Tegemoetkoming in de kosten bedrijfsrevisoren

Aan sommige schoolbesturen in het gesubsidieerd vrij onderwijs betaalde AgODi in 2013 een bedrag uit als tussenkomst in de kosten van een bedrijfsrevisor.

Om in aanmerking te komen voor die tegemoetkoming moet het gaan om een vzw die volgens de wet van 27 juni 1921 een commissaris voor de financiële controle moet aanstellen. De vzw moet met andere woorden behoren tot de categorie 'zeer grote vzw'.

Dat wil zeggen dat de vzw moet voldoen aan volgende voorwaarden:

- ofwel beschikken over ten minste 100 VTE, ingeschreven in het personeelsregister
- ofwel voldoen aan ten minste twee van de volgende voorwaarden
  - o beschikken over ten minste 50 VTE, ingeschreven in het personeelsregister
  - o ten minste 6.250.000 euro aan andere dan uitzonderlijke ontvangsten boeken (excl. BTW)
  - o een balanstotaal vertonen van ten minste 3.125.000 euro.

Afhankelijk van het beschikbare krediet wordt maximaal 90% terugbetaald van de door de vzw's voorgelegde facturen ter betaling van de commissaris.

Voor het boekjaar 2011 dienden 269 vzw's (264 schoolbesturen en vijf centra voor volwassenenonderwijs en centra voor basiseducatie) een aanvraag tot terugbetaling in voor een totaalbedrag van 1.694.053 euro.

Gelet op het beschikbare krediet van 1.249.000 euro enerzijds en gelet op het totaal gefactureerde bedrag anderzijds werd het percentage van terugbetaling beperkt tot 73,71%. Voor het boekjaar 2010 kon nog bijna 80% worden terugbetaald.

Alle 269 vzw's hebben een tegemoetkoming ontvangen.

## Controle op het gebruik van de middelen en de financieringswet

### Controle op de omkadering

AgODi kent niet alleen een omkadering toe aan de scholen, maar gaat ook na of ze de toegekende personeelsformatie niet overschrijden. Elk schooljaar gebeurt een controle op het gebruik van de omkadering door de scholen.

Meestal leidt die controle tot rechtzettingen in de mededeling van de personeelsgegevens. Daarnaast wordt in veel gevallen het aantal uren, dat wordt overgedragen naar volgend schooljaar, verminderd. Voor een beperkt aantal scholen leidt de overschrijding tot een terugvordering aan de inrichtende macht of het schoolbestuur.

## Basisonderwijs

In het basisonderwijs wordt voor alle scholen een controle op de omkadering uitgevoerd. In tegenstelling tot vorige schooljaren werden minder afwijkingen vastgesteld bij het inrichten van de instaplestijden in het kleuteronderwijs voor het schooljaar 2012-2013. De beperking van de instapdata waarop de lestijden in het kleuteronderwijs worden herberekend, is een vereenvoudiging en heeft wellicht tot minder afwijkingen geleid. De afdeling basisonderwijs en clb vorderde een bedrag terug van 84.055 euro aan schoolbesturen wegens overschrijding van het lestijden- en/of urenpakket.

Schooljaar	Aantal terugvorderingen
2012-2013	56
2011-2012	145
2010-2011	172

Daarnaast gebeurde ook een controle op de aanwending van de puntenenveloppe op het niveau van de school en op niveau van de scholengemeenschap. Voor twaalf scholengemeenschappen werd een overschrijding vastgesteld. Het teruggevorderde bedrag bedroeg 20.364 euro.

## Secundair onderwijs

Overzicht gecontroleerde scholen secundair onderwijs m.b.t. de pakketten uren/leraar:

Schooljaar	Gecontroleerde scholen	Scholen met overschrijding <sup>(1)</sup>	Teruggevorderde uren
2012-2013	893	187	170
2011-2012	965	270	66
2010-2011	479	143	301

<sup>(1)</sup> Na een eerste controle. Het aantal effectieve terugvorderingen is niet geregistreerd.

Scholen met een overschrijding werken die meestal weg door een beroep te doen op uren, die zij oorspronkelijk hadden overgedragen naar het volgende schooljaar, maar die zij dan toch hebben ingericht in het lopende schooljaar. Voor sommige scholen is die mogelijkheid niet voorhanden, waardoor AgODi in het schooljaar 2012-2013 toch nog 170 uur heeft moeten terugvorderen. Dat vertegenwoordigt een bedrag van 288.554,80 euro.

Naast de omkadering in uren/leraar wordt er ook een omkadering in punten toegekend. De globale puntenenveloppe wordt voor het secundair onderwijs gecontroleerd op niveau scholengemeenschap of op niveau van een school niet in een scholengemeenschap. In 2012-2013 gebeurde dat in het secundair onderwijs voor 82 scholengemeenschappen en voor 52 scholen niet behorend tot een scholengemeenschap.

Overzicht gecontroleerde scholengemeenschappen en scholen niet in een scholengemeenschap m.b.t. de globale puntenenveloppe voor het schooljaar 2012-2013:

Schooljaar	Gecontroleerde SG	SG met overschrijding <sup>(1)</sup>	SG met TV
2012-2013	82	47	1
2011-2012	119	56	2

<sup>(1)</sup> Na een eerste controle.

Schooljaar	Gecontroleerde scholen niet in SG	Scholen met overschrijding <sup>(1)</sup>	Scholen met TV
2012-2013	52	5	0
2011-2012	68	8	1

<sup>(1)</sup> Na een eerste controle.

Het teruggevorderde bedrag bedroeg in totaal 10.006,45 euro. De meeste scholengemeenschappen en scholen niet in een scholengemeenschap werkten hun overschrijding echter weg door de omkadering van de globale puntenenveloppe om te zetten naar de omkadering van het pakket uren/leraar. Dat gebeurde in de meeste gevallen door het verminderen van uren die zij overdroegen naar het volgende schooljaar.

Als gevolg van de controle op het lesurenpakket en op de globale puntenenveloppe werd in totaal ongeveer 538 uur minder overgedragen naar het schooljaar 2013-2014.

### Deeltijds kunstonderwijs

In 2012-2013 controleerde Agodi bij steekproef de omkadering van 98 van de 172 academies. 33 scholen hadden het urenpakket overschreden. De meeste overschrijdingen konden zonder financiële gevolgen rechtgezet worden. De meeste correcties hadden betrekking op het wijzigen van een vacante tijdelijke opdracht naar een niet vacante tijdelijke opdracht.

Drie academies konden de overschrijding niet wegwerken door correcties van de personeelszendingen.

Eén daarvan kon de overschrijding wegwerken door uren te gebruiken die zij hadden overgedragen naar het volgende schooljaar.

Twee scholen konden niet terugvallen op deze buffer van overgedragen uren en kregen een terugvordering. Het teruggevorderde bedrag bedroeg in totaal 8.209 euro.

## Controle op de werkingsmiddelen

AgODi gaat jaarlijks via een steekproef bij de schoolbesturen van het gesubsidieerd onderwijs na of ze alle toelagen correct gebruiken. De controle gebeurt zowel op de gewone werkingsmiddelen als op de zogenaamde 'gekleurde middelen' zoals de middelen voor nascholing en ICT, die de schoolbesturen alleen daarvoor mogen gebruiken. Ook de controle op de tegemoetkoming in het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer en de fietsvergoeding werd opgenomen in deze algemene controles.

Middelen die onrechtmatig of niet tijdig werden gebruikt, vordert AgODi terug. In het basisonderwijs werden naar aanleiding van controlebezoeken in het schooljaar 2012-2013 in totaal voor 311,23 euro nascholingsmiddelen teruggevraagd van de scholen: ten opzichte van het totale toegekende bedrag aan nascholingsmiddelen in dat schooljaar bedraagt dat amper 0,01%.

### Overzicht verificaties basisonderwijs

Verificaties basisonderwijs						
	Gewoon BaO			Buitengewoon BaO		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Autonome kleuterschool	15	6	15	nvt	nvt	nvt
Autonome lagere school	13	2	20	2	3	8
Basisschool	121	60	180	3	5	6
<b>Totaal</b>	<b>149</b>	<b>68</b>	<b>215</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>14</b>

Verder werd in 2013 een controle op het gebruik van de middelen op een steekproef van 5 clb's uitgeoefend.

Er is een stijging van het aantal controles op het gebruik van de middelen in 2013, in vergelijking met het jaar 2012. In 2012 werd ingezet op uitgebreidere controle van het woon-werkverkeer (zie jaarverslag AgODi 2012). In 2013 gebeurde echter opnieuw een algemene controle op de werkingsmiddelen, bij een groter aantal scholen.

### Overzicht van de teruggevorderde bedragen nascholingsmiddelen

Terugvordering van de nascholingsmiddelen na verificatie						
	2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	Bedrag	Aantal scholen	Bedrag	Aantal scholen	Bedrag	Aantal scholen
Basisonderwijs	7108,55	4	6139,87	3	311,23	4
Secundair onderwijs	0	0				

## Controle op de financieringswet

De financieringswet van 16 januari 1989 regelt de verdeling van de middelen voor onderwijs tussen de Vlaamse en Franse Gemeenschap. De verdeling gebeurt op basis van het aantal leerlingen van zes tot en met zeventien jaar die regelmatig ingeschreven zijn in een onderwijsinstelling die ingericht of gesubsidieerd wordt door de Vlaamse of Franse Gemeenschap.

Elk schooljaar controleren de verificatiediensten of leerlingen ingeschreven in de scholen van de Vlaamse Gemeenschap in aanmerking komen voor de telling op de eerste schooldag van februari. In de regio's Antwerpen, Gent, Genk, Mechelen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moeten alle scholen geverifieerd worden voor de financieringswet. In Vlaams-Brabant is dat 80%, in de rest van Vlaanderen 73,35%. Ook alle scholen met concurrentieel vervoer worden geverifieerd, omdat leerlingen die het voorwerp uitmaken van concurrentieel vervoer op het grondgebied van een andere Gemeenschap zijn uitgesloten uit de telling.

De verificatie gaat in de scholen na of de leerlingen van wie de gegevens werden doorgestuurd naar AgODi op de eerste schooldag van februari leerlingen zijn die in aanmerking komen voor de telling van de financieringswet. Het bestand wordt uitgezuiverd naar anomalieën en de gegevens worden zo veel mogelijk aangevuld.

De door het Rekenhof uitgevoerde controles hebben tot volgende correcties van het leerlingenaantal geleid, meegedeeld door de Vlaamse Gemeenschap.

### Overzicht financierbare leerlingen na controle

Overzicht aantal leerlingen na verificatie					
	01/02/09	01/02/10	01/02/11	01/02/12	01/02/13
Initiële aantallen	818480	813053	810205	812350	817067
Correcties Rekenhof	-2	-8	-12	-16	-25
Gecorrigeerde aantallen	818478	813045	810193	812334	817042

## Ambitie 3: Tijdig verifiëren

AgODi verbindt zich ertoe om minimaal 80% van de scholen van het gewoon en buitengewoon basisonderwijs en van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs tijdig te verifiëren om op 15 mei de gegevens te kunnen overhandigen aan het Rekenhof. Dat resultaat werd in 2013 bereikt.

### Ouders en leerlingen: klanten met gelijke kansen

#### Leermiddelen voor leerlingen of studenten met een handicap

Voor leerlingen, studenten of cursisten met een handicap bestaan er leermiddelen die hen toelaten onderwijs te volgen in een gewone school. Deze 'speciale onderwijsleermiddelen' worden gefinancierd voor personen met een handicap in het gewoon kleuter-, lager-, secundair onderwijs en eveneens in het hoger- en volwassenenonderwijs.

Wat zijn deze 'speciale' onderwijsleermiddelen? Voor auditief gehandicapten kunnen er doventolken (tolken Vlaamse Gebarentaal en/of schrijftolken) aangevraagd worden. Visueel gehandicapten hebben dan weer nood aan omzettingen van leerboeken en studiemateriaal naar braille, grootletterdruk ... Ook technische apparatuur (b.v. een leesloep, een brailleleesregel ...) en ergonomisch materiaal (b.v. een aangepaste tafel) komen in aanmerking voor financiering, evenals de herstelling van de apparatuur.

#### Budget speciale onderwijsleermiddelen

Speciale onderwijsleermiddelen	2011	2012	2013
Budget*	1.544.000	1.544.000	1.544.000
Aantal aanvragen	759	774	986
Aantal leerlingen, studenten	535	491	657

\* Om tegemoet te komen aan de noden van leerlingen, studenten en cursisten met een auditieve handicap werd het aantal uren doventolkondersteuning fors verhoogd. Daarvoor werd 3.325.061 euro extra voorzien. Die middelen hebben betrekking op schooljaar 2012-2013 en 2013-2014. Een voorschot van 90% van dat budget werd al in 2012 uitbetaald. De resterende 10% zal in 2014 worden uitbetaald.

In 2013 waren er voor alle onderwijsniveaus samen 986 aanvragen voor speciale onderwijsleermiddelen. Van het budget voor de speciale onderwijsleermiddelen voor alle onderwijsniveaus werd in 2013 80% besteed aan de ondersteuning van leerlingen, studenten en cursisten met een auditieve handicap (doventolkondersteuning en kopieën van de notities van medestudenten). 19% van het budget werd gebruikt voor de ondersteuning van personen met een visuele handicap (o.a. aanpassingen van lesmateriaal en hulpmiddelen). De toegekende hulpmiddelen voor personen met een motorische handicap bedragen 1% van het budget.

## Lokale overlegplatforms

Lokale overlegplatforms - 41 voor het basisonderwijs en 29 voor het secundair onderwijs - brengen in totaal meer dan 3500 lokale partners in de dertien centrumsteden en 62 gemeenten (inclusief Brussel) samen die via lokaal overleg de gelijke onderwijskansen van de jongeren in hun regio mee kunnen helpen realiseren.

De lokale overlegplatforms werken aan drie centrale doelstellingen: de realisatie van optimale leer- en ontwikkelingskansen voor alle leerlingen, het vermijden van uitsluiting, segregatie en discriminatie en de bevordering van sociale cohesie. In het licht van deze doelstellingen hebben de LOP's een aantal concrete decretale opdrachten.



## Tien jaar LOP's

In 2012 is het tien jaar geleden dat het Gelijke Onderwijskansendecreet – en daarmee ook de LOP's – het daglicht zien. Sinds het invoeren van deze regelgeving en de opstart van de lokale overlegplatforms is er heel wat veranderd in dat landschap. Van vreemde eend in de bijt op lokaal niveau, ontpopten de LOP's zich tot overlegplatforms waar het vertrouwen tussen lokale partners groeit en waar er heel wat – ook structurele – acties worden gerealiseerd in functie van gelijke onderwijskansen.

Eén van de hoogtepunten van het jubileumjaar was **de studiedag Tien jaar LOP's** georganiseerd op 15 maart 2013 in het Boudewijngebouw te Brussel. Het betreft een gezamenlijk initiatief van Vlor en AgODi. In volgende interactieve werkwinkels werd met de verschillende stakeholders teruggeblikt op tien jaar werking:

- Vrijwilligers in het LOP
- Hoe ad hoc-werken strategische meerjarenplanning werd ...
- Van LOP-lid tot LOP-voorzitter
- Van LOP-sigitaal tot beleidsprioriteit
- Van geen belang over mijn belang naar ons belang
- Oud-voorzitters aan het woord
- Werken naar resultaten!
- Was het LOP de voorbije 10 jaar een belangrijke hefboom in de armoedebestrijding?
- Panelgesprek: 10 jaar LOP-werking

De thema's van de meeste werkwinkels komen ook terug in het jaarverslag 2012-2013 van de LOP-werking. Ter gelegenheid van tien jaar LOP's is dit een speciale editie waarin de verhalen van verschillende betrokkenen bij de LOP-werking centraal staan. **10 jaar LOP's in 10 verhalen** laat o.m. een aantal oud-voorzitters aan het woord. Ook nieuwe voorzitters die aanvankelijk als vertegenwoordiger in het LOP terechtkomen in de voorzittersstoel, doen hun verhaal. Andere bijdragen zoomen in op interessante praktijken, o.m. op LOP-signalen die beleidsprioriteiten werden. Ook moeilijkere items zoals het vallen en opstaan van vrijwilligers die participeren aan de LOP-werking worden niet uit de weg gegaan.

Lees het volledige rapport op:

<http://www.ond.vlaanderen.be/wegwijs/agodi/publicaties/rapporten/LOP/>

### LOP's en inschrijvingsrecht

In het kader van de ondersteuning van de LOP-deskundigen bij de implementatie van het vernieuwde inschrijvingsrecht werden twee vormingstrajecten opgestart met als focus het omgaan met weerstanden en de opstart van een aanmeldingsprocedure in het LOP. Daarnaast werd ook een vormingsmodule opgestart m.b.t. het evalueren van LOP-afspraken gemaakt in het kader van het inschrijvingsrecht.

In uitvoering van het communicatieplan rond inschrijvingen, werden ook de gehanteerde tijdslijnen in de LOP's bij de inschrijvingen voor schooljaar 2013-2014 gepubliceerd op de website van het beleidsdomein ([www.inschrijvingsrecht.be](http://www.inschrijvingsrecht.be)).

AgODi actualiseerde verder volgende tools ter ondersteuning van de LOP's en de implementatie van het nieuwe inschrijvingsrecht in de scholen:

- Instrument om de relatieve aanwezigheid van indicatorleerlingen in het werkingsgebied van de LOP's te analyseren
- Instrument om de capaciteiten van de scholen gemeld aan de LOP's te registreren
- Opmaak van een zending via 'Mijn Onderwijs' aan de LOP-scholen met informatie over indicatorkenmerken van hun leerlingen
- Opmaak van een vraagbaakinstrument voor de LOP-deskundigen waar met behulp van eenvoudige zoektermen vragen en hun antwoorden m.b.t. het inschrijvingsrecht kunnen worden geraadpleegd.

AgODi formuleerde verschillende juridische adviezen m.b.t. de interpretatie van het inschrijvingsrecht (o.a. de toepassing van het inschrijvingsrecht bij herstructureren van scholen).

### LOP's, lokale besturen en beleidsplannen

AgODi werkte ook mee aan de implementatie van het aangepaste decreet over het flankerend onderwijsbeleid op lokaal niveau. LOP-deskundigen werden geïnformeerd over en op weg geholpen bij de manier waarop het LOP een advies kan formuleren over de strategische doelstellingen en acties opgenomen in de meerjarenplannen van de lokale besturen.

LOP-deskundigen kregen ook een vormingstraject aangeboden in functie van de opmaak van de nieuwe LOP-beleidsplannen voor de periode 2014-2019. In dit vormingstraject voor de LOP-deskundigen staat ook de samenwerking met de lokale besturen en de afstemming van de beleidsplannen met de nieuwe strategische meerjarenplannen centraal.

### Intenties en aanbevelingen

In het licht van de geplande evaluatie van het inschrijvingsrecht in functie van bijsturingen op korte en middellange termijn, zal AgODi vanuit zijn ervaring met de LOP-werking en de dagelijkse ondersteuning van de scholen, de knelpunten inventariseren tijdens het eerste implementatiejaar van het nieuwe decreet inschrijvingsrecht.

AgODi zal ook de ontwikkelingen opvolgen m.b.t. het ontwerp van decreet over maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften en de gevolgen van dat decreet voor het inschrijvingsrecht en de LOP-werking.

Het agentschap zal ook de beleidsontwikkelingen inzake schaalvergroting in het leerplichtonderwijs monitoren en de mogelijke repercussies ervan op de LOP-werking.

AgODi zet verder in op de ondersteuning van de LOP-deskundigen via de vormingstrajecten rond omgaan met weerstand, de opstart van een aanmeldingsprocedure en het indienen van een aanmeldingsdossier.

## Commissie Leerlingenrechten

De commissie inzake Leerlingenrechten behandelt klachten over weigeringen van inschrijvingen. AgODi staat in voor het secretariaat van de commissie. De evolutie van het aantal behandelde klachten over de periode 2005-2013 laat een uitgesproken stijging zien van het aantal klachten in 2009 voor het secundair onderwijs en in 2010 voor het basisonderwijs. Dat is ook de periode waarin werd gestart met de experimentele aanmeldingsprocedures. In 2013 neemt het aantal klachten (alsook het aantal leerlingen met een klacht) voor basisonderwijs opnieuw iets af. Voor het secundair onderwijs kan eerder een stabilisatie tot lichte stijging van het aantal klachten worden genoteerd.

Tabel 1: Evolutie van de klachten behandeld door de commissie inzake Leerlingenrechten

	BO		SO		Totaal aantal klachten
	Aantal klachten	Aantal leerlingen	Aantal klachten	Aantal leerlingen	
<b>2005</b>	24	24	33	29	57
<b>2006</b>	28	27	17	17	45
<b>2007</b>	28	28	19	18	47
<b>2008</b>	14	14	15	15	29
<b>2009</b>	13	12	47	32	60
<b>2010</b>	88	51	47	41	135
<b>2011</b>	48	27	26	21	74
<b>2012</b>	129	61	42	24	171
<b>2013</b>	101	52	56	38	157

Bron: Commissie inzake Leerlingenrechten

Sinds 2012 is de commissie ook bevoegd voor de goedkeuring van aanmeldingsprocedures. Een aanmeldingsprocedure kan maar worden georganiseerd als ze vooraf ook is voorgelegd aan en goedgekeurd door de commissie. Voor de inschrijvingen voor schooljaar 2014-2015 ontving de commissie in totaal 32 voorstellen van aanmeldingsprocedure (21 voorstellen voor aanmelden in het basisonderwijs en elf voorstellen voor aanmelden in het secundair onderwijs). Bij dertien van deze dossiers ging het om nieuwe aanmeldingsdossiers (dit zijn dossiers die voor de eerste keer bij de commissie zijn ingediend). In totaal werden voor schooljaar 2014-2015 vier dossiers afgekeurd door de commissie en niet meer opnieuw ingediend.

## Leerplichtcontrole

In juni 2006 werd een eerste **spijbelactieplan** voorgesteld door de toenmalige minister van Onderwijs en Vorming, Frank Vandenbroucke. Het plan bevatte twaalf groepen van acties die de voedingsbodem voor spijbelen moesten wegnemen. De ontwikkeling van een positief schoolklimaat en een intens contact met leerlingen en ouders stonden centraal. AgODi werkte actief mee aan de uitvoering van dit spijbelactieplan.

In maart 2012 werd een vervolg van het spijbelactieplan voorgesteld door de minister van Onderwijs en Vorming Pascal Smet. De focus van dit actieplan werd verbreed naar grensoverschrijdend gedrag op school, waarvan spijbelen één vorm is. Het actieplan werd ingedeeld in zes topics, waarbij de aanpak zich blijvend situeert volgens een continuüm van in kaart brengen, informeren/sensibiliseren, preventief werken, begeleiden tot sanctioneren. Voor elke topic werd voorgesteld hoe de acties uit het vorige spijbelactieplan zullen worden voortgezet, maar werden ook nieuwe acties voorgesteld.

AgODi heeft opnieuw actief meegewerkt aan de uitvoering van dit actieplan spijbelen en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

### Controle op de inschrijvingen (leerplichtonderwijs)

Elk schooljaar controleert AgODi of alle leerplichtige kinderen in Vlaanderen aan de leerplicht voldoen. AgODi vergelijkt daarvoor de bestanden van het rijksregister van alle kinderen die in het Vlaams Gewest wonen met de databanken van AgODi (inschrijvingen in onderwijsinstellingen, huisonderwijs, vrijstelling van de leerplicht ...). AgODi schrijft de ouders aan van kinderen die niet in de databanken voorkomen. In een volgende stap worden de gemeenten ingeschakeld. Als een leerling effectief niet voldoet aan de leerplicht of als er informatie ontbreekt, stuurt AgODi de dossiers van die leerlingen door naar de parketten. Uitzonderingen daarop zijn de dossiers die AgODi zelf opvolgt. Dat gebeurt bijvoorbeeld wanneer de ouders van gehandicapte kinderen niet op de hoogte zijn van de mogelijkheid tot vrijstelling van de leerplicht. In plaats van deze dossiers door te sturen naar de parketten, worden de ouders aangeschreven om hen te wijzen op de mogelijkheid tot vrijstelling van de leerplicht en de procedure die ze daarvoor moeten volgen.

### Acties leerplichtcontrole

Overzicht aantal acties leerplichtcontrole				
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Evolutie
Aantal leerplichtigen	815.085	815.410	818.993	0,44%
Aantal brieven naar ouders	5.126	6.526	4.623	-29,16%
Aantal dossiers naar gemeenten	1.421	1.518	1.207	-20,49%
Aantal dossiers naar parket	584	362	293	-19,06%

## Resultaten leerplichtcontroles

Overzicht van de resultaten na de leerplichtcontrole				
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Evolutie
Personen in het rijksregister in het Vlaams onderwijs	815.085	815.408	818.993	0,44%
Inschrijvingen in onderwijsinstellingen in Vlaanderen	784.585	785.026	787.878	0,36%
Inschrijvingen in scholen van de Franse Gemeenschap	21.872	22.006	21.826	-0,82%
Inschrijvingen in buitenlandse scholen	4.321	4.189	4.727	12,84%
Verblijft niet (meer) in het Vlaams Gewest*	2.256	2.101	2.153	2,48%
Inschrijvingen in individueel huisonderwijs	171	174	832	378,16%
Vrijstelling door de CABO	401	387	405	4,65%
Vrijstelling door diploma	577	563	402	-28,60%
Antwoord niet toereikend	902	962	770	-19,96%

In de bovenstaande cijfers komt elke jongere maar één keer voor, ook al heeft hij/zij tijdens het schooljaar een overstap tussen verschillende van de opgesomde categorieën gemaakt. De jongere zal dan geteld zijn in de categorie waar hij/zij het eerst teruggevonden wordt tijdens het proces van de controle op de inschrijvingen. Op basis van deze cijfers kunnen we dus geen sluitende conclusies maken over het totale aantal leerlingen dat huisonderwijs volgde of in een buitenlandse school ingeschreven was.

We zien dat het aantal leerlingen in de categorie 'Volgt huisonderwijs' sterk gestegen is. Bovenstaande uitleg toont echter dat we ons niet op deze cijfers mogen baseren voor sluitende cijfers over de leerlingenaantallen in huisonderwijs. Daarvoor verwijzen wij naar het punt over huisonderwijs.

### Controle op de inschrijvingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De leerplichtcontrole in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ging van start vanaf het schooljaar 2008-2009. Een gemeenschappelijke cel, die uit ambtenaren van de Vlaamse en Franse Gemeenschap bestaat, staat in voor die controle.

De gemeenschappelijke cel vertrekt van een lijst uit het rijksregister van de leerplichtigen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Die lijst wordt vergeleken met de leerlingenbestanden van de beide gemeenschappen. Na deze stap blijven de leerplichtigen over die niet direct worden teruggevonden. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat deze kinderen niet ingeschreven zijn in een school. Sommige leerlingen zijn verhuisd naar het buitenland, volgen les in een private school ... Daarom wordt er in eerste instantie aan de ouders en in tweede instantie aan de gemeenten gevraagd waarom de kinderen niet teruggevonden werden. Na de verwerking van alle antwoorden blijven er een aantal leerlingen over die niet in orde zijn met de leerplicht. De dossiers van de leerlingen die twee jaar na elkaar niet in orde blijken te zijn met de leerplicht, worden naar het parket doorgestuurd voor verder gevolg.

## Overzicht van de resultaten na de leerplichtcontrole

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Evolutie
Niet ingeschreven in een onderwijsinstelling	3.492	5.368	4.843	-9,78%
Dossiers naar gemeenten	nvt	1.203	968	-19,53%
Dossiers naar parket	106	101	71	-29,70%

### De in- en uitschrijvingen

Blijven leerlingen die ingeschreven zijn in een school, ook naar school gaan?

**Alle scholen** moeten op de derde schooldag van september de aan- en afwezigheden van de kinderen op de eerste drie schooldagen doorgeven. Kinderen die problematisch afwezig waren en/of niet ingeschreven zijn op een van de drie eerste schooldagen, worden verder opgevolgd. De ouders krijgen een brief waarin staat dat dit wettelijk gezien niet toegestaan is en dat kinderen van bij de start van het schooljaar regelmatig aanwezig moeten zijn. Dat was zo voor de ouders van 1.031 leerlingen uit het basisonderwijs en 523 leerlingen uit het secundair onderwijs.

In het **basisonderwijs** zorgt de procedure van schoolverandering ervoor dat een leerling pas wordt uitgeschreven in één school, als hij/zij is ingeschreven in een andere school. Op de derde schooldag van september en op de eerste schooldag van oktober en februari heeft een centrale controle plaats op de dubbele inschrijvingen.

In het **secundair onderwijs** brengen de scholen vanaf de eerste schooldag van oktober, en dat tijdens het hele schooljaar, AgODi op de hoogte van alle in- en uitschrijvingen. AgODi volgt op of er na elke uitschrijving ook een inschrijving volgt. Als dat niet het geval is, dan neemt AgODi contact op met de school van uitschrijving, de school van inschrijving als die gekend is (en ze geen inschrijving hebben doorgegeven aan AgODi), het clb en de ouders.

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Evolutie t.o.v. 2011-2012
Uitschrijving na 1/10	21.444	22.464	22.333	-0,58%
Niet opnieuw ingeschreven	2.529	2.565	2.289	-10,76%
Opnieuw ingeschreven	18.915	19.899	20.044	0,73%

In 2012-2013 waren er 22.333 leerlingen die zich uitschreven na 1 oktober. Daarbij tellen we alleen de leerlingen die in het begin van het schooljaar nog leerplichtig waren. De grote meerderheid van die leerlingen, 20.044 leerlingen of 89,75% schreef zich daarna opnieuw in. Nog anderen stapten bijvoorbeeld over naar een Syntra of gingen naar het buitenland. Op 2.289 uitschrijvingen volgde geen nieuwe inschrijving in 2012-2013. Dat kunnen leerlingen zijn die mogelijk niet meer aan de leerplicht voldoen. We merken wel op dat een aanzienlijk deel van deze leerlingen (45,7%) in de loop van het schooljaar meerderjarig werd en op het moment van uitschrijven niet meer leerplichtig was.

Daarnaast hebben we ook een zicht op het tijdig of laattijdig inschrijven van leerplichtige leerlingen in het secundair onderwijs. Een inschrijving na de derde schooldag beschouwen we als laattijdig.

### Overzicht inschrijvingen secundair onderwijs

Overzicht inschrijvingen				
	Tijdige inschrijvingen	%	Laattijdige inschrijvingen	%
2010-2011	397.737	99,0	4.023	1,0
2011-2012	394.555	99,1	3.701	0,9
2012-2013	393.765	99,2	3.350	0,8

99,2% van de leerlingen is ingeschreven op de derde schooldag. 0,8% van de leerlingen schrijft zich voor de eerste keer in na de derde schooldag. Bij deze cijfers merken we op dat bijna de helft van de laattijdige inschrijvingen plaatsvond in het onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers (OKAN). Omdat dit meestal gaat over leerlingen die pas in de loop van het schooljaar in Vlaanderen komen wonen, is het laattijdig inschrijven hier een heel ander gegeven dan bij jongeren uit Vlaanderen die zich pas na de derde schooldag van september inschrijven in een school. Als we de OKAN-leerlingen buiten beschouwing laten, vinden we dat 1.777 van de 393.645, of amper 0,5% van de leerlingen, zich na de derde schooldag van september inschreef.

### Controle op het regelmatig schoolbezoek (basisonderwijs en secundair onderwijs)

Om aan de leerplicht te voldoen moet een kind niet alleen ingeschreven zijn, maar ook regelmatig aanwezig zijn op school. Elke afwezigheid die niet gewettigd is, registreert de school als een problematische afwezigheid. Een problematische afwezigheid van meer dan tien halve dagen moet de school melden aan het clb. De school en het clb werken dan samen om de leerling in kwestie te begeleiden. Ze houden de stappen die ze nemen bij in een begeleidingsdossier.

De verificateur van AgODi controleert in de school het aanwezigheidsregister, de wettigingen van afwezigheden (zoals medische attesten) en de begeleidingsdossiers. Naast het administratieve luik gaat hij/zij aan de hand van verschillende documenten en gesprekken na of de school de nodige begeleidingsinspanningen gedaan heeft rond de problematische afwezigheden.

De verificateur gaat daarbij alleen na of er continuïteit in de begeleiding is en of er voldoende begeleidingsinspanningen zijn geleverd. Hij of zij velt geen oordeel over de opportuniteit van de genomen maatregelen.

De verslagen van de verificateurs leveren zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens op over de registratie en opvolging van afwezigheden. Elk jaar verliest een aantal leerlingen het statuut van 'regelmatige leerling' na de verificatiecontroles. Voor schooljaar 2012-2013 waren dat er 41, van wie dertien leerlingen in het basisonderwijs en 28 leerlingen in het secundair onderwijs.

Wat is output, en wat is de administratieve last die de scholen hiervan ondervinden? Niet uitgaan van vertrouwen in de scholen? Zie de reportage in de standaard.

## Huisonderwijs

In België is er geen schoolplicht. Aan de leerplicht voldoen, kan ook door het volgen van huisonderwijs. Huisonderwijs wordt individueel of in collectief verband (bijvoorbeeld in privéscholen) georganiseerd. De ouders bekostigen het zelf. Ouders die kiezen voor huisonderwijs, moeten een verklaring van huisonderwijs indienen bij AgODi. De onderwijsinspectie gaat via steekproeven na of het huisonderwijs voldoet. Na twee negatieve controles moet de leerplichtige toch worden ingeschreven in een school.

### Aantal leerlingen in individueel huisonderwijs

Aantal leerlingen in huisonderwijs		
	Basisonderwijs	Secundair onderwijs
2010-2011	294	647
2011-2012	324	650
2012-2013	342	744
<b>Evolutie</b>	<b>5,56%</b>	<b>14,46%</b>

Meer informatie vindt u in het jaarverslag Huisonderwijs.



## Spijbelen in het basisonderwijs en secundair onderwijs

Vanaf het schooljaar 2007-2008 is de schooltoelage gekoppeld aan de aanwezigheid op school voor de leerlingen van het voltijds secundair onderwijs en vanaf schooljaar 2008-2009 voor de leerlingen van het deeltijds secundair onderwijs en het basisonderwijs. Wie tijdens twee opeenvolgende schooljaren 30 of meer halve schooldagen problematisch afwezig was, heeft geen recht op een schooltoelage. AgODi heeft een brief gestuurd naar de ouders van de leerlingen met een melding van 30 of meer halve schooldagen problematische afwezigheid in het schooljaar 2011-2012. De brief maakte duidelijk wat de mogelijke gevolgen kunnen zijn voor de schooltoelage als die leerlingen ook in 2012-2013 opnieuw 30 of meer halve schooldagen problematisch afwezig zouden zijn. Het ging in totaal om 4.904 brieven in het secundair onderwijs. Daarvan waren er 3.267 gericht aan leerplichtige leerlingen en 1.637 aan meerderjarige leerlingen. Daarnaast werden 1.045 brieven gestuurd naar de ouders van de leerplichtige kinderen in het basisonderwijs.

Niet-leerplichtige kleuters verliezen het recht op een schooltoelage als ze twee schooljaren op rij onvoldoende aanwezig zijn. Het vereiste aantal halve dagen aanwezigheid is afhankelijk van de leeftijd van de kleuter. Ook hier stuurde AgODi een brief naar de ouders van de kleuters die in 2011-2012 onvoldoende aanwezig waren, met de bedoeling hen te wijzen op het mogelijke gevolg voor de schooltoelage als ze ook in 2012-2013 onvoldoende aanwezig zouden zijn. De brieven werden ingedeeld in twee groepen: 3.655 brieven gingen naar de ouders van de niet-leerplichtige kleuters die tijdens het schooljaar 2011-2012 onvoldoende halve dagen aanwezig waren in de kleuterschool. 1.078 brieven gingen naar ouders van kinderen die als niet-leerplichtige kleuter onvoldoende aanwezig waren in 2011-2012, maar die op het ogenblik van het versturen van de brieven wel al leerplichtig waren.

De begeleiding van leerlingen die problematisch afwezig zijn, gebeurt in eerste instantie vanuit de lokale context. Dat is een gedeelde verantwoordelijkheid van de school en het clb.

### Overzicht aantal meldingen van problematische afwezigheden in het basisonderwijs

Overzicht problematische afwezigheden basisonderwijs				
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Evolutie
Aantal meldingen	1373	1421	1716	20,76%
% t.o.v. leerplichtige schoolbevolking	0,33%	0,34%	0,40%	

In het basisonderwijs zien we een stijging van het aantal problematische afwezigheden, zoals ook het voorgaande schooljaar het geval was.

## Overzicht aantal meldingen van problematische afwezigheden in het secundair onderwijs

<b>Overzicht problematische afwezigheden secundair onderwijs</b>				
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Evolutie
Aantal meldingen	5893	5927	6150	3,76%
% t.o.v. leerplichtige schoolbevolking	1,50%	1,50%	1,60%	

Hoewel de verschillende initiatieven om scholen aan te moedigen meer aandacht te besteden aan de registratie van problematische afwezigheden effect hebben gehad, kan een betere registratie niet langer als enige verklaring worden aangehaald voor de stijging van het aantal problematische afwezigheden in het secundair onderwijs. Het lijkt erop dat het spijbelgedrag van jongeren de laatste jaren effectief is toegenomen.

Meer informatie vindt u in het rapport 'Wie is er niet als de schoolbel rinkelt? Evaluatie 2012-2013'.

## Zorgwekkende dossiers van problematische afwezigheden

Zorgwekkende dossiers zijn dossiers waarbij elke vrijwillige begeleiding zonder resultaat blijft. Er is dan sprake van totale onwil bij de ouders en/of de leerling. Is er volgens de school of het clb sprake van een zorgwekkend dossier, dan kunnen zij dat dossier overmaken aan AgODi. Elk dossier omvat een chronologisch overzicht met de stappen van de school, het clb en eventuele externe hulpverleningsdiensten met daarbij een individuele registratiefiche van de afwezigheden.

In een brief waarschuwt AgODi de ouders voor de eventuele strafrechtelijke sancties als ze zich blijven onttrekken aan de wet op de leerplicht.

In 2011-2012 werden er in totaal 85 dossiers ingestuurd, in 2012-2013 81. Dat is een daling van ongeveer 5% ten opzichte van het vorige schooljaar.

<b>Overzicht aantal zorgwekkende dossiers</b>				
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Evolutie
Basisonderwijs	23	11	10	-9,09%
Secundair onderwijs	86	74	71	-4,05%
<b>Totaal</b>	<b>109</b>	<b>85</b>	<b>81</b>	<b>-4,71%</b>

## Startbanenprojecten 'Jongeren voor Scholen' en 'Verkeersveiligheid'

In de startbanenprojecten 'Scholen voor Jongeren - Jongeren voor Scholen' (JoJo) en 'Verkeersveiligheid' (VeVe) werken laaggeschoolde, vaak kansarme, jongeren in scholen en lokale besturen. Zo doen ze over een periode van maximaal drie jaar werkervaring op en krijgen ze de kans om een bijkomende kwalificatie, bijvoorbeeld een diploma van het secundair onderwijs, te behalen.

Doel van de startbanenprojecten is de kansen van die jongeren op de arbeidsmarkt te verhogen. Tegelijk krijgen scholen en lokale besturen op een zinvolle manier versterking. De coördinatie van de startbanenprojecten gebeurt binnen AgODi door drie coördinatoren.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming financieren samen de startbanenprojecten.

- In het JoJo-project werken jongeren als preventiemedewerker aan secundaire scholen of als onderhoudsmedewerker bij scholengemeenschappen van het basis- of het secundair onderwijs. Ook jongeren uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO) worden deeltijds ingeschakeld.
- In het VeVe-project werken jongeren als startbaners verkeersveiligheid aan een verkeersveilige schoolomgeving. Twintig jongeren werken als schoolspotters aan veilig openbaar vervoer bij lokale besturen.

### Resultaten van de startbanenprojecten

Uit de cijfers van 2013 blijkt dat de startbanenprojecten hun kwetsbare doelpubliek bereiken. Zo zijn in het JoJo-project 38% allochtone jongeren tewerkgesteld. Het VeVe-project slaat vooral aan bij autochtone jongeren (81%). Binnen dit project werken de allochtone jongeren vooral in het schoolspottersproject (43% van de schoolspotters). 65% van alle startbaners komt uit een kansarm milieu.

	2011		2012		2013	
	Aantal contracten	Aantal jongeren	Aantal contracten	Aantal jongeren	Aantal contracten	Aantal jongeren
JoJo	643	509	663	528	670	502
VeVe	152	126	178	143	176	134

In 2013 werden 670 contracten afgesloten binnen het JoJo-project en 176 contracten binnen het VeVe-project. In totaal kregen 636 jongeren de kans om via het startbanenproject een werkervaring op te doen. Ten opzichte van vorig jaar is het totale aantal contracten licht gestegen, terwijl het aantal jongeren dat in de startbanenprojecten JoJo of VeVe werkte, daalde. Dat betekent dat de tewerkstelling van jongeren vaker verlengd wordt.

AgODi gaat regelmatig bij de werkgevers op bezoek om de tewerkstelling van de startbaners te evalueren. Die evaluatiebezoeken zijn het ideale moment om zowel het project te evalueren als de startbaners en hun coaches te informeren. In 2013 werden 336 bezoeken afgelegd.

Het startbanenproject besteedde in 2013 88% van het voorziene vormingsbudget. Met dat budget organiseert AgODi vormingen die moeten bijdragen tot de professionalisering van de startbaners en de coaches. Bij de organisatie van geschikte vormingen gaat AgODi op zoek naar en waakt over een gevarieerd, kwalitatief en coherent aanbod. Er werden in 2013 in totaal 61 vormingsdagen georganiseerd. Het vormingsbudget dient ook om de individuele opleidingen van de startbaners terug te betalen.

Wat het loonbudget betreft, werd er in 2013 iets meer dan 5.000.000 euro van het Vlaams budget besteed. Dat bedrag is, onder meer door een aantal opeenvolgende indexeringen, sterk gestegen ten opzichte van vorige jaren. Tijdens de voorbije jaren werd steeds uitgegaan van het budget van 5.000.000 euro dat in 2006 vanuit de Vlaamse begroting werd toegekend aan de startbanenprojecten. Vanaf 2013 nemen we de indexering van dit bedrag mee. In 2013 bedroeg het budget dus 5.743.000 euro en was de bestedingsgraad 87%.

Ook de federale overheid neemt een deel van de financiering op zich. Het bedrag dat uitgetrokken wordt voor de startbanenprojecten is vastgelegd op 5.733.798 euro. Net als in 2012 werd het bedrag in 2013 bijna volledig besteed.

Budgetten	Voorzien	Besteed	%
<b>Lonen (Vlaams)</b>			
2011	5.000.000	4.251.775,17	85,04
2012	5.000.000	4.563.805,71	91,28
2013	5.743.000	5.001.234,4	87,08
<b>Lonen (Federaal)</b>			
2011	5.733.498	4.987.198,62	86,98
2012	5.733.498	5.653.925,85	98,61
2013	5.733.798	5.685.491,71	99,19
<b>Vormingen</b>			
2011	125.000	99.150,18	79,32
2012	130.000	106.610,88	82,01
2013	130.000	114.804,49	88,31

## Evaluatie van de uitstroom

Aan de hand van VDAB-gegevens werd in 2013 ook de tewerkstellingsgraad van voormalige startbaners geëvalueerd. Die cijfers tonen dat van alle startbaners die vanaf 2008 tot en met 2013 uitstroomden uit het project 55% aan het werk was op 31 december 2013. Daarnaast was ongeveer een derde van de voormalige startbaners werkzoekend. Andere niet-werkenden waren nog aan het studeren of waren thuis wegens ziekte, sociale redenen of andere onbekende redenen. Opvallend is de grote dynamiek in de arbeidsmarktsituatie van de jongeren. Zo had 88% van de voormalige startbaners werk op 0, 12, 18 of 24 maanden na het project, maar was amper 15% op al deze tijdstippen aan het werk. Een andere vaststelling was dat de jongste leeftijdsgroepen, vrouwen en allochtonen het minst vaak aan het werk waren. Wel zijn de cijfers gunstiger naargelang de voormalige startbaners het project al langer verlaten hebben.

Meer details zijn te vinden in het jaarrapport van de startbanenprojecten. Daar vindt u ook algemene tewerkstellingscijfers terug voor alle deelprojecten.

## Tussen de schoolbanken en de arbeidsmarkt: leerlingenstages

Sinds het schooljaar 2006-2007 vraagt AgODi jaarlijks gegevens op over de leerlingenstages in het secundair onderwijs. De stagegegevens hebben betrekking op de leerlingen van de tweede en derde graad KSO/TSO/BSO en HBO-verpleegkunde, de leerlingen van het buitengewoon secundair onderwijs uit opleidingsvorm 1 (alleen de stages met een productief karakter), uit de tweede fase opleidingsvorm 2, de kwalificatiefase opleidingsvorm 3 en de tweede en derde graad KSO/TSO/BSO opleidingsvorm 4. Het inrichten van stages is geen verplichting tenzij dat werd opgenomen in het gehanteerde leerplan van de betrokken studierichting.

Voor het schooljaar 2012-2013 gaat het in totaal om 635 scholen die mogelijk in aanmerking komen louter op basis van hun onderwijsaanbod. 66 van deze 635 hebben geen stages ingericht en hoeven geen zending in te sturen. De 569 scholen die stages inrichtten, hebben een elektronische zending ingestuurd.

Het Departement Onderwijs en Vorming analyseert de gegevens samen met het beleidsdomein dat bevoegd is voor Werk. Die gegevens worden bijvoorbeeld ook gebruikt bij de opvolging van de sectorconvenanten.

## Informatiepunt voor ouders en leerlingen

Ouders en leerlingen kunnen met hun vragen over het basisonderwijs of het secundair onderwijs terecht bij het Informatiepunt voor Ouders en Leerlingen.

Hoewel het Informatiepunt in de eerste plaats als doel heeft om vragen van ouders en leerlingen te beantwoorden, kan elke burger in de praktijk met dergelijke vragen bij hen terecht. Het Informatiepunt beantwoordt rechtstreeks zowel schriftelijke als mondelinge vragen. Daarnaast beantwoordt het Informatiepunt ook vragen die burgers stellen aan de minister van Onderwijs en Vorming of aan zijn kabinet.

In 2013 werden er door de medewerkers van het informatiepunt in totaal 2.648 vragen geregistreerd.

Naast de vragen die rechtstreeks aan het Informatiepunt gesteld worden, krijgen de afdelingen nog heel wat schriftelijke en telefonische vragen van ouders en leerlingen. Die worden niet geregistreerd in de databanken van het Informatiepunt.

Het Informatiepunt ontving in 2013 in het basisonderwijs rechtstreeks 275 schriftelijke vragen. Die vragen werden, afhankelijk van het door de vraagsteller gekozen medium, hetzij per brief, hetzij per e-mail beantwoord. Daarnaast werden er 658 telefonische vragen geregistreerd. In het basisonderwijs werden 102 schriftelijke vragen beantwoord in opdracht van het kabinet van de minister van Onderwijs en Vorming.

In het **secundair onderwijs** beantwoordde het Informatiepunt in 2013 rechtstreeks 463 schriftelijke vragen. Daarnaast werden er 999 telefonische vragen geregistreerd.

In het secundair onderwijs werden 151 schriftelijke vragen beantwoord in opdracht van het kabinet van de minister van Onderwijs en Vorming.

## Commissie Zorgvuldig Bestuur

Zorgvuldig bestuur betekent dat onderwijsinstellingen zich in de dagelijkse werking aan een aantal principes moeten houden met betrekking tot:

- Kosteloosheid
- Eerlijke concurrentie
- Verbod op politieke activiteiten
- Handelsactiviteiten
- Reclame en sponsoring
- Participatie in het gesubsidieerd onderwijs.

Wie informatie wenst over de rechten en plichten op het vlak van zorgvuldig bestuur kan dat doen via een eenvoudige vragenprocedure (uitgezonderd voor het principe van de participatie). Voor de behandeling van conflicten is er een klachtenprocedure.

De commissie Zorgvuldig Bestuur bestaat uit een Kamer bevoegd voor het basisonderwijs en een Kamer bevoegd voor het secundair onderwijs, de centra voor leerlingenbegeleiding, het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs. De commissie behandelt klachten en vragen die te maken hebben met alle onderwijsniveaus in een gemeenschappelijke zitting.

De voorzitter, bijgestaan door een secretaris van AgODi, oordeelt over de ontvankelijkheid van de vragen en klachten. Hij houdt daarbij rekening met de bevoegdheden van de commissie Zorgvuldig Bestuur en de procedurevoorschriften. De commissie stelt haar advies of beslissing op binnen een vastgestelde termijn.

<b>Overzicht aantal behandelde dossiers Zorgvuldig Bestuur</b>			
	2010	2011	2012
Kostenbeheersing basisonderwijs	4	6	5
Kosteloze toegang secundair onderwijs	8	3	7
Eerlijke concurrentie	1	1	2
Politieke activiteiten	2	5	0
Handelsactiviteiten	5	3	1
Reclame en sponsoring	1	1	2
Participatie vrij onderwijs	1	2	2
<b>Totaal</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>19</b>

Geïnteresseerd? U leest daarover meer in het jaarverslag 2012 van de commissie Zorgvuldig Bestuur.

## Kleuterparticipatie

Het schooljaar 2007-2008 kreeg de titel 'Jaar van de Kleuter'. Dat schooljaar werd 20 miljoen euro uitgetrokken voor de verdere versterking van het kleuteronderwijs. Daarnaast werden belangrijke initiatieven ontwikkeld die ook 2012-2013 werden voortgezet.

In juli 2010 werd tussen AgODi en Kind en Gezin een engagementsverklaring afgesloten, zodat meer kleuters naar school zouden gaan. In deze engagementsverklaring werd de samenwerking en de gegevensuitwisseling tussen beide agentschappen vastgelegd. De acties van beide agentschappen zijn gericht op kleuters die niet in een school zijn ingeschreven.

Kind en Gezin onderneemt voor de niet-ingeschreven kleuters een aantal sensibiliserende acties gericht naar de ouders. De focus ligt op de driejarigen. Kind en Gezin koppelt de resultaten van die acties terug naar AgODi. Die worden aan de LOP's bezorgd voor verdere opvolging. Er is een stappenplan uitgewerkt om de gegevensstroom van Kind & Gezin naar de LOP's te stroomlijnen. Het stappenplan omvat richtlijnen om de gegevens op geaggregeerd niveau te bespreken in een dagelijks bestuur of algemene vergadering en geeft de contouren aan waarin de vertrouwelijke gegevens kunnen worden behandeld.

## Toelatingsvoorwaarden leerlingen in het gewoon lager onderwijs

Sinds het schooljaar 2010-2011 gelden er voor het gewoon lager onderwijs bijkomende toelatingsvoorwaarden voor het gewoon lager onderwijs. Om toegelaten te worden moet een leerling, zoals ook vroeger het geval was, zes jaar zijn vóór 1 januari van het lopende schooljaar.

Als hij nog niet de leeftijd van zeven jaar heeft bereikt of zal bereiken vóór 1 januari van het lopende schooljaar, moet het kind aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- het voorgaande schooljaar ingeschreven zijn in een door de Vlaamse Gemeenschap erkende Nederlandstalige school voor kleuteronderwijs en in die periode gedurende ten minste 220 halve dagen aanwezig zijn geweest
- voldoen aan een proef die de kennis van het Nederlands, nodig om het lager onderwijs aan te vatten, peilt
- beschikken over een bewijs dat de leerling het voorafgaande schooljaar onderwijs heeft genoten in een Nederlandstalige onderwijsinstelling uit een lidstaat van de Nederlandse Taalunie.

Daarnaast is nog een afwijkingsmogelijkheid voorzien voor kinderen die vijf jaar worden vóór 1 januari van het lopende schooljaar. Ook die kinderen kan men inschrijven in het lager onderwijs. Het kind moet dan wel voldoen aan één van de volgende voorwaarden:

- het voorgaande jaar ingeschreven zijn in een door de Vlaamse Gemeenschap erkende Nederlandstalige school voor kleuteronderwijs en gedurende die periode ten minste 185 halve dagen aanwezig zijn geweest
- slagen voor de voornoemde taalproef.



AgODi stelde vast dat er tijdens het schooljaar 2012-2013 181 kinderen waren die niet aan deze bijkomende toelatingsvoorwaarden voldeden en die alsnog in het gewoon lager onderwijs ingeschreven waren. Die kinderen werden niet meegerekend als regelmatige leerlingen.

## Ook personeelsleden zijn klanten

De inrichtende machten fungeren als werkgever van de personeelsleden in het onderwijs: dit zijn de scholengroepen (GO!), de gemeente- en provinciebesturen (OGO) en devzw's (VGO). De inrichtende machten staan in voor het personeelsbeleid en zijn verantwoordelijk voor het werven, benoemen, ontslaan ... van hun personeelsleden. AgODi betaalt via het zogenoemde 'derdebetalersysteem' de salarissen en andere vergoedingen rechtstreeks uit aan deze personeelsleden, voor zover aan een aantal voorwaarden is voldaan: dit zijn de financierings- en subsidiëringsvoorwaarden.

## De werkstations

Een werkstation is verantwoordelijk voor de personeelsdossiers van de scholen van één onderwijsniveau binnen één regio. Per school - en steeds vaker ook per scholengemeenschap - is er zo één aanspreekpunt voor alle aspecten van het personeelsbeheer. Elk werkstation bestaat uit een groep van dossierbeheerders. De werkstations streven ernaar om, in partnerschap met de scholen, de salarissen van het onderwijspersoneel dat voor de Vlaamse Gemeenschap werkt correct en tijdig uit te betalen. Maar daarnaast heeft een werkstation nog heel wat andere opdrachten uit te voeren:

- De werkstations verzorgen het dossierbeheer en staan in voor de salarisberekening en uitbetaling van de personeelsleden. Ze ontvangen en verwerken de opdrachten tot betaling, ze behandelen personeelszaken als ziekteverlof, bevallingsverlof, diverse verlofstelsels, arbeidsongevallen, vaste benoemingen en beheren het personeelsdossier
- De werkstations gaan na of de aanstelling van de personeelsleden valt binnen de omkadering waarop een school recht heeft en of de personeelsleden voldoen aan de voorwaarden voor financiering of subsidiëring
- Steeds vaker ondersteunen de werkstations de scholen bij de toepassing van de complexe personeelsreglementering en treden zij op als actieve informatieverstrekkers.

## De afdeling Advies en Ondersteuning Onderwijspersoneel en de afdeling ICT

Vanaf 1995 is het **informatiseringsproces** volop van start gegaan.

Via het **communicatiepakket EDISON** (Elektronisch Doorgeven van Informatie tussen Schoolinstellingen en Onderwijsadministratie) komen de persoonsgegevens, betalingsopdrachten, dienstonderbrekingen ... van de personeelsleden gestructureerd in het **elektronisch personeelsdossier (EPD)** terecht en niet langer via papieren formulieren.

Ook de **verwerking van de gegevens** gebeurt grotendeels automatisch. Gegevens als barema's, noemers, hoofdambt, anciënniteit, dienstonderbreking ... worden vertaald in betalingsparameters en opgeslagen in het elektronische dossier (EPD).

Op basis van de gegevens van het EPD of van de manuele input **berekent** het salarissysteem, een oude maar cruciale informatietoepassing, de **bruto- en nettowedde, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage**. Het salarissysteem genereert de verschillende **noodzakelijke bestanden** zoals die voor de uitbetaling aan de personeelsleden, de salarisbrief, de aanrekening van deze uitgaven op de loonkredieten en de stortingen aan andere overheidsinstanties (Financiën, RSZ, RKW ...).

Twee ondersteunende afdelingen (de afdeling Advies en Ondersteuning Onderwijspersoneel en de afdeling ICT) van AgODi staan in voor het onderhoud van het salarissysteem en het EPD en de verwerking van de output van het salarissysteem (versturen van betalingsuittreksels, aanrekening op de begroting, opmaak betalingsopdrachten, vervullen van de fiscale en sociale verplichtingen zoals DMFA en DIMONA).

### Personeel in cijfers

Personeelsleden in het onderwijs worden op verschillende manieren geteld. Het tellen van het aantal fysieke personen, het aantal budgettaire fulltime equivalenten of het aantal personeelsdossiers leiden elk tot een eigen uitkomst. De cijfers over het aantal fysieke personen en budgettaire fulltime equivalenten (BFT) zijn afkomstig uit de Statistische Jaarboeken. Het tellen van de personeelsdossiers die AgODi beheert en afhandelt vormt de derde telmogelijkheid.

### Fysieke personeelsleden (alle onderwijsniveaus)

In de personeelsevolutie van het globale onderwijsveld zien we sinds 2006-2007 een stijging van het totale aantal unieke personeelsleden. In vergelijking tot het voorgaande schooljaar is het aantal personeelsleden in 2013-2014 met 0,3% gedaald.

Een overzicht:

### Evolutie van betaalde personen in alle onderwijsniveaus (januari).

	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14
	173.426	175.476	178.987	180.997	180.908	181.085	182.706	182.128
Stijging t.o.v. het vorige schooljaar		1,18%	2,00%	1,12%	-0,05%	0,10%	0,90%	-0,32%
Stijging t.o.v. schooljaar 2006-2007		1,18%	3,21%	4,37%	4,31%	4,42%	5,35%	5,02%

## Fysieke personen (AgODi)

De fysieke personen worden geregistreerd in het onderwijsniveau en -net waar ze de grootste lesopdracht hebben.

Het totale aantal personeelsleden is in 2013 gestegen in vergelijking met 2012. Deze stijging situeert zich vooral in het gewoon basisonderwijs (3%) en is een gevolg van de extra omkadering die werd toegekend vanaf het schooljaar 2012-2013.

### Evolutie van het aantal fysieke personen

	2010	2011	2012	2013	Evolutie t.o.v. 2012
Gewoon basisonderwijs	59.986	60.147	60.377	62.203	3,02%
Buitengewoon basisonderwijs	9.339	9.533	9.620	9.712	0,96%
Gewoon secundair onderwijs	70.936	70.275	69.507	68.527	-1,41%
Buitengewoon secundair onderwijs	7.774	8.032	8.296	8.472	2,12%
HBO5 Verpleegkunde	1.006	1.118	1.203	1.291	7,32%
Deeltijds Kunstonderwijs	5.613	5.680	5.708	5.728	0,35%
Andere (club's, internaten, pedagogische begeleiding)	6.223	6.274	6.270	6.269	-0,02%
<b>Totaal</b>	<b>160.877</b>	<b>161.059</b>	<b>160.981</b>	<b>162.202</b>	<b>0,76%</b>

## Budgettaire fulltime equivalenten (BFT)<sup>1</sup>

De budgettaire fulltimes zijn het resultaat van de som van alle deelopdrachten van alle personeelsleden (m.a.w. met inbegrip van de vervangingen van minder dan een jaar). Alle vervangingen zijn dus opgenomen in de tabellen fysieke personen en budgettaire fulltime equivalenten. Ook hier is de stijging in het gewoon basisonderwijs opvallend, met meer dan 5%.

	2010	2011	2012	2013	Evolutie t.o.v. 2012
Gewoon basisonderwijs	51.297	51.353	51.122	53.868	5,37%
Buitengewoon basisonderwijs	8.108	8.267	8.312	8.468	1,88%
Gewoon secundair onderwijs	63.369	62.499	61.593	61.079	-0,83%
Buitengewoon secundair onderwijs	6.969	7.228	7.416	7.661	3,30%
HBO5-verpleegkunde	825	911	978	1.047	7,06%
Deeltijds Kunstonderwijs	4.174	4.234	4.237	4.259	0,52%
Andere (club's, internaten, pedagogische begeleiding)	5.137	5.134	5.144	5.149	0,10%
<b>Totaal</b>	<b>139.879</b>	<b>139.626</b>	<b>138.802</b>	<b>141.531</b>	<b>1,97%</b>

<sup>1</sup> In de personeelsstatistieken wordt alleen het personeel geregistreerd dat rechtstreeks door het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming wordt betaald. Dat impliceert dat het meester-, vak- en dienstpneel van het gesubsidieerd onderwijs niet opgenomen is in de statistieken. De gesubsidieerde contractuelen worden ook buiten beschouwing gelaten, omdat die personeelsleden niet volledig door het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming worden betaald. Het personeel dat geniet van het stelsel 'terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen' (TBS+) is opgenomen in deze statistieken. Alle personeelsgegevens hebben betrekking op de maand januari, zoals gekend in juni 2013.

## Personeelsleden voor wie AgODi werkt

Bovenstaande cijfers houden geen rekening met personeelsleden die een onbezoldigde afwezigheid of verlof genieten. Ook van hen houdt AgODi een administratief dossier bij.

Tellen we hen mee, dan blijft de licht dalende trend in het aantal personeelsleden gelden.

Tabel: unieke personeelsleden op het niveau van AgODi (EPD)

	Personeelsleden januari 2010	Personeelsleden januari 2011	Personeelsleden januari 2012	Personeelsleden januari 2013	Evolutie 13 t.o.v. 12
Unieke personeelsleden AgODi-dossiers	165.106	165.753	165.651	166.780	0,68%

## De uitbetaling van het loon

### Stappen in het uitbetalingsproces

*Stap 1: AgODi controleert enkele voorwaarden*

Wie heeft recht op een loon?

Een personeelslid moet voldoen aan de **financierings- of subsidiëringsvoorwaarden** op het gebied van nationaliteit, medische geschiktheid, taalwetgeving, burgerlijke en politieke rechten en bekwaamheidsbewijs. Ook het correct naleven van de reïfectatieverplichtingen is een betalingsvoorwaarde. De functie van het personeelslid moet zijn voorzien binnen de personeelsformatie (de omkadering) of binnen de mogelijkheden tot vervanging.

*Stap 2: AgODi gaat na op welke salarisschaal het personeelslid recht heeft*

AgODi gaat na onder welke 'bekwaamheidscategorie' het personeelslid valt voor de uitgeoefende opdracht. De reglementering daarover is uitgebreid en erg complex.

De uitvoeringsbesluiten van de Vlaamse Regering (de zgn. telefoonboeken) bepalen voor elke opdracht (ambt, vak, onderwijsvorm en graad ...) welk bekwaamheidsbewijs 'vereist' of 'voldoend geacht' is of welk 'ander bekwaamheidsbewijs' gevaloriseerd kan worden. Het bekwaamheidsbewijs is ook bepalend voor de regels rond de tijdelijke aanstellingen van doorlopende duur, de vaste benoemingen en de inzetbaarheid van het personeelslid.

In 2013 telde het onderwijs 182 verschillende salarisschalen. De meerderheid van deze salarisschalen zijn van toepassing op een zeer beperkt aantal personeelsleden. De versnippering blijkt uit onderstaande tabel, waarin het aantal salarisschalen wordt ingedeeld op basis van het aantal personeelsleden dat volgens deze salarisschaal wordt uitbetaald. Hierbij valt op te merken dat een personeelslid meer dan één salarisschaal kan genieten. Uit de tabel blijkt dat er 54 salarisschalen worden toegekend aan niet meer dan vijf personeelsleden; twaalf salarisschalen zijn goed voor 81% van de personeelsleden.

Aantal salarisschalen	Aantal personeelsleden (geheel of gedeeltelijk) betaald met deze salarisschaal	
54	(1) 1-5	19% van alle personeelsleden
10	(2) 6-10	
26	(3) 11-50	
17	(4) 51-100	
34	(5) 101-500	
15	(7) 501-1000	
14	(8) 1001-5000	
12	(9) >5000	81% van alle personeelsleden
182	Eindtotaal	

*Stap 3: AgODi bepaalt het brutosalaris conform de anciënniteit en de betalingsnoemer*

De vorige beroepservaringen binnen en eventueel buiten het onderwijs bepalen de anciënniteit van een personeelslid.

Verder stelt AgODi ook de betalingsnoemer van een opdracht vast. Die verschilt naar gelang van het onderwijsniveau, het ambt, het vak, de onderwijsvorm of de graad. Daarbij gaat AgODi na of een personeelslid meer presteert dan een voltijdse betrekking en op die manier cumuleert.

*Stap 4: Afhoudingen en uitbetalingen*

Het salarissysteem past correcte afhoudingen toe en zorgt voor de effectieve uitbetaling.

## Ambitie 4: Het tijdig en correct uitbetalen van lonen

### Het kader

De uitbetaling van de salarissen is één van de kerntaken van het agentschap. Budgettair gezien is dat het belangrijkste proces. Meer dan de helft van de personeelsleden van het agentschap werkt daaraan mee.

Het uitbetalen van de lonen is ingebed in een volledig loontraject. De activiteiten van AgODi binnen dat traject zijn afhankelijk van die van andere instanties (de scholen die gegevens aanleveren, de bank die de betalingsopdrachten moet uitvoeren ...). AgODi is dus niet de enige verantwoordelijke voor de correcte werking van de loonketting.

De loonketting bestaat uit **vier stappen**:

- 1) de aanlevering van de gegevens door de schoolsecretariaten via EDISON en WebEDISON naar het elektronisch personeelsdossier (het EPD)
- 2) het beheer van de personeelsgegevens in het EPD
- 3) de salarisberekening
- 4) de naverwerking: de aanrekening van de uitgaven in de begroting en de boekhoudkundige verwerking, de datatransfer naar Dexia, het visum van de rekenplichtige en de uitbetaling door Dexia.

De activiteiten van de schoolsoftwareleveranciers, de scholen zelf, de externe informaticapartner en de verschillende entiteiten binnen het beleidsdomein Financiën en Begroting behoren niet tot de interne doorlooptijden van AgODi.

### De ambitie: 99,9% tijdige uitbetalingen van het loon

AgODi streeft naar een tijdige uitbetaling van het salaris op de laatste werkdag van elke maand. AgODi garandeert op jaarbasis gemiddeld 99,9% volledige, correcte en tijdige dossiers die uiterlijk twee werkdagen voor de uiterste verwerkingsdatum via WebEDISON bij AgODi zijn geregistreerd, tijdig te betalen.

Voor de overige 0,1% dossiers streeft het agentschap naar een betaling van het salaris in de daaropvolgende maand.

In uitzonderlijke omstandigheden kan de norm in onderling overleg worden verlaagd.

### Met succes!

In het volledige jaar 2013 werd 100% van de salarissen op tijd betaald. Daarmee realiseert AgODi zijn ambitie.

### Correcte uitbetalingen

De uitbetaling van het salaris gebeurt correct op basis van geldelijke anciënniteit en salarisschaal. Het agentschap meet de kwaliteit van de afhandeling aan de hand van volgende parameters: de toegekende geldelijke anciënniteit en de toegekende salarisschaal. AgODi garandeert dat voor 95% van de in de steekproef opgenomen dossiers, de conformiteit van deze parameters wordt bereikt. Voor de overige 5% streeft het agentschap naar een correct toegekende geldelijke anciënniteit en salarisschaal binnen drie maanden en uiterlijk binnen de verjaringstermijn.

In 2013 heeft het agentschap opnieuw alle parameters van het salaris onder de loep genomen en bij de opmaak van de steekproef is AgODi vertrokken vanuit een nulmeting. Van de 177 gecontroleerde dossiers werden er zes fouten vastgesteld tegen het barema, de geldelijke anciënniteit of het wachtgeld, wat neerkomt op 2,82%. Vanuit dit perspectief werden er dus 97,18% van de dossiers correct betaald en werd de norm van 95% gehaald.

## Het loonbudget en de verschillende looncomponenten

De som van de brutojaarwedge, de patronale bijdrage(n), het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de kinderbijslag maken samen de volledige loonkost van een personeelslid uit.

Na de invoering van het Rekendecreet in 2012 werden in dat jaar éénmalig dertien maandbetalingen budgettair aangerekend (salaris december 2011 tot en met salaris december 2012).

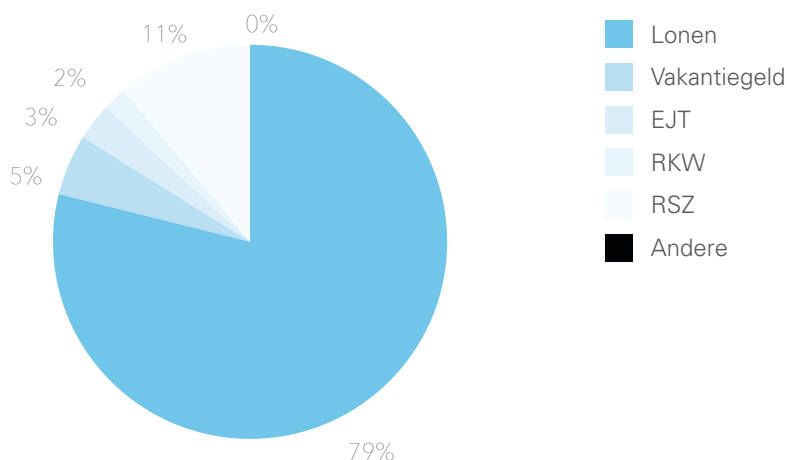
Vanaf het jaar 2013 worden opnieuw twaalf maandbetalingen aangerekend (salaris januari 2013 tot en met salaris december 2013). En aangezien ze voortvloeien uit prestaties 2013 wordt voor het vakantiegeld 2014, de uitgestelde bezoldiging van juli 2014 en de RSZ uit de wijzigende berichten van het vierde kwartaal 2013 een provisie aangelegd.

### Overzicht van de totale loonuitgaven voor AgODi voor het begrotingsjaar 2013

	AgODi 2011	AgODi 2012	AgODi 2013	Evolutie 13/12
Lonen	5.105.030.739,74	5.759.887.596,88	5.459.592.721,88	-5,21%
Vakantiegeld	360.940.816,21	767.519.099,80	319.813.531,43	-58,33%
EJT	181.409.380,64	185.990.641,63	190.984.758,25	2,69%
RKW	132.861.214,67	137.105.056,72	142.084.517,97	3,63%
RSZ	759.642.247,47	796.113.895,92	759.337.557,31	-4,62%
Andere	2.789.270,77	1.724.197,07	2.332.096,22	35,26%
<b>Totaal</b>	<b>6.542.673.669,50</b>	<b>7.648.340.488,02</b>	<b>6.874.145.183,06</b>	<b>-10,12%</b>

In 2012 werden door de invoering van het Rekendecreet naast het betaalde vakantiegeld, de betaalde uitgestelde bezoldigingen voor de maand juli en de betaalde RSZ uit de wijzigende berichten 2011/4 ook provisie aangelegd voor de betaling van die rubrieken voor het volgende jaar. In 2013 moest voor die rubrieken alleen een provisie worden aangelegd; vandaar de sterke daling van de uitgave voor het vakantiegeld.

De rubriek 'Andere' omvat onder meer de vergoedingen voor de voordrachtgevers DBSO en SO. Daarnaast zijn er ook enkele basisallocaties van het Departement Onderwijs naar AgODi overgekomen.



Evoluties in de gemiddelde loonkost zijn het gevolg van indexaanpassingen, uitvoering van cao-maatregelen (bijvoorbeeld de geleidelijke verhoging van het vakantiegeld), aanpassingen in de federale wetgeving betreffende de werkgeversbijdrage voor de RSZ en de kinderbijslag, en de vergrijzing of vergroening van het personeel.

	Gemiddelde loonkost vastbenoemde	Gemiddelde anciënniteit vastbenoemde	Gemiddelde loonkost tijdelijke	Gemiddelde anciënniteit tijdelijke
Kleuteronderwijzer	48.304	18,1	39.943	3,7
Onderwijzer	48.629	18,9	40.429	4,3
Leraar-regent/bachelor	47.696	18,3	41.101	5,2
Leraar licentiaat/master	60.982	18	51.488	5

## De bekwaamheidsbewijzen

Van alle personeelsleden die AgODi betaalt, heeft 85% van de vastbenoemde personeelsleden een vereist bekwaamheidsbewijs; 14,4% heeft een voldoende geacht en 0,6% een ander bekwaamheidsbewijs. Van de tijdelijke personeelsleden heeft 67,9% een vereist bekwaamheidsbewijs; 21,8% een voldoende geacht en 10,3% een ander bekwaamheidsbewijs.

Die verhoudingen zijn in 2013 nauwelijks tot niet gewijzigd ten opzichte van 2012. Tussen de onderwijsniveaus zijn er belangrijke verschillen; vooral het secundair onderwijs telt beduidend meer personeelsleden met een voldoende geacht en - bij de tijdelijken - met een ander bekwaamheidsbewijs.



## Aanstellingen volgens bekwaamheidsbewijs (januari) (EPD)

Onderwijsniveau	Bekwaamheidsrubricering	2010-2011		2011-2012		2012-2013	
		Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk
Basisonderwijs	Vereist	95,2%	83,5%	95,0%	82,3%	95,0%	82,9%
	Voldoend geacht	4,4%	12,2%	4,6%	12,7%	4,7%	11,6%
	Ander	0,4%	4,3%	0,4%	5,0%	0,3%	5,5%
Secundair onderwijs	Vereist	77,8%	55,1%	77,2%	54,0%	77,0%	55,3%
	Voldoend geacht	21,6%	30,7%	22,3%	31,4%	22,5%	31,2%
	Ander	0,6%	14,2%	0,5%	14,6%	0,5%	13,5%
DKO	Vereist	83,6%	53,8%	81,9%	53,0%	80,5%	52,8%
	Voldoend geacht	12,6%	23,9%	14,1%	24,0%	15,2%	24,5%
	Ander	3,8%	22,3%	4,0%	23,0%	4,3%	22,7%
Clb's	Vereist	99,2%	90,1%	99,1%	88,3%	99,1%	88,2%
	Voldoend geacht	0,8%	7,1%	0,9%	9,2%	0,9%	9,8%
	Ander		2,8%		2,5%		2,0%
Totaal	Vereist	85,6%	67,4%	85,1%	66,4%	85,0%	67,9%
	Voldoend geacht	13,8%	22,2%	14,3%	22,7%	14,4%	21,8%
	Ander	0,0%	10,4%	0,6%	10,9%	0,6%	10,3%

Personeelsleden kunnen aanvragen om de ervaring die ze tijdens een bepaalde periode opdeden als nuttig te erkennen voor een vak, een specialiteit of een ambt in het onderwijs. Die **nuttige ervaring** (bijvoorbeeld van leraren praktische of technische vakken in het secundair onderwijs) kan een onderdeel vormen van het bekwaamheidsbewijs en kan ook meetellen bij de anciënniteitsberekening. Door deze erkenning worden zijinstromers aangemoedigd om over te stappen naar het onderwijs. In 2013 werden 2.010 nuttige ervaringen erkend, een daling met 9% ten opzichte van 2012. De meerderheid van de aanvragen heeft betrekking op vakken voor de richting verpleegkunde

### Taal- en nationaliteitsafwijkingen

AgODi kan personeelsleden die niet voldoen aan de taal- of nationaliteitsvereisten een afwijking toestaan. In 2013 werden veertien nationaliteitsafwijkingen en 201 taalafwijkingen verleend. In 2012 waren dat er nog respectievelijk zestien en 184. De **nationaliteitsafwijking** is meestal nodig voor **godsdienstleerkrachten**.

De overgrote meerderheid van **taalafwijkingen** slaat op afwijkingen voor de kennis van de verplichte tweede taal Frans. Deze taalafwijkingen laten toe de subsidiëring of financiering van bekwame leerkrachten die nog niet voldoen aan de organieke taalregeling toch mogelijk te maken.

## Cumulatie

Wie naast een voltijdse functie binnen of buiten het onderwijs nog bijkomende uren lesgeeft, cumuleert. Cumulatie-uren in het onderwijs slaan op de uren die als 'bijbetrekking' of 'overwerk' beschouwd worden.

Het aantal cumulaties in het schooljaar 2012-2013 is met 6% gestegen ten opzichte van het voorgaande schooljaar. Vooral in het basisonderwijs is de cumulatie toegenomen. Vanaf 1 september 2009 zijn belangrijke wijzigingen aangebracht die de cumulatie soepeler en aantrekkelijker maken.

Overzicht cumulatie - cumulatie uitgedrukt in FTE (situatie januari) (EPD)

FTE in overwerk of bijbetrekking	Aantal personeelsleden 2010-2011	Aantal personeelsleden 2011-2012	Aantal personeelsleden 2012-2013	Evolutie t.o.v. 2011-2012
Basisonderwijs	27,8	34,4	44,6	30%
Secundair onderwijs	423,3	417,9	432,4	3%
DKO	6,7	5,8	5,4	-7%
Cib	1,1	4,9	8,4	71%
<b>Totaal</b>	<b>459</b>	<b>463</b>	<b>491</b>	<b>6%</b>

## Ziekteverlof, bevallingsverlof, moederschapbescherming

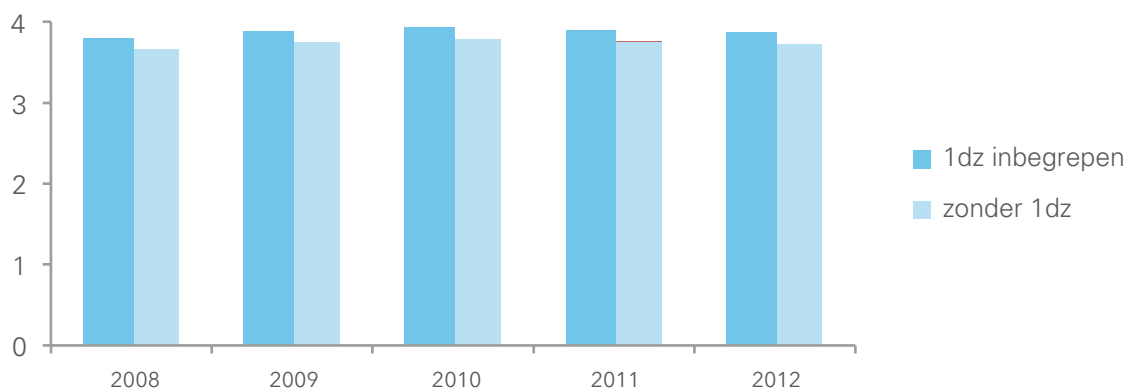
In 2012-2013 waren er 102.133 personeelsleden ziek. 12.706 personeelsleden waren afwezig naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind. Het agentschap registreert en verwerkt al die afwezigheden. AgODi gaat na of een ziekteverlof kan worden bezoldigd en hoe dat kan.

## Het rapport Ziekteverzuim in het onderwijs: kalenderjaar 2012

Al jaren stelt AgODi jaarrapporten op over de afwezigheden van het onderwijspersoneel wegens ziekte en de ziektecontroles voor het onderwijspersoneel. In de bespreking komen de afwezigheden wegens ziekte van het jaar 2012 aan bod.

In 2012 bedroeg het ziekteverzuimpercentage voor het Vlaamse onderwijspersoneel 3,86%. Dat is een lichte stijging t.o.v. 2011, toen het ziekteverzuimpercentage 3,84% bedroeg. In dat cijfer worden alle ziektedagen in rekening genomen, ook de eendagsziekten. Zonder de eendagsziekten mee te rekenen, bedraagt het percentage 3,70 % in 2012 tegenover 3,69% in 2011.

## Ziekteverzuimpercentage met of zonder ééndagsziekteverlof (1 dz)



Het ziekteverzuimpercentage voor het onderwijspersoneel wordt positief beïnvloed door de uiterst lage ziektecijfers in vakantieperioden. Dat blijkt uit de cijfergegevens van het aantal zieken gespreid over het jaar.

In 2012 nam het Vlaamse onderwijspersoneel in totaal 2.373.908 ziektedagen op. Dat is een stijging van 1,48% of 34.755 dagen t.o.v. het aantal ziektedagen van 2011. Om dat cijfer te interpreteren, moeten we ook rekening houden met een stijging van het aantal personeelseenheden met 0,26%. De stijging van het aantal ziektedagen is voornamelijk te wijten aan de stijging van het aantal ziektedagen als gevolg van een verlof wegens verminderde prestaties wegens ziekte.

Op basis van voorgaande vaststellingen is er volgens ons op dit ogenblik geen aanleiding om een grondige wijziging van het systeem van ziekteverlof en ziektecontrole te overwegen.

### Enkele specifieke fenomenen:

- Het aantal eendagsziekten is in 2012 een tweede keer op rij gedaald. Het gaat om een lichte daling met 0,27% of 264 dagen, terwijl het globale aantal ziektedagen steeg met 1,48%.
- De psychosociale aandoening blijft ook in 2012 de voornaamste oorzaak van ziekteverzuim. Het gaat om 32,85% van de ziektedagen (39,02% bij mannen en 30,82% bij vrouwen). Dat is een gevoelige daling in vergelijking met de vorige jaren toen het 37,10% en 38,24% bedroeg.

Vanaf 1 september 2011 werd het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (VVP-ziekte) grondig hervormd. 2012 was het eerste volledige jaar dat het nieuwe verlof in voege was. We stellen vast dat meer personeelsleden gebruik maken van de mogelijkheid om deeltijds het werk te hervatten na een periode van ernstige en langdurige ziekte. Personeelsleden die gebruik maken van dat verlof doen dat voor een langere tijd dan in het vroegere systeem. Het aantal VVP-ziektedagen is in 2012 opgelopen tot 125.033 dagen.

Dat vertegenwoordigt een stijging van 37.235 dagen, wat overeenkomt met 42,41%.

Het grootste aantal VVP-ziekte-dagen wordt opgenomen binnen de leeftijdsgroepen 46-55 jaar en 56-65 jaar. De meerderheid van de aanvragers zijn personeelsleden met psychosociale aandoeningen. De volgende jaren zullen we de evolutie van de gemiddelde periode van VVP-ziekte monitoren. Ook zal worden opgevolgd in welke mate het aangepaste verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte tegemoetkomt aan de vooropgestelde doelstelling, namelijk het volledig hernemen van de opdracht die personeelsleden uitoefenden voor hun ziekteverlof.

### Is het ziekteverzuim verschillend per categorie?

- Op het vlak van het gemiddelde aantal ziekte-dagen opgesplitst per onderwijs-categorie blijft er een uitschieter bij het meesters-, vak- en dienstpersoneel, maar het gaat hier om een uitdovende personeels-categorie met voornamelijk oudere mensen.
- Bij de psychosociale aandoeningen zien we percentsgewijs een oververtegenwoordiging van het directiepersoneel. Terwijl het gemiddelde percentage afwezigheden om psychosociale redenen schommelt rond de 39% voor mannen en 31% voor vrouwen, loopt dat voor directies op tot 55% voor mannelijke en 48% voor vrouwelijke directies. Als we binnen het directiepersoneel gaan kijken in de leeftijdsgroep van 56-65 jaar is 57,22% van de ziekte-dagen het gevolg van een psychosociale aandoening, terwijl dat voor de totaliteit van de personeels-categorieën in die leeftijdsgroep 48,2% bedraagt; een verschil van 9%. Bij de leeftijdsgroep van 36-45 jaar is het verschil zelfs iets meer dan 14%. Voor het beleid betekent dit dat het ziekteverzuim van het directiepersoneel de volgende jaren het best extra opgevolgd wordt om het ziekteverzuim wegens psychosociale redenen voor deze doelgroep ten minste te laten dalen tot het gemiddelde niveau.

Omdat we vaststellen dat psychosociale aandoeningen de voornaamste oorzaak van ziekteverzuim blijven, verdient het aanbeveling dat schoolbesturen maximaal inzetten op preventie en een actief 'presentiebeleid' voeren. Het is aangewezen dat de overheid dat actief ondersteunt, door samen met de sociale partners te werken aan een kader dat werkgevers toelaat om zorgzaam om te gaan met hun medewerkers.

- Het ziekteverzuim van het gesubsidieerd vrij onderwijs, het gesubsidieerd gemeentelijk onderwijs en het gesubsidieerd provinciaal onderwijs is lager dan het algemeen ziekteverzuimpercentage van 3,86%. Het Gemeenschapsonderwijs bevindt zich boven het gemiddelde, maar het ziekteverzuimpercentage is niettemin gedaald in vergelijking met 2011. Het gaat om een daling van 4,77% naar 4,70%.

### Controle van het ziekteverzuim

AgODi spreekt jaarlijks met de controlefirma Mensura Absenteïsme af wat de focus moet zijn van de uit te voeren controles. In 2012 werden er in totaal 15.490 controles uitgevoerd door de controlefirma. In vergelijking met de vorige jaren is dat een daling, die een gevolg is van budgettaire maatregelen.

In totaal leidden de 15.490 controles in 2012 tot een inkorting van de ziekteverloven met in totaal 16.554 dagen. Het aantal gewonnen dagen na controle is gevoelig gestegen de afgelopen jaren.

46,60% van de controles gebeurt op initiatief van de controlefirma Mensura Absenteïsme op basis van afgesproken criteria. 30,9% van de controles gebeurt op vraag van de werkgevers. Daarnaast stijgt ook het aandeel van de controles op initiatief van het personeelslid zelf. Dat is opgelopen tot 21,61%. Die stijging is voornamelijk het gevolg van het toenemend aantal controles die nodig zijn voor de goedkeuring van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte. Als we het vroegere niveau qua aantal controles willen behouden, onafhankelijk van de evolutie van de controles die nodig zijn in het kader van de VVP-ziekte, is het aangewezen om bijkomend budget te voorzien voor het uitvoeren van ziektecontroles.

### Personeelsleden in ziekteverlof: schooljaar 2012-2013

Het aantal personeelsleden dat ziekteverlof opnam in het schooljaar 2012-2013 is gestegen in alle onderwijsniveaus.

Tabel: aantal personeelsleden in ziekteverlof (EPD)

Onderwijsniveau	Aantal personeelsleden 2010-2011	Aantal personeelsleden 2011-2012	Aantal personeelsleden 2012-2013	Evolutie t.o.v. 2011-2012
Basisonderwijs	38.621	39.308	43.389	10,4%
Secundair onderwijs	51.109	51.194	53.949	5,4%
DKO	3.674	3.758	4.030	7,2%
Cib	2.287	2.335	2.435	4,3%
<b>Totaal*</b>	<b>94.133</b>	<b>95.065</b>	<b>102.133</b>	<b>7,4%</b>

\* Een personeelslid dat ziekteverlof heeft en in verscheidene onderwijsniveaus staat, wordt maar één keer geteld. In de afzonderlijke onderwijsniveaus zal dit personeelslid echter per onderwijsniveau worden geteld.

Is het ziekteverlof van een personeelslid uitgeput, dan komt die persoon terecht in een stelsel van TBS-ziekte (voor vastbenoemde personeelsleden) of van onbezoldigd ziekteverlof (tijdelijke personeelsleden). Het aantal personeelsleden in het stelsel van TBS-ziekte is gestegen met 1,3%, het aantal tijdelijke personeelsleden in onbezoldigd ziekteverlof is toegenomen met 7,8% tegenover 2011-2012.

Het aantal personeelsleden dat deeltijds werkt en deeltijds met ziekteverlof is (het stelsel van verlof verminderde prestaties wegens ziekte), is gestegen met 15,5%.

Personeelsleden in TBS-ziekte, onbezoldigd ziekteverlof of VVP wegens ziekte (EPD)

Dienstonderbreking	Aantal personeelsleden 2010-2011	Aantal personeelsleden 2011-2012	Aantal personeelsleden 2012-2013	Evolutie t.o.v. 2011-2012
TBS-ziekte (vastbenoemd)	1.758	1.870	1.894	1,3%
Onbezoldigd ziekteverlof (tijdelijk)	1.586	1.520	1.639	7,8%
VVP wegens ziekte	1.069	948	1.095	15,5%

## Minder verloven in het kader van moederschapbescherming en bevallingsverlof

Het bevallingsverlof, verlof wegens bedreiging door beroepsziekte tijdens de zwangerschap, verlof wegens moederschapbescherming tijdens de zwangerschap en tijdens de lactatie, borstvoedingsverlof, adoptieverlof en vaderschapsverlof zijn verlofstelsels die allemaal te maken hebben met een zwangerschap, bevalling of adoptie. Vanaf 1 april 2009 bestaat ook de mogelijkheid om onbezoldigd ouderschapsverlof te nemen. Dat nieuwe verlofstelsel wordt sindsdien opgenomen als vervanging van het borstvoedingsverlof en verklaart de toename van het onbezoldigd ouderschapsverlof.

Het aantal personeelsleden dat recht heeft op één van deze verlofstelsels is in 2012-2013 enigszins afgenomen, maar blijft hoog.

De toename van het aantal personeelsleden in het basisonderwijs, de vrouwelijking en verjonging en een algemene stijging van de nataliteit, liggen daarvan aan de basis.

Vooral in het kleuteronderwijs hebben personeelsleden recht op verlof wegens bedreiging door beroepsziekte en verlof wegens moederschapbescherming. Er geldt een specifiek risico voor zwangere vrouwen en vrouwen tijdens de lactatieperiode. Het aantal personeelsleden dat op deze regeling een beroep moet doen, stijgt jaar na jaar.

### Personeelsleden in een dienstonderbreking n.a.v. geboorte van een kind - alle onderwijsniveaus (EPD)

Dienstonderbreking	Aantal personeelsleden 2010-2011	Aantal personeelsleden 2011-2012	Aantal personeelsleden 2012-2013	Evolutie
Bevallingsverlof	6.984	6.997	6.845	-2%
Bedreigd door een beroepsziekte	1.868	1.842	1.793	-3%
Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte (10 dagen)	1.557	1.517	1.506	-1%
Onbezoldigd ouderschapsverlof	1.135	1.200	1.053	-12%
Moederschapbescherming	1.088	1.171	1.130	-4%
Overschrijding postnatale periode	126	154	128	-17%
Facultatieve verlenging bevallingsverlof bij hospitalisatie kind	239	205	223	9%
Adoptieverlof	48	36	28	-22%
Vaderschapsverlof	1	0	0	
<b>Totaal</b>	<b>13.046</b>	<b>13.122</b>	<b>12.706</b>	<b>-3%</b>

Personeelsleden in een dienstonderbreking n.a.v. geboorte van een kind – per onderwijsniveau (EPD)

	Bevallingsverlof 2012-2013		Bedreigd door beroepsziekte 2012-2013		Moederschap- bescherming 2012-2013	
	Aantal personen	Vergelijking 2010-2011	Aantal personen	Vergelijking 2010-2011	Aantal personen	Vergelijking 2010-2011
Basisonderwijs	3.657	-2%	1.641	-3%	899	-5%
Secundair onderwijs	2.850	-3%	141	4%	216	2%
DKO	178	6%	1	-80%	1	-67%
Cib's	211	-1%	13	30%	15	50%

## Arbeidsongevallen in het onderwijs

### Afwezig wegens een arbeidsongeval (2012-2013)

Het aantal personeelsleden dat in het schooljaar 2012-2013 *afwezig* was wegens een arbeidsongeval of een beroepsziekte<sup>2</sup> is het voorbije schooljaar gestegen met 5,2%.

### Afwezigheden wegens arbeidsongeval (EPD)

Onderwijsniveau	Aantal personeelsleden 2010-2011	Aantal personeelsleden 2011-2012	Aantal personeelsleden 2012-2013	Evolutie t.o.v. 2011-2012
Basisonderwijs	1.301	1.190	1.329	11,7%
Secundair onderwijs	1.772	1.728	1.746	1,0%
DKO	38	41	49	19,5%
Cib's	49	41	32	-22,0%
<b>Totaal</b>	<b>3.160</b>	<b>3.000</b>	<b>3.156</b>	<b>5,2%</b>

## Aangiften arbeidsongevallen in 2013

Binnen AgODi werkt een aparte dienst arbeidsongevallen. Deze dienst behandelt de arbeidsongevallen van het onderwijspersoneel en van Vlaamse ambtenaren.

Wat het onderwijspersoneel betreft, gaat het om alle personeelsleden uit de onderwijsinstellingen die het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming betaalt en de contractuele personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, de autonome Hogescholen en alle personeelsleden van de Universiteit Gent.

Voor de Vlaamse ambtenaren gaat het om de personeelsleden van de departementen en IVA's van de beleidsdomeinen EWI, WSE, BZ, FB, RWO, CJSM, LV, DAR, IV, OND en de kabinetten van de Vlaamse Regering.

<sup>2</sup> De afwezigheden wegens beroepsziekte op basis van de wet van 3 juli 1967 zijn erg beperkt in onderwijs. In 2012-2013 waren dat er 11.

De dienst arbeidsongevallen staat in voor de erkenningen, de verwerking van de consolidatiebeslissingen door Medex, het opmaken van de besluiten voor rentevergoedingen, terugvorderingen aan derden en het opmaken van geschillendossiers.

Enkele kengetallen:

#### Aangifte en afhandeling arbeidsongevallen (databank arbeidsongevallen)

Arbeidsongevallen	2011	2012	2013	Evolutie
Aangiften arbeidsongeval	7.049	6.857	7.364	7,4%
<i>Arbeidsongevallen met derden</i>	804	809	804	-0,6%
<i>Arbeidsongevallen zonder derden</i>	6.245	6.048	6.452	6,7%
Arbeidsongevallen ambtenaren	135	226	238	5,3%
Beroepsziekten	25	32	36	12,5%
Buitendienstongevallen	71	58	72	24,1%
Arbeidsongevallen door agressie	75	83	80	-3,6%
<i>Agressie van leerlingen</i>	51	65	61	-6,2%
<i>Agressie van ouders of familie</i>	8	3	4	33,3%
<i>Agressie van buitenstaanders</i>	16	15	15	0,0%

Het aantal aangiften van arbeidsongevallen is in 2013 met 7,4% gestegen. Het totale aantal arbeidsongevallen als gevolg van agressie is in 2013 gedaald.

## Ambitie 5: Snel beslissen over de erkenning van arbeidsongevallen

AgODi verbindt zich ertoe 80% van de beslissingen binnen 30 werkdagen en 100% van de beslissingen binnen 90 werkdagen te nemen.

97,06% van de arbeidsongevallen werd binnen de voorziene termijn van 30 werkdagen afgehandeld. 99,82% van de arbeidsongevallen werd binnen de voorziene termijn van 90 werkdagen afgehandeld. Daarmee is de vooropgestelde norm van 80% binnen 30 dagen gehaald. De norm van 100% binnen 90 dagen werd net niet gehaald.



## Naar meer arbeidsherverdeling: afwezigheden, verloven, loopbaanonderbreking ...

De onderwijssector telt heel wat verlofstelsels die allemaal vallen onder de noemer van 'arbeidsherverdelende maatregelen'. Telkens kiest het personeelslid er vrijwillig voor zijn opdracht in het onderwijs voor een bepaalde periode te verminderen of tijdelijk volledig te onderbreken. De mogelijkheden zijn uitgebreid: van diverse verloven tot een vermindering van de prestaties, loopbaanonderbreking en terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden.

De stelsels van arbeidsherverdeling hebben belangrijke **voordelen**:

- Ze verhogen de attractiviteit van de job door de combinatie arbeid en gezin/vrije tijd gemakkelijker te maken;
- Ze maken ruimte voor de tewerkstelling van een grote groep tijdelijke vervangleerkrachten.

**Keerzijde** is wel dat die vervangleerkrachten afhankelijk zijn van het al dan niet terugkeren van de eigenlijke leerkracht en dat daardoor de start van een loopbaan in het onderwijs gepaard gaat met jobonzekerheid en minder aantrekkelijk wordt.

Steeds meer personeelsleden maken gebruik van één van de mogelijke verlofstelsels, vooral in de categorie van de loopbaanonderbrekingen.

In 2012-2013 is de gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ de meest populaire vorm van onderbreking. Vooral de stijging van het aantal personeelsleden in de stelsels van thematische loopbaanonderbrekingen valt op. Vanaf 1 september 2012 is immers een nieuwe regeling in voege, waarbij deze vorm van loopbaanonderbreking - tenzij een aantal uitzonderingen - alleen mogelijk is vanaf de leeftijd van 55 jaar. Sinds het schooljaar 2011-2012 is bovendien de mogelijkheid gecreëerd om loopbaanonderbreking ook naar rato van 1/5 op te nemen. Dat leidt tot een belangrijke toename van deze vorm van loopbaanonderbreking.

Uit het overzicht blijkt dat in 2012-2013 in totaal negentien vormen van loopbaanonderbreking opgenomen kunnen worden. Dit leidt tot een ongekennde complexe regelgeving:

- De diverse stelsels hebben vaak eigen voorwaarden en modaliteiten
- Er bestaan specifieke regelingen om van het ene naar het andere stelsel over te gaan
- De verschillende vormen van loopbaanonderbreking hebben op hun uiteenlopende wijze effecten op de pensioenrechten van de persoonsleden, als gevolg van de recent gewijzigde en op zich al complexe federale pensioenwetgeving.

Voor al die personeelsleden gaan de werkstations van AgODi na of zij aan de voorwaarden voldoen die aan elke dienstonderbreking verbonden zijn. AgODi ondersteunt de scholen ook om wegwijs te geraken in deze complexe regelgeving, onder meer door verduidelijkende schema's ter beschikking te stellen.

## Overzicht van de personeelsleden per dienstonderbreking

Personeelsleden in een stelsel van afwezigheid, verlof of TBS persoonlijke aangelegenheden (EPD)

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Evolutie
VVP sociale of familiale redenen	4.578	4.516	4.192	-7%
AVP persoonlijke aangelegenheden	3.943	3.801	3.772	-1%
Terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden	3.457	3.869	4.090	6%
VVP 2 kinderen niet ouder dan 14 jaar	2.384	2.082	1.919	-8%
VVP leeftijd > 50 jaar	1007	984	883	-10%
AVP 2 kinderen niet ouder dan 14 jaar	709	697	739	6%
AVP leeftijd > 50 jaar	433	451	497	10%
VVP n.a.v. arbeidsongeval	119	119	109	-8%
Afwezigheid lange duur om familiale redenen	1	5	2	-60%
<b>Totaal</b>	<b>16.631</b>	<b>16.524</b>	<b>16.203</b>	<b>-1,9%</b>

## Personeelsleden in een stelsel van loopbaanonderbreking (EPD)

Vorm van loopbaanonderbreking	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Evolutie
Volledige loopbaanonderbreking	1203	1269	1048	-17,42%
Deeltijdse loopbaanonderbreking	3796	3631	2961	-18,45%
Gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50 +	3669	4139	4306	4,03%
Ouderschapsverlof in het kader van de Loopbaanonderbreking	2504	2317	2213	-4,49%
Ouderschapsverlof in het kader van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking	2187	2266	1962	-13,42%
Volledige loopbaanonderbreking voor bijstand zware ziekte	315	338	429	26,92%
Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor zware ziekte	644	905	1261	39,34%
Loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen	56	62	73	17,74%
Deeltijdse loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen	25	19	24	26,32%
Loopbaanonderbreking voor beroepsopleiding	25	16	23	43,75%
Deeltijdse loopbaanonderbreking voor Beroepsopleiding	32	39	41	5,13%
Gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1/5e		1207	1605	32,97%
Gedeeltelijke LBO 50+ met 1/5e		525	1077	105,14%
Ouderschapsverlof in het kader van GLBO met 1/5e		745	1029	38,12%
GLBO voor medische bijstand met 1/5e		201	422	109,95%
Gedeeltelijke LBO beroepsopleiding met 1/5e		12	25	108,33%
GLBO voor palliatieve zorgen met 1/5e		2	10	400,00%
GLBO55+ halftijds			152	
GLBO55+ met 1/5e			187	
<b>Totaal</b>	<b>14456</b>	<b>17693</b>	<b>18848</b>	<b>6,53%</b>

## Andere dienstonderbrekingen 2012-2013

De belangrijkste evolutie binnen de waaier aan andere dienstonderbrekingen vormt de stijging van het aantal personeelsleden met halftijds en voltijds politiek verlof. Meer personeelsleden in het onderwijs hebben n.a.v. de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van 2012 een politiek mandaat opgenomen.

Het aantal personeelsleden dat nascholing volgt is afgenomen met 6 procent.

### Personeelsleden in diverse dienstonderbrekingen (EPD)

	Aantal personeelsleden 2010-2011	Aantal personeelsleden 2011-2012	Aantal personeelsleden 2012-2013	Evolutie
Halftijds politiek verlof	58	55	103	87%
Voltijds politiek verlof	37	36	50	39%
Omstandigheidsverlof	1.301	1.424	1.608	13%
Ongewettigde afwezigheid	407	409	399	-2%
Nascholing	821	1.026	960	-6%

## Vaste benoemingen

De inrichtende macht/het schoolbestuur van een school kent vaste benoemingen toe en deelt die mee aan AgODi. Een geautomatiseerd systeem staat in voor een snelle en kwaliteitsvolle afhandeling.

Een vaste benoeming biedt een personeelslid ontslagbescherming en loongarantie. Voor de vastbenoemden geldt een aangepast bijdragestelsel voor de sociale zekerheid. Ze krijgen recht op een rustpensioen ten laste van de schatkist/overheid. In de loopbaan van een personeelslid is de vaste benoeming zonder meer een belangrijke mijlpaal.

Een vaste benoeming in een wervingsambt gaat bijna altijd in op 1 januari.

### Vaste benoemingen op 1.1.2013 per onderwijsniveau en net

	GOI	Vrij	Officieel	Andere	Totaal 2013	Totaal 2012	Evolutie totaal
Basisonderwijs	755	1738	784	4	3281	9878	-63,5%
Secundair onderwijs	1272	2579	439	22	4312	10647	-59,5%
DKO	55	0	498	0	553	982	-43,7%
Cib	33	73	8	2	116	331	-65%
Internaten	73	19	0	0	92	252	-63,1%
Totaal 2013	2188	4409	1729	28	8354	21190	-60,6%
Totaal 2012	6148	11325	3676	41	21190		
<b>Evolutie totaal</b>	<b>-64,4%</b>	<b>-61,1%</b>	<b>-53%</b>	<b>-31,7%</b>	<b>-60,6%</b>		

Het totale aantal vaste benoemingen op 1 januari 2013 is gevoelig gedaald tegenover 2012. De daling situeert zich in alle niveaus en alle netten, maar met -64,4% is de daling vooral merkbaar in het gemeenschapsonderwijs.

Deze globale daling t.o.v. 2012 is vooral te verklaren door de exponentiële stijging van 2012 die toen volledig toe te schrijven was aan de verplichting om ook in het gemeenschapsonderwijs vanaf 1 september 2011 álle betrekkingen vacant te verklaren. Omdat tegelijk de referentiedatum van de vacantverklaring verschoof van 15 april 2011 naar 15 september 2011, was het effect onmiddellijk zichtbaar bij de vaste benoemingen van 1 januari 2012. Het verschuiven van deze vacantverklaring verklaarde toen ook de stijging in de andere netten. Ook daar kwamen namelijk vacante betrekkingen die nieuw ingericht werden vanaf 1 september 2011 meteen in aanmerking voor vacantverklaring en vaste benoeming op 1 januari 2012. Na de exponentiële stijging van 2012 heeft er zich voor de vaste benoemingen op 1 januari 2013 een normaliserende correctie voorgedaan.

De daling is gedeeltelijk ook te verklaren doordat de ontsluiting van de gegevens voor de vaste benoemingen op 1 januari 2013 nog kwaliteitsvoller werden uitgevoerd. Een vaste benoeming wordt geteld per stamboeknummer, instelling en hoofdstructuur. In het verleden werd bij de telling van het aantal vaste benoemingen ten onrechte ook rekening gehouden met het onderscheid tussen graden en onderwijsvormen waardoor tijdens de vorige jaren sommige benoemingen meer dan één keer werden geteld.

In totaal werden in 2013 54 vaste benoemingen geweigerd. De meeste weigeringen (33%) zijn toe te schrijven aan het gegeven dat de betrekking niet vacant was op 15 april voorafgaand aan de vaste benoeming.

Het aantal geweigerde vaste benoemingen bedraagt 0,6% van het totale aantal benoemingen. Daaruit kan worden afgeleid dat de schoolbesturen secuur omgaan met de reglementering.

## **Ambitie 6: vaste benoemingen afhandelen binnen de vastgelegde termijn**

AgODi wil 99% van de dossiers binnen de vastgelegde termijn afhandelen. Dat is ook in 2013 gelukt.

Er zijn twee ingangsdata voor de vaste benoemingen in wervingsambten: 1 januari en 1 juni. De dossiers vaste benoeming met ingangsdatum 1 januari worden uiterlijk voor de betaaldatum van april van hetzelfde schooljaar afgehandeld. De dossiers vaste benoeming met ingangsdatum 1 juni worden uiterlijk op de betaaldatum van augustus van hetzelfde schooljaar afgehandeld. De afhandeling van de dossiers vaste benoeming is gekoppeld aan het indienen van een volledig en correct dossier.

## Het reffectatiestelsel 2012-2013

Soms kan een school al haar vastbenoemde personeelsleden niet dezelfde opdrachten teruggeven als die waarvoor zij op 30 juni van het voorafgaande schooljaar vastbenoemd waren. Ze moet die personeelsleden dan 'ter beschikking stellen wegens ontstentenis van betrekking' (TBSOB).

Dat betekent dat het personeelslid moet worden gereffecteerd of opnieuw tewerkgesteld. Dat kan binnen elke volledige of onvolledige vacante betrekking of in een betrekking waarvan de titularis of zijn vervanger afwezig is voor een periode van ten minste tien werkdagen.

Tijdens het schooljaar 2012-2013 vielen 4.801 vastbenoemde personeelsleden onder een 'terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking' of TBSOB. Dat komt overeen met 1.623 voltijdse betrekkingen. Ten opzichte van het totale aantal betaalde fulltime equivalenten vertegenwoordigt deze groep maar 1%. De TBSOB is in de regel een gevolg van een daling van leerlingen op schoolniveau, of op het niveau van een bepaalde studierichting of vak.

Het aantal personeelsleden dat ter beschikking werd gesteld wegens ontstentenis van betrekking, is in 2012-2013 licht gestegen. Het aantal personeelsleden dat, na de werkzaamheden binnen de instellingen en door de verschillende reffectatiecommissies, geen reffectatie of wedertewerkstelling kreeg, blijft echter verder dalen.

### Personeelsleden in TBSOB in koppen en FTE (EPD)

	Aantal personeelsleden			FTE's		
	Basis	Secundair	DKO	Basis	Secundair	DKO
GO!	482	685	17	142,377	269,316	2,986
VGO	1187	1654	0	371,2	599,434	
OGO	526	245	0	138,189	95,432	
Andere	0	5	0		4,181	
Totaal	2.195	2.589	17	651,8	968,4	3,0
Eindtotaal			4.801			1.623,1

Het reffectatiestelsel zorgt ervoor dat de vastbenoemde personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking, toch een tewerkstelling krijgen. Het stelsel werd grondig gewijzigd vanaf het schooljaar 2005-2006. Zo werd de werking van de zonale en interprovinciale reffectatiecommissies opgeschort. De scholengemeenschappen van het basisonderwijs en secundair onderwijs fungeerden voortaan zelf als reffectatiecommissie.

Personeelsleden die niet tewerkgesteld konden worden in hun scholengemeenschap, werden niet langer 'waar dan ook in Vlaanderen' maar binnen de scholengemeenschap zinvol aan het werk gezet.

In het kader van de besparingen vanaf 2010-2011 werd deze maatregel teruggedroefd en moesten deze ter beschikking gestelde personeelsleden aan de Vlaamse reffectatiecommissie worden gemeld. Deze commissie wordt voorgezeten en ondersteund door ambtenaren van AgODi. Die commissie

zoekt vervolgens voor die personeelsleden een geschikte reffectatie of wedertewerkingstelling.

Een TBSOB zonder reffectatie of wedertewerkingstelling belast het onderwijsbudget extra. AgODi volgt de evolutie van hun aantal van nabij op. Onderstaande tabel toont de evolutie van het volume aan TBSOB, uitgedrukt in FTE, dat niet kon worden gereffecteerd of opnieuw tewerkinggesteld.

In 2011 daalde het totale volume in voltijdse equivalenten reeds met 60% ten opzichte van 2010. In 2012 was er opnieuw een grote daling: -29% tegenover 2011. In 2013 zet deze daling zich opnieuw verder, met 12%.

#### Personeelsleden (FTE) in TBSOB zonder reffectatie of wedertewerkingstelling (EPD)

2013					Evolutie t.o.v. 2012			
2013	BaO	SO	DKO	totalen	BaO	SO	DKO	Totalen
GO!	2,38	8,67	0,17	11,22	5%	-33%	-77%	-29%
VGO	3,67	18,53	0,64	22,84	-39%	-5%		-11%
OGO	1,7	4,16	2,49	8,35	221%	20%	-15%	20%
Andere	0	0,02	0	0,02	0%	-83%	0%	-83%
<b>Totaal</b>	<b>7,75</b>	<b>31,38</b>	<b>3,3</b>	<b>42,43</b>	<b>-12%</b>	<b>-13%</b>	<b>-10%</b>	<b>-12%</b>
2012					Evolutie t.o.v. 2011			
2012	BaO	SO	DKO	totalen	BaO	SO	DKO	Totalen
GO!	2,27	12,89	0,73	15,89	-30%	-31%	-24%	-30%
VGO	6,02	19,49	0,01	25,52	-41%	-29%		-32%
OGO	0,53	3,48	2,94	6,95	-78%	16%	7%	-15%
Andere	0	0,12	0	0,12		-25%		-25%
<b>Totaal</b>	<b>8,82</b>	<b>35,98</b>	<b>3,68</b>	<b>48,48</b>	<b>-44%</b>	<b>-27%</b>	<b>-1%</b>	<b>-29%</b>
2011					Evolutie t.o.v. 2010			
2011	BaO	SO	DKO	totalen	BaO	SO	DKO	Totalen
GO!	3,26	18,6	0,96	22,82	-59%	-61%	60%	-61%
VGO	10,12	27,38	0	37,5	-12%	-60%		-53%
OGO	2,43	3	2,75	8,18	-71%	-84%	-39%	-74%
Andere	0	0,16	0	0,16		-96%		-96%
<b>Totaal</b>	<b>15,81</b>	<b>49,14</b>	<b>3,71</b>	<b>68,66</b>	<b>-46%</b>	<b>-65%</b>	<b>-27%</b>	<b>-60%</b>

Op het einde van het schooljaar 2012-2013 blijven er in iets meer dan 40 voltijdse equivalenten zonder reffectatie of wedertewerkingstelling over. Deze personeelsleden worden zinvol ingezet binnen hun scholengemeenschap of instelling.

In de jaren '90 van vorige eeuw telde het Vlaamse onderwijs een groot aantal boventallige personeelsleden. De TBSOB-regeling drukte op de onderwijsbegroting en bij inrichtende machten weerklonk vooral kritiek op de reffectatieregeling die een zware hypotheek legde op het personeelsbeleid in de

scholen. Intussen is de arbeidsmarktsituatie grondig gewijzigd en is er - vooral als gevolg van de uitstroom van oudere personeelsleden - schaarste aan leerkrachten.

### Het reffectatiemechanisme en de Vlaamse reffectatiecommissie

In het schooljaar 2012-2013 bedroeg het "volume" TBSOB voor in totaal 4.801 personeelsleden 1.623 VTE. Hiervan werd in totaal 97,5% door het mechanisme van reffectatie en wedertewerkstelling opgevangen. Dit gebeurde voor de overgrote meerderheid (bijna 99%) door reffectaties of wedertewerkstellingen in de eigen school, het eigen schoolbestuur of door de reffectatiecommissies van de scholengemeenschap.

De Vlaamse Reffectatiecommissie was in haar werking goed voor de tewerkstelling van iets meer dan 23 VTE (en 9,7 voor het volwassenenonderwijs) of omgerekend naar jaarbasis, voor bijna 12 à 17 voltijdse equivalenten.

De vraag kan worden gesteld of een kosten-batenanalyse over de werking van de Vlaamse Reffectatiecommissie niet is aangewezen. Deze vergaderingen veroorzaken immers heel wat administratieve last en (vergader-)kosten. Omdat deze commissie een groot deel van het schooljaar doorwerkt, veroorzaakt het risico om een heel eind in het schooljaar nog getroffen te worden door een toewijzing, bovendien een overbodig en disproportioneel gevoel van onrust voor heel wat scholen en personeelsleden.

### Personeelsmobiliteit binnen en buiten het onderwijs

#### Verlof wegens tijdelijk andere opdracht

Wie vastbenoemd is, kan volledig of gedeeltelijk afzien van de uitoefening van zijn 'vaste' opdracht om tijdelijk een andere opdracht uit te voeren. Dat kan binnen een school, instelling of centrum van de inrichtende macht waarbij het personeelslid vastbenoemd is of bij een andere inrichtende macht.

De decreten rechtspositie leggen strikte regels op om zo vastbenoemde personeelsleden met een andere opdracht te belasten. De inrichtende machten maken massaal gebruik van deze 'uitzonderingsmaatregel'. Het aantal personeelsleden dat dit verlof geniet, is de laatste jaren opmerkelijk gestegen.

Het succes van het TAO-stelsel (17.236 of bijna 11% van het totale aantal personeelsleden!) bewijst enerzijds dat er nood is aan meer flexibiliteit, anderzijds dat scholen niet aarzelen om dat instrument van flexibiliteit te hanteren hoewel de regelgeving oplegt dat TAO maar in uitzonderlijke situaties mag worden toegepast. Bovendien legt de overheid in de regelgeving vaak vast dat bepaalde vormen van omkadering alleen maar door vastbenoemde personeelsleden kunnen worden opgenomen via het stelsel van TAO. Het is dan ook aangewezen de restricties die in de personeelsreglementering zijn opgenomen voor het gebruik van TAO te versoepelen, zodat de reglementering tegemoetkomt aan de reële noden in het onderwijsveld.

## Personeelsleden in verlof tijdelijk andere opdracht (EPD)

	Aantal personeelsleden 2010-2011	Aantal personeelsleden 2011-2012	Aantal personeelsleden 2012-2013	Evolutie t.o.v. 2011-2012
Basisonderwijs	6.481	6.973	6.707	-4%
Secundair onderwijs	9.650	10.220	9.659	-5%
DKO	685	663	654	-1%
Clb's & overige (opvangcentra...)	291	243	216	-11%
<b>Totaal</b>	<b>17.107</b>	<b>18.099</b>	<b>17.236</b>	<b>-5%</b>

## Nieuwe affectaties, mutaties en herstructureringen

Een personeelslid dat vastbenoemd wordt, krijgt een affectatie bij een school, instelling of centrum. In drie situaties kan die affectatie worden beëindigd: een nieuwe affectatie bij een andere school, instelling of centrum van dezelfde inrichtende macht; een mutatie naar een andere inrichtende macht of een herstructurering (meestal eenschool of instelling die fuseert of wordt overgenomen). AgODi gaat daarbij telkens na of de draagwijdte van de vaste benoeming wordt gerespecteerd. Het afgelopen schooljaar zijn opnieuw meer personeelsleden om één van bovengenoemde redenen van tewerkstellingsplaats veranderd, vooral in het basis en secundair onderwijs is er een opmerkelijke stijging van nieuwe affectaties en mutaties.

## Personeelsleden met nieuwe affectatie, mutatie, herstructurering (EPD)

Soort Onderwijs	Reden	Personeelsleden 2010-2011	Personeelsleden 2011-2012	Personeelsleden 2012-2013	Evolutie t.o.v. 2011-2012
Basisonderwijs	Herstructurering	65	22	35	59%
	Mutatie	234	265	263	-1%
	Wijziging affectatie of aanwijzing	1.532	1.659	1.389	-16%
Secundair	Herstructurering	129	134	67	-50%
	Mutatie	319	311	190	-39%
	Wijziging affectatie of aanwijzing	1.575	1.713	1.678	-2%
DKO	Herstructurering	0	0	0	0%
	Mutatie	37	40	42	5%
	Wijziging affectatie of aanwijzing	14	13	11	-15%
<b>Totaal</b>		<b>3.905</b>	<b>4.157</b>	<b>3.675</b>	<b>-12%</b>

## Detacheringen: externe mobiliteit

Personeelsleden uit het onderwijs kunnen een detachering krijgen. Het salaris blijft verder uitbetaald door het ministerie van Onderwijs en Vorming. Bij een verlof wegens opdracht wordt de volledige loonkost van de betrokken organisatie teruggevorderd.

Die opdrachten richten zich telkens op het ondersteunen en begeleiden



van vernieuwingen of experimenten op onderwijsvlak, op gebied van het onderwijsbeleid of het onderwijsonderzoek.

Binnen AgODi werkt een aparte cel detacheringen. Die cel behandelt de aanvragen voor personeelsleden uit het basisonderwijs, secundair onderwijs, DKO, de clb's en het volwassenenonderwijs.

Tijdens het schooljaar 2012-2013 werden er 2.290 detachingsverloven aangevraagd en goedgekeurd. Deze verloven hebben betrekking op de pedagogische begeleidingsdiensten, kabinetten, vakbonden, Europese Scholen, projecten van de minister, een dienst of project mits terugbetaling van de loonkost, ... Het totale aantal lopende detacheringen zit in dezelfde lijn als die van het schooljaar 2011-2012 (2.324 verloven).

## Ambitie 7: De aanvragen tot detacheringen vlot verwerken

Het agentschap engageert zich om gemiddeld 98% van de dossiers binnen de vastgelegde termijn af te handelen. AgODi streeft naar 100% tijdige afhandeling.

De cel detacheringen handelt binnen 45 kalenderdagen een volledig en correct ingevulde detachingsaanvraag af. Uiterlijk op de laatste dag van deze termijn legt de cel detacheringen een ontwerp van besluit voor aan de administrateur-generaal.

Uiterlijk in januari 2014 moesten de aanvragen die in november 2013 werden ingediend en die volledig en correct ingevuld waren, verwerkt worden. In 2013 werden in totaal 1402 volledig en correct ingevulde aanvragen ingediend. Voor alle detachingsaanvragen werd binnen de 45 kalenderdagen een ontwerp van besluit voorgelegd.

Daarnaast garandeert AgODi dat 95% van detachingsaanvragen correct verwerkt worden. Tijdens het jaar 2013 werden geen fouten vastgesteld.

## Outplacement 2013

Vastbenoemde personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking (TBSOB) kunnen op eigen initiatief en onder bepaalde voorwaarden een job uitoefenen buiten het onderwijs (outplacement). Het gaat meestal om boventallige personeelsleden die nog moeilijk aangesteld (gereffecteerd of wedertewerkgesteld) kunnen worden in een onderwijsbetrekking die overeenstemt met hun bekwaamheidsbewijzen.

De tewerkstelling buiten het onderwijs kan in de sectoren gezondheidszorg, bejaardenzorg, gehandicaptenzorg, residentieel welzijnswerk, bij Kind en Gezin en bij de natuur- en milieu-educatieve centra. In bepaalde gevallen moet de nieuwe werkgever een gedeelte van het salaris terugstorten. In 1997 werkten 111 personeelsleden in outplacement. Hun aantal is teruggevallen tot zestien. Twee oorzaken liggen aan de basis van deze daling: een natuurlijke uitstroom op basis van leeftijd en de financiële regeling die niet langer aantrekkelijk is voor andere werkgevers.

### Aantal outplacers verdeeld over de sectoren (databank outplacement)

	2011	2012	2013
Sector Gezondheidszorg	13	13	10
Sector Welzijn	2	2	2
Sector Kind en Gezin	0	0	0
Sector Gehandicapten	4	4	3
MVG - Openbare Werken	1	1	1
<b>Totaal</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>16</b>

## Tuchtsancties en bewarende maatregelen

Het aantal personeelsleden tegen wie in 2012-2013 een tuchtsanctie of een bewarende maatregel werd genomen, is ten opzichte van het schooljaar 2011-2012 ongeveer gelijk gebleven. Het aantal preventieve schorsingen en TBS ambtsontheffing in het belang van de dienst is gedaald, het aantal schorsingen bij tuchtmaatregel is beduidend toegenomen.

### Personeelsleden met tucht- of bewarende maatregel (EPD)

	Aantal personeelsleden 2010-2011	Aantal personeelsleden 2011-2012	Aantal personeelsleden 2012-2013	Evolutie
Preventieve schorsing	55	66	59	-11%
TBS ambtsontheffing in belang dienst	28	35	27	-23%
TBS bij tuchtmaatregel	4	4	4	0%
Schorsing bij tuchtmaatregel	12	13	27	108%
<b>Totaal</b>	<b>99</b>	<b>118</b>	<b>117</b>	<b>-1%</b>

## Het begin van de loopbaan

### Nieuwe personeelsleden in 2012-2013

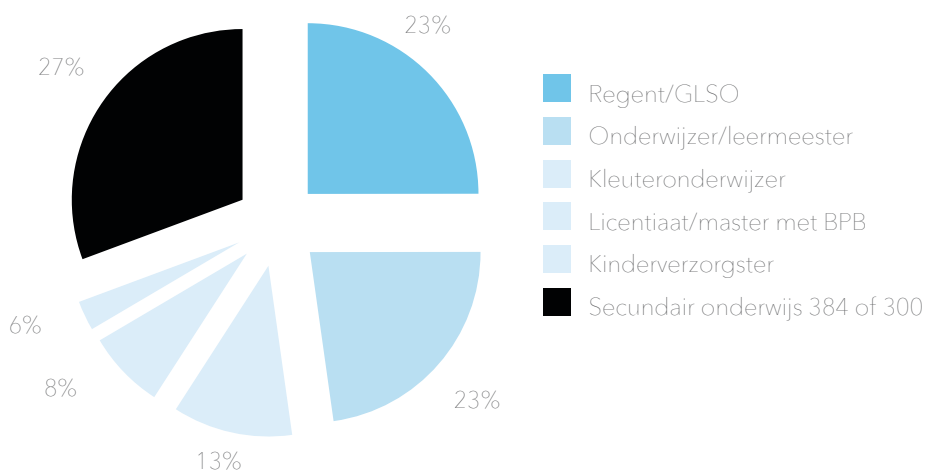
In het schooljaar 2012-2013 gingen in totaal 9.243 personeelsleden voor de eerste keer aan de slag in het onderwijs. Dat zijn er liefst 16% meer dan het schooljaar daarvoor. Het aantal nieuwe personeelsleden stijgt vooral zeer sterk in het basisonderwijs, vooral als gevolg van het stijgend aantal leerlingen en de extra personeelsleden die er konden starten door een uitbreiding van de personeelsomkadering in het gewoon basisonderwijs. Van de 9.243 personeelsleden zijn er 2.245 mannen en 6.998 vrouwen.

Tabel nieuwe personeelsleden in het onderwijs in 2012-2013 (EPD)

Onderwijsniveaus	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Evolutie	Evolutie %
Basisonderwijs	3.332	3.488	4.578	1090	31,25 %
Secundair onderwijs	4.332	4.292	4.458	166	3,87 %
Deeltijds kunstonderwijs	350	317	434	117	36,9 %
Centra voor leerlingenbegeleiding	247	215	256	41	19,06 %
<b>Totaal AgODi</b>	<b>7.902</b>	<b>7.932</b>	<b>9.243</b>	<b>1.311</b>	<b>16,52 %</b>

Uit volgende grafiek blijkt dat 27% van alle nieuwe personeelsleden (met een minimum van 100) in 2012-2013 gestart is in het secundair onderwijs met een salarisschaal 384 of 300. Dat is een salarisschaal in de categorie 'andere' (bijvoorbeeld een master zonder bewijs van pedagogische bekwaamheid) of 'voldoend geachte' voor bepaalde technische of praktische vakken. 23% is gestart als bachelor secundair onderwijs, 23% als onderwijzer en 13% als kleuteronderwijzer. De masters met bewijs van pedagogische bekwaamheid zijn goed voor 7% van de nieuwe personeelsleden, de kinderverzorgsters voor 5%. De nieuwe aanstellingen als master met BPB situeren zich voor 45% in de 2e graad en voor 55% in de 3e graad van het secundair onderwijs.

Grafiek: aantal nieuwe personeelsleden volgens ambt (vanaf 100 nieuwe personeelsleden: EPD).



## Het einde van de loopbaan

### Personeelsleden in een TBSPA-stelsel voorafgaand aan het rustpensioen

Het totale aantal personeelsleden in een stelsel van TBSPA voorafgaand aan het rustpensioen is opnieuw gedaald.

Personeelsleden geboren tussen 1 september 1947 en 1 september 1954 kunnen gebruik maken van een overgangsregeling. Die groep kan volledig uitstappen vanaf de nieuwe minimumleeftijd van 58 jaar (of 56 voor het kleuteronderwijs), maar kan ook op basis van een bonusregeling (gebaseerd op de geldelijke anciënniteit) geheel of gedeeltelijk vroeger uitstappen nadat zij de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt. Omdat deze groep als gevolg van pensionering steeds kleiner wordt, daalt het aantal personeelsleden in TBS.

De uitstapregeling voor het onderwijs is met ingang van 1 september 2012 grondig gewijzigd. Er is een aangepaste regeling voor de personeelsleden die geboren zijn vanaf 1 januari 1959 en die uitsluitend aangesteld zijn in het ambt van kleuteronderwijzer en/of kleuteronderwijzer ASV.

Voor de personeelsleden die geboren zijn vanaf 1 januari 1958 en die niet uitsluitend aangesteld zijn in het ambt van kleuteronderwijzer en/of kleuteronderwijzer ASV, wordt de uitstapregeling afgeschaft.

In afwachting dat de voorgaande maatregelen in werking treden, genieten de overige personeelsleden van een overgangsregeling.

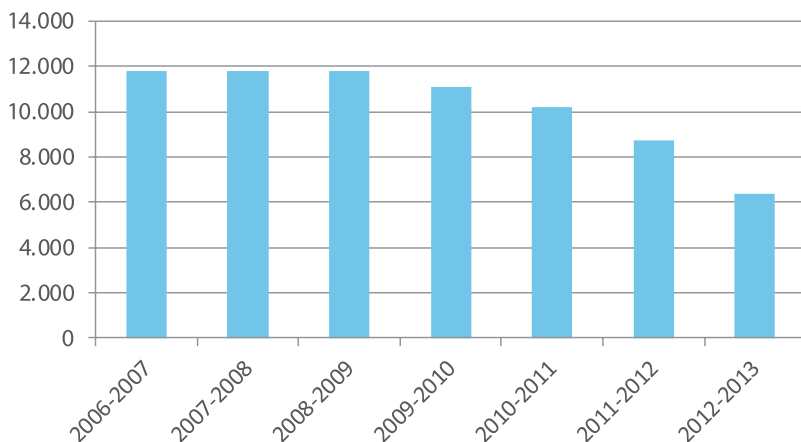
Ook het bedrag van het wachtgeld wijzigt. Voor de personeelsleden die geboren zijn vanaf 1 september 1954, vermindert het wachtgeld met een bepaald percentage, afhankelijk van de duur van de periode van terbeschikkingstelling. Voor de personeelsleden die geboren zijn vanaf 1 april 1956 en uitsluitend vastbenoemd zijn in het ambt van kleuteronderwijzer en/of kleuteronderwijzer ASV daalt het wachtgeld ook.

Het effect van deze maatregel is al onmiddellijk duidelijk: voor het schooljaar 2012-2013 is het aantal personeelsleden in een stelsel van TBS gedaald met 27%.

### Personeelsleden in stelsel van TBS voorafgaand aan het rustpensioen (EPD)

	Aantal personeelsleden 2010-2011	Aantal personeelsleden 2011-2012	Aantal personeelsleden 2012-2013	Evolutie
Bonus (°1947-1954)	5.099	3.746	1.896	-49,4%
VTBS58+ (56+) (°1947-1954)	5.071	4.994	4.460	-10,7%
TBSPA voorafgaand aan het rustpensioen deeltijds	3	3	0	-100,0%
<b>Totaal</b>	<b>10.173</b>	<b>8.743</b>	<b>6.356</b>	<b>-27,3%</b>

### Personeelsleden in stelsel van TBS voorafgaand aan het rustpensioen (EPD): evolutie sinds 2006-2007



### Aantal eindeloopbaandossiers in 2013 (kalenderjaar)

#### Aantal afgehandelde dossiers terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen

Een personeelslid dat een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen (TBSVP) aanvraagt, moet voldoen aan enkele voorwaarden die AgODi controleert. Voor elk personeelslid dat uitstapt, berekent AgODi een wachtgeld en kent dat toe.

In 2013 nam het aantal aanvragen toe met 56%. De oorzaak daarvan ligt nog altijd in de uitdoving van de bonusregeling. De meeste personeelsleden die recht hadden op een bonus, zijn al vóór 2012 uitgestapt. Wie geboren is na 31 augustus 1954 kan niet langer van de overgangsmaatregel genieten en kan ten vroegste in TBSVP gaan vanaf 1 september 2012 (dat geldt niet voor kleuteronderwijzers). In 2013 kon de eerste lichter uitstappen die geen recht meer had op een bonus. Heel wat personeelsleden die de vorige jaren noodgedwongen moesten wachten, hebben nu van hun uitstaprecht gebruik gemaakt.

### Afgehandelde dossiers TBSVP (databank eindeloopbaancel)

Onderwijsniveau	2011	2012	2013	Evolutie t.o.v. 2013
Basisonderwijs en clb	477	432	589	+36%
Secundair onderwijs	644	502	871	+74%
DKO	34	13	25	+92%
<b>Totaal</b>	<b>1.155</b>	<b>947</b>	<b>1485</b>	<b>+56%</b>

## **Ambitie 8: Aanvragen terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen tijdig en correct afhandelen**

Het agentschap engageert zich om gemiddeld 98% van de dossiers binnen de vastgelegde termijn af te handelen. AgODi streeft naar 100% tijdige afhandeling.

In 2013 werd 100% van de dossiers binnen de vastgelegde termijn afgehandeld (1290 van de 1290 tijdig ingediende dossiers TBSVP en bonus).

Wat de correctheid van de berekening van het wachtgeld betreft, hanteert AgODi een norm van 98%. We blijven streven naar 100%. Uit een onderzoek van de dossiers in 2013 blijkt dat 94,64% van de dossiers correct werden betaald. Weliswaar heeft AgODi de norm niet gehaald, maar het blijft een behoorlijk resultaat. Het jaar 2013 was, net als 2012, een moeilijk jaar voor de dossierbehandelaars. De nieuwe TBSVP-regeling heeft tot gevolg dat de dossierbehandelaars bijkomende voorwaarden moeten controleren. Daarnaast worden ook de deadlines scherper, omdat de PDOS ook een rol in de afhandeling van de TBSVP-dossiers vervult.

De overgang naar een andere werkwijze en regelgeving had maar een beperkt kwaliteitsverlies tot gevolg.

### ***Aantal pensioendossiers en overdrachten***

Als gevolg de pensioenhervorming van 2011 is de procedure van de pensioenaanvraag volledig veranderd. De personeelsleden moeten voortaan hun vraag tot pensionering rechtstreeks aan de PDOS richten. Daarnaast verplicht het Capeloproject AgODi om alle personeelsgegevens tot en met het jaar 2010 via een attest 'historische loopbaangegevens' elektronisch aan de PDOS over te maken. De prestaties vanaf 2011 worden doorgegeven via de DMFA.

De nieuwe werkwijze werd van kracht voor alle pensioneringen die startten in 2013. AgODi maakt vanaf vorig jaar dus geen klassiek pensioendossier meer op. De indicator kan dan ook niet meer gemeten worden.

Voor de prestaties in het onderwijs bezorgt AgODi *wel* nog alle loongegevens aan de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) (de zogenaamde 'overdrachten'). Het agentschap levert die dienst voor personeelsleden die in het verleden tijdelijk in het onderwijs werkten, maar daarna zijn overgestapt naar een andere werkgever (en niet benoemd werden bij een overheid). Zij moeten hun pensioen aanvragen bij de RVP.

Tabel: afgehandelde overdrachten (databank eindeloopbaancel)

	2011	2012	2013	Evolutie
Overdrachten	317	299	236	-21%

## Ambitie 9: Aanvragen pensioenen tijdig en correct afhandelen

Het agentschap engageert zich om gemiddeld 98% van de dossiers binnen de vastgelegde termijn af te handelen. AgODi streeft naar 100% tijdige afhandeling.

Als gevolg van de pensioenhervorming van 2011 is de procedure van de pensioenaanvraag volledig gewijzigd. De personeelsleden moeten voortaan hun vraag tot pensionering rechtstreeks aan de PDOS richten. Daarnaast verplicht het Capeloproject aan AgODi om alle personeelsgegevens tot en met het jaar 2010 via een attest 'historische loopbaangegevens' elektronisch aan de PDOS over te maken. De prestaties vanaf 2011 worden doorgegeven via de DMFA.

De nieuwe werkwijze werd van kracht voor alle pensioneringen die startten in 2013. AgODi maakt vanaf vorig jaar dus geen klassiek pensioendossier meer op. De indicator kan dan ook niet meer worden gemeten.

Voor de prestaties in het onderwijs bezorgt AgODi wel nog alle loongegevens aan de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) (de zogenaamde 'overdrachten'). Het agentschap levert deze dienst voor personeelsleden die in het verleden tijdelijk in het onderwijs werkten, maar daarna zijn overgestapt naar een andere werkgever (en niet benoemd werden bij een overheid). Zij moeten hun pensioen aanvragen bij de RVP.

Naar aanleiding van de implementatie van Capelo moet ook de correcte afhandeling van de pensioendossiers herbekeken worden.

## Terugvorderingen

Het beheer van personeelsdossiers impliceert ook de herziening en terugvordering van salarissen. Op een totaal van ongeveer 7,2 miljard euro is er ongeveer 54,5 miljoen euro teruggevorderd van scholen/schoolbesturen of andere organisaties, buiten onderwijs, waar personeelsleden op basis van een verlov wegens opdracht zijn tewerkgesteld. 47,5 miljoen euro zijn recuperaties van gefinancierde salarissen (detacheringen, Tivoli). Het resterende bedrag zijn de 'echte' terugvorderingen. Meestal gaat het om terugvorderingen van personeelsleden van wie een wijziging van hun opdracht laattijdig is doorgestuurd.

	2011	2012	2013
PWB (= Tivoli)	15.495.002	17.188.141	16.985.048
Detacheringen	29.655.370	31.258.759	30.589.349
Echte terugvorderingen	7.009.357	8.623.180	7.094.170
- <i>Waarvan automatisch</i>	<i>2.368.960</i>	<i>3.943.466</i>	<i>2.551.927</i>
- <i>Waarvan via terugvorderingsbrief</i>	<i>4.640.397</i>	<i>4.679.714</i>	<i>4.542.246</i>

## Terugvorderingen ongevallen met derden (arbeids- en buitendienstongevallen)

Als bij een arbeidsongeval een derde aansprakelijk wordt gesteld, kan de overheid de kosten terugvorderen bij de tegenpartij.

Terugvorderingen ongevallen met derden: teruggevorderde bedragen (databank arbeidsongevallen)

2011	2012	2013
1.416.506	1.538.874	1.880.340

## Oorzaken van (echte) terugvorderingsdossiers

Uit de analyse van een beperkte steekproef van 200 willekeurige 'echte' terugvorderingsdossiers aan personeelsleden, blijkt dat de terugvorderingen veelal beperkt zijn tot het salaris van maximaal twee maanden, namelijk 179 op een totaal van 200 willekeurige terugvorderingen.

In 158 van de 200 terugvorderingsdossiers meldt de school te laat een onbezoldigde dienstonderbreking aan het agentschap. Dat gebeurt na de uiterste datum waarop een zending nog verwerkt kan worden in de lopende betaalcycli. Het personeelslid zelf is zelden oorzaak van een terugvordering.

Terugvorderingen met als oorzaak 'andere' redenen zijn hoofdzakelijk te wijten aan mededelingen van opdrachten met terugwerkende kracht. Daardoor gebeurt er voor al betaalde opdrachten een herziening van de ingehouden bedrijfsvoorheffing.



Tabel: Oorzaken van terugvordering

	≤ 2 maanden		2- 6 maanden		6-12 maanden		>12 maanden		Totaal	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Foute of laattijdige zendingen school	145	72,5	12	6	1	0,5			158	79
Foute of late melding personeelslid	1	0,5							1	0,5
Fout werkstation of informaticasysteem	11	5,5			2	1			13	6,5
Andere reden	22	11	5	2,5	1	0,5			28	14
<b>Totaal</b>	<b>179</b>	<b>89,5</b>	<b>17</b>	<b>8,5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>			<b>200</b>	<b>100</b>

Door het aanbieden van enerzijds een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) aan en anderzijds de volgehouden intense investering in vorming (zie in dat verband het vormingsplan 2013) van de dossier- en relatiebeheerders is het foutenpercentage in 2013 van deze groep gedaald van 14% naar 6,5%.

### Terugvorderingsdossiers en vastgestelde rechten in 2013

Het aantal terugvorderingsdossiers (brieven) is in 2012 gedaald met 26% ten opzichte van 2011. Het budget dat via deze dossiers werd teruggevraagd, is gestegen met 8%. Vooral de terugvorderingen als gevolg van de Tivoli-regeling en van de detacheringen zijn gestegen. De daling van het aantal dossiers kan verklaard worden door de nieuwe terugvorderingsprocedure: de Tivoli-regeling wordt teruggevorderd via de Inrichtende Machten in plaats van de betrokken scholen. De jaarlijkse terugvorderingen detacheringen zijn naar aanleiding van de inwerkingtreding van het Rekendecreet vanaf 2012 gespreid over drie in plaats van vier periodes.

Tabel: terugvorderingdossiers en vastgestelde rechten in 2012 (databank TVDO)

	2010		2011		2012		Evolutie	
	Dossiers	Rechten	Dossiers	Rechten	Dossiers	Rechten	Dossiers	Rechten
Detacheringen	3.230	26.822.875	3.650	28.819.410,07	2.986	31.056.988,79	-18%	8%
Tivoli	2.994	12.487.000	3.495	15.711.060,09	1.014	17.277.156,06	-71%	10%
Basisonderwijs	2.122	1.545.876	2.402	1.742.940,97	2.390	1.802.284,73	0%	3%
Secundair onderwijs	2.026	1.900.998	2.133	2.017.498,93	2.110	1.893.209,62	-1%	-6%
DKO	299	144.680	351	191.395,19	364	223.108,33	4%	17%
Cib	101	102.806	74	65.658,45	95	73.135,79	28%	11%
<b>Totaal</b>	<b>10.772</b>	<b>43.004.235</b>	<b>12.105</b>	<b>48.547.964</b>	<b>8.959</b>	<b>52.325.883</b>	<b>-26%</b>	<b>8%</b>

## Ambitie 10: Tijdig afhandelen van de terugvorderingdossiers

De norm voor de tijdige afhandeling van de terugvorderingen voor detachings- en Tivoli-dossiers is 98%.

Met ingang van 1 september 2012 werd de mogelijkheid tot aanstelling van personeelsleden op basis van het werkingsbudget uitgebreid tot alle onderwijsniveaus en alle ambten. Het begrip Tivoli werd vervangen door 'Personeel aangesteld op basis van het werkingsbudget'.

In 2013 werd de loonkost berekend voor 3.377 PWB- aanstellingen in alle onderwijsniveaus. Voor een totaal van 3.377 PWB- aanstellingen vertrokken 1024 aangetekende terugvorderingdossiers tijdig naar de betrokken schoolbesturen. De vooropgestelde norm werd gehaald.

Van de 2.490 terugvorderingen die dienden te worden opgemaakt, gebeurde dit voor 2.480 of 99,59% van de dossiers tijdig. De vooropgestelde norm van 98% werd dus duidelijk gehaald.

### AgODi informeert, vormt en communiceert

AgODi is voor de scholen een belangrijke partner in onderwijsadministratie. Maar AgODi doet meer dan het correct verwerken van input vanuit de scholen. AgODi wil de scholen ook actief ondersteunen en begeleiden in de onderwijsreglementering. AgODi onderneemt daarom, in samenwerking met andere entiteiten van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming, verschillende initiatieven om de scholen te informeren. Zo stimuleert AgODi een optimale beleidsrealisatie en versterkt het agentschap het beleidsvoerend vermogen van de scholen.

### De jaarkalender

Al meer dan tien jaar maakt AgODi jaarkalenders op. Ze zijn een leidraad voor de scholen bij het tijdig opsturen van formulieren, elektronische berichten en documenten naar de verschillende afdelingen van het agentschap. AgODi zet die traditie - nu in elektronische vorm - voort voor de scholen van het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en voor de centra voor leerlingenbegeleiding. AgODi stelt de jaarkalender elk jaar voor het einde van het schooljaar online ter beschikking. Dat engagement heeft AgODi genomen naar aanleiding van het klantentevredenheidsonderzoek van 2008. Vanaf september 2013 wordt deze jaarkalender ook geïntegreerd in 'Mijn onderwijs'.

## Opleiding van schoolsecretariaten

De kwaliteit van het administratieve werk van AgODi hangt deels af van de kwaliteit van het administratieve werk van de scholen. De schoolsecretariaten spelen daarbij een cruciale rol. Het agentschap stelt voor hen cursussen samen. De complexe en omvangrijke onderwijsreglementering staat er klaar en duidelijk in uitgelegd. De cursussen behandelen de meest diverse thema's. Ze worden aangeboden via de website en via opleidingen. AgODi nodigt regelmatig directies en schoolsecretariaten uit om kennis te maken met de administratie. Een praktische toelichting over de toepassing van de regelgeving hoort bij dat bezoek.

In 2013 bestond het opleidingsaanbod voor de administratief medewerkers van de basisscholen uit twee grote onderdelen.

Voor de nieuwelingen onder hen werd een ABC-cursus georganiseerd. Onmiddellijk na de kerstvakantie werden zij uitgenodigd voor een tweedaagse opleiding waarbij het ABC van de communicatie tussen school en administratie aan bod kwam. Ook konden zij kennis maken met hun dossier- en relatiebeheerder van het werkstation en het schoolbeheerteam.

Daarnaast werden er diverse thematische opleidingen aangeboden: zending van leerlingengegevens en DISCIMUS, verificatie van leerlingengegevens, omkadering gewoon basisonderwijs en invullen van BaO-formulieren, scholenmaterie voor het buitengewoon basisonderwijs, moederschapsrust, verloven, verlof tijdelijk andere opdracht, salaris en schoollisting en puntenenveloppen. Nieuw in 2013 waren de opleidingen indiensttreding en tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, vaste benoeming en terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking. De administratief medewerkers konden vrij kiezen welke opleiding zij volgden in functie van hun persoonlijke opleidingsbehoeften.

Het volledige opleidingsaanbod voor het administratief personeel van het basisonderwijs bereikte ruim 1.000 deelnemers.

De afdeling Personeel Secundair Onderwijs en DKO zette in 2013 in op een doelgericht opleidingsaanbod. De cursusthema's werden bepaald in functie van de meest recente ontwikkelingen in de regelgeving. Dit jaar gingen de opleidingen dus over de uitstapregeling, het Personeel op Werkingsbudget en over de wijzigingen bij loopbaanonderbreking.

De afdeling Scholen SO en DKO organiseerde zoals vorig jaar opnieuw de cursussen over leerlingendossier, omkadering, regelgeving in het DBSO, elektronisch communiceren van leerlingengegevens in het gewoon SO en Buso via WebEDISON en DISCIMUS ...

In 2013 organiseerden de afdeling PSK en de afdeling SSK 42 opleidings sessies over de verschillende thema's. De opleidingen vonden plaats in Antwerpen, Brussel, Hasselt, Leuven en Gent en bereikten in totaal zo'n 1.145 deelnemers.

## Informatiepunt Ouders en Leerlingen

Ouders en leerlingen, maar ook scholen en onderwijskoepels kunnen met al hun vragen terecht bij het informatiepunt Ouders en Leerlingen via telefoon, e-mail of brief. Hun vragen handelen over zeer uiteenlopende thema's: pesten, verloren studiebewijzen, conflicten tussen ouders en de school, gezondheid en veiligheid op school, schoolkosten ...

## Ontvangen en opleiden nieuwe directeurs

AgODi werkt samen met diverse organisaties die opleidingen aanbieden voor nieuwe directeurs. Ook een bezoek aan AgODi kan daarbij op het programma staan. Het bezoek is een win-winsituatie. De nieuwe directeurs maken kennis met het agentschap; de medewerkers van AgODi houden voeling met wat leeft in het onderwijs.

## Website

De uitbouw van een performante website is voor AgODi noodzakelijk om proactief en klantgericht informatie te kunnen verstrekken aan scholen, schoolbesturen, onderwijzers, ouders, leerlingen en andere geïnteresseerden.

AgODi levert een grote bijdrage tot diverse onderdelen van de algemene website [www.ond.vlaanderen.be](http://www.ond.vlaanderen.be):

- De pagina's 'Wedde-info onderwijspersoneel' bieden het personeel ruime informatie over het salaris, het uitstapplan 58+ ...;
- De technische specificaties van EDISON staan er ter beschikking.

[www.agodi.be](http://www.agodi.be) speelt in op specifieke en actuele thema's. Verder kan op eenvoudige wijze de dossierbehandelaar of verificateur van een school opgezocht worden. Ook de nieuwe rapporten van AgODi krijgen stevast een plaats op de website.

## Acties om het lerarentekort te helpen oplossen

AgODi wil een actieve bijdrage leveren om het lerarentekort te verminderen en de onderwijsarbeidsmarkt te optimaliseren. Daarvoor neemt het agentschap verschillende initiatieven.

### Cel 'Word leerkracht'

De Cel 'Word Leerkracht' biedt eerstelijns hulp aan kandidaat-leerkrachten. Dit callcenter beantwoordt telefonische en elektronische vragen over onderwijsbevoegdheid, bekwaamheidsbewijzen, nuttige ervaring, solliciteren in het onderwijs ... Ook voor informatie over de samenstelling van het salaris, geldelijke anciënniteit en salarisschalen en voor een beperkte salarissimulatie kunnen geïnteresseerden bij de cel 'Word Leerkracht' terecht.

In samenwerking met de VDAB werkte AgODi bovendien de leerkrachtendatabank uit. De cel 'Word Leerkracht' speelt daarin een belangrijke rol omdat de cel diploma's certificeert en de onderwijsbevoegdheid bepaalt van kandidaat-leerkrachten in de leerkrachtendatabank.

### Infosessies aan laatstejaarsstudenten van de lerarenopleiding

De infosessies aan de laatstejaarsstudenten van de lerarenopleiding aan hogescholen en universiteiten hebben als doel de eerste indiensttreding van een personeelslid in het onderwijs vlot te laten verlopen. In de infosessie schetsen medewerkers van AgODi het onderwijslandschap en lichten zij de begrippen 'onderwijsbevoegdheid' en 'bekwaamheidsbewijzen' uitgebreid toe aan de hand van voorbeelden. Ook de praktische kant van de indiensttreding komt aan bod: sollicitatietips, contactgegevens, de nodige documenten bij een eerste indiensttreding ... De infosessies worden gegeven op vraag van de hogescholen en universiteiten en bereiken jaarlijks zo'n vijfhonderd studenten.

### Leerkrachtendatabank

Om vraag en aanbod in het onderwijs vlot samen te brengen ging in juni 2005 de leerkrachtendatabank van start in een samenwerkingsverband tussen AgODi en de VDAB. Interessant voor scholen én voor toekomstige leerkrachten op zoek naar een job.

AgODi was in 2013 op verschillende jobbeurzen aanwezig. Er werd info verstrekt aan werkzoekenden met een interesse in het onderwijs. De deelname was telkens succesvol. Op Talentum Brussel 2013, een beurs niet bedoeld voor een job in het onderwijs, kwamen er bijna even veel werkzoekenden om info over een job in het onderwijs als voor een job bij het ministerie van Onderwijs en Vorming.

### Centraal informatiepunt ...

Op de website [www.agodi.be](http://www.agodi.be) brengt AgODi alle informatie samen die leerkrachten nodig hebben bij de start van hun onderwijsloopbaan. Deze informatie wordt ook op papier aangeboden in de publicatie 'Je Verdiende Loon' en verdeeld op jobbeurzen zoals Talentum in Brussel, afstudeerevenementen zoals 'Blijf bij de les' in Antwerpen ... Bij elke wijziging wordt de informatie bijgewerkt. Een QR-code in de brochure geeft lezers toegang tot de laatste update van de brochure.

AgODi vulde in 2013 de rubriek op de website voor Nederlandse leerkrachten verder aan. Naast de beschikbare informatie voor startende leerkrachten wordt op een overzichtelijke manier informatie aangeboden met betrekking tot thema's die van belang zijn bij grensarbeid: fiscaliteit, werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid, pensioenen en kinderbijslag. Deze thema's worden aangepast in functie van de wijzigingen.

Om de inzetbaarheid van Nederlandse leerkrachten te stimuleren is het bundelen en gericht verspreiden van informatie van groot belang. Daarom participeert AgODi ook aan diverse overlegmomenten en projectvergaderingen rond dit thema. In 2013 nam het agentschap deel aan een overleg met het arbeidsmarktplatform primair onderwijs, een verkennend overleg van euregio Scheldemond, een overleg met stichting Leertij in Axel en een overleg met het schoolbestuur Acis uit de Hoeksche waard.

### Maandelijks monitoring van de onderwijsarbeidsmarkt

Sinds de financieel-economische crisis werd de noodzaak duidelijk om de evolutie op de onderwijsarbeidsmarkt op de voet te volgen. Sindsdien publiceert AgODi een arbeidsmarktbarometer, die ook jaarlijks wordt gebundeld. De maandelijks nieuwsbrieven over de onderwijsarbeidsmarkt worden sinds februari 2010 op de website van het agentschap gepubliceerd ([www.agodi.be](http://www.agodi.be)). In 2013 veranderde de VDAB opnieuw haar bedrijfsregels. AgODi evalueerde de impact van deze wijzigingen op de kwaliteit van de beschikbare cijfers en bezorgde feedback aan de VDAB. Eind 2013 was er een overlegmoment om alsnog vanaf 2014 een maandelijks rapportering mogelijk te maken en de situatie op de arbeidsmarkt op te volgen.

### **Samenwerking met Antwerpen en Onderwijstalent**

AgODi maakte ook in 2013 deel uit van het sectoraal netwerk dat zich buigt over een sector- en netoverstijgende aanpak om het lerarentekort in Antwerpen op te vangen. Daarnaast participeerde AgODi ook in verschillende deelwerkgroepen rond cijfers en rekrutering, stage platform en zijinstroom.

Naar analogie met de sectorfoto basisonderwijs werkte de stad Antwerpen in 2013 met medewerking van AgODi aan een sectorfoto secundair onderwijs: een lokale analyse van de arbeidsmarkt voor secundair onderwijs in Antwerpen. AgODi bood ondersteuning via het aanleveren van gegevens en methodiek.

Tijdens het afstudeerevenement 'Blijf bij de les' konden aanwezigen bij medewerkers van het agentschap terecht met vragen over de regelgeving. In 2013 werd voor het eerst een jobdate voor Nederlandse leerkrachten georganiseerd. AgODi werkte actief mee aan de uitwerking van het evenement. 44 Nederlandse leerkrachten kregen er een toelichting over het Vlaamse onderwijs (AgODi), informatie over fiscaliteit en sociale zekerheid (BBZ en GWO), informatie over wonen en werken in de stad (Stad Antwerpen) en een toelichting over de werking van Onderwijstalent (VDAB).

Met Onderwijstalent - een lokaal samenwerkingsverband tussen de stad Antwerpen, de VDAB en AgODi - ondersteunen we niet alleen werkzoekenden in hun zoektocht naar een geschikte job maar ook de toekomstige leerkrachten en directies van scholen. AgODi stelde in 2013 personeel ter beschikking om - op maandag en woensdag - de loketfunctie van Onderwijstalent te verzekeren. Een single point of contact binnen het agentschap garandeert een continue dienstverlening op maat van de partners en klanten. AgODi is als partner aanwezig op relevante acties door Onderwijstalent opgezet. Medewerkers van het agentschap waren in 2013 aanwezig op de informatienamiddag voor werkzoekende kinderverzorgsters in de regio Antwerpen, de studie-informatiedagen in Antwerpen, het overleg te Amsterdam over het invallersproject De Zoete Inval ...

### **Grensoverschrijdende samenwerking : Interreg - Tendenzen zonder Grenzen**

In 2013 werden de eerste stappen gezet om de inzetbaarheid van Nederlandse leerkrachten ook in andere regio's te ondersteunen. Het interreg-project 'Tendenzen zonder Grenzen' heeft als doel de grensoverschrijdende samenwerking aan te moedigen en de tewerkstelling van leerkrachten over de grenzen heen te faciliteren door het oprichten van een mobiliteitscentrum. AgODi ondersteunt dit project door het aanbieden van heldere en eenduidige informatie voor leerkrachten, directies en schoolbesturen.

### **Ondersteunen van scholen in hun elektronische communicatie met het agentschap**

AgODi maakt er een punt van om de scholen optimaal te ondersteunen in hun elektronische communicatie met het agentschap. Scholen kunnen met hun vragen hierover terecht bij de EDISON-helpdesk, kunnen een mail sturen naar de EDISON-mailbox of informatie opzoeken op de EDISON-website.

In 2013 beantwoordde de helpdesk 12.004 telefoons, meer dan 99% van de telefoons werden binnen één dag beantwoord. Er werden in totaal 4.532 mails geregistreerd. Hiervan werd meer dan 99% binnen één dag beantwoord, alle mails werden binnen vijf dagen beantwoord. Ook de EDISON-website werd frequent geconsulteerd. Op deze website werden in totaal 149 berichten gepubliceerd.

Het agentschap onderhoudt nauwe contacten met de softwareleveranciers zodat de softwarepakketten tijdig aangepast kunnen worden. AgODi publiceerde in totaal 1.243 berichten bestemd voor de softwareleveranciers. Ook over DISCIMUS werd regelmatig gecommuniceerd via SharePoint. Er werden in 2013 meer dan 2.000 telefoons en mails beantwoord over web-EDISON en nog eens meer dan 1.500 telefoons en mails over DISCIMUS.

## **Ambitie 11 Scholen kunnen bij het agentschap terecht voor al hun vragen over onderwijsadministratie**

Het Agentschap heeft er zich toe geëngageerd om binnen de 14 kalenderdagen een effectief antwoord te geven op 80% van de door externen gestelde vragen.

Voor de personeelsafdelingen (Personeel Basisonderwijs en Clb en Personeel Secundair Onderwijs en DKO) werd de norm ruimschoots gehaald: 90,9% van de vragen werd tijdig beantwoord (4.848 op 5.334).

Voor de afdeling Scholen Basisonderwijs en Clb werd de norm net niet gehaald: 78,65% van de vragen werd tijdig beantwoord (140 van 178). Voor de afdeling Scholen Secundair Onderwijs en DKO werd de norm dan weer wel ruimschoots gehaald: maar liefst 92% van de vragen werd tijdig beantwoord (186 op 202).

## Andere belanghebbenden en derden als klanten

### Secretariaten voor de Kamers van Beroep voor tuchtzaken

Statutaire personeelsleden die verzaken aan hun plichten, kunnen een tuchtstraf oplopen. Bij de Kamer van Beroep kunnen zij vervolgens beroep instellen. De Kamer is bevoegd om daarover in laatste aanleg uitspraak te doen.

Ook een tijdelijk aangesteld personeelslid dat zonder opzegging om dringende redenen wordt ontslagen, kan beroep aantekenen bij de Kamer van Beroep.

Sinds 1 september 2009 zijn de Kamers van Beroep ook bevoegd om kennis te nemen van een beroep tegen een preventieve schorsing. Een beroep tegen een preventieve schorsing is evenwel niet mogelijk als die werd uitgesproken naar aanleiding van een beroep tegen een ontslag om dringende redenen.

AgODi verzorgt het secretariaat van deze Kamers van Beroep.

Er zijn drie Kamers van Beroep:

- Kamer van Beroep voor het gesubsidieerd officieel onderwijs;
- Kamer van Beroep het gesubsidieerd vrij onderwijs;
- Kamer van Beroep voor het Gemeenschapsonderwijs.

De Kamer kan de tuchtstraf vernietigen of hervormen zonder echter de sanctie te verzwaren.

### Dossiers voor de Kamers van Beroep voor tuchtzaken (secretariaat Kamers van Beroep)

Aantal dossiers volgens net				
	2009	2010	2011	2012
Officieel Onderwijs	3	7	5	9
Vrij Onderwijs	10	16	14	21
GO!	17	17	12	9
<b>Totaal</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>39</b>

In het GO! is de Raad van Beroep sinds 1 september 2007 vervangen door de Kamer van Beroep. Die Kamer kon haar werkzaamheden maar na 1 september 2009 aanvangen, omdat de wijzigingen aan het besluit van de Vlaamse Regering waarin de tuchtprocedure is opgenomen pas halfweg 2009 gerealiseerd was. De cijfers voor 2009 hebben dan ook betrekking op dossiers die al in 2008 door het GO! aan het secretariaat van de Kamer werden bezorgd. In 9 van de 17 gevallen ging het om de loutere bevestiging van een tuchtstraf waartegen het betrokken personeelslid geen beroep aantekende.



## Secretariaten voor de Kamers van het College van Beroep voor evaluatie

De decreten rechtspositie voorzien in de invoering van functiebeschrijvingen en de geleidelijke invoering van evaluaties in alle onderwijsniveaus. Elk personeelslid met een functiebeschrijving moet minimaal om de vier schooljaren worden geëvalueerd op basis van die functiebeschrijving. Die evaluatie kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie 'onvoldoende'. In dat geval kan het personeelslid beroep aantekenen bij een College van Beroep voor evaluaties. Het College van Beroep doet uitspraak over de evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende'. Het gaat na of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd en of de sanctie redelijk is. AgODi zorgt voor het secretariaat van de drie kamers van het College van Beroep. Er is:

- een Kamer voor het gesubsidieerd officieel onderwijs;
- een Kamer voor het gesubsidieerd vrij onderwijs;
- een Kamer voor het Gemeenschapsonderwijs.

Deze Kamers zijn van start gegaan op 1 september 2008. De stijging van het aantal procedures is een gevolg van het geleidelijk implementatietraject. Vanaf 1 september 2007 zijn de scholen van het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding met evaluaties van start gegaan. Voor het basisonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs was de start van de evaluaties 1 september 2009.

Het evaluatieproces kan maximaal vier schooljaren omvatten. Eens in de vier schooljaren moet er dus een evaluatie plaatsvinden.

### Dossiers voor het College van Beroep voor evaluatie (secretariaat College van Beroep)

Aantal dossiers volgens net				
	2009	2010	2011	2012
Officieel Onderwijs	2	3	7	2
Vrij Onderwijs	3	2	8	8
GO!	2	1	3	2
<b>Totaal</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>12</b>

### Organisatie van het informeel overleg met belanghebbenden en stakeholders

De organisatie van het informeel middagoverleg gaat uit van AgODi. Ook andere entiteiten van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming worden betrokken, afhankelijk van het onderwerp. Het agentschap ontmoet er op een informele manier vertegenwoordigers van de inrichtende machten en vakbonden.

Er bestaat een middagoverleg voor basisonderwijs, secundair onderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en de Clb's binnen AgODi.

2012 telde in totaal negentien overlegmomenten. Tijdens het middagoverleg wordt onder andere verduidelijking gegeven over de toepassing van de bestaande onderwijsreglementering, de stand van zaken van nieuwe beleidsmaatregelen wordt er geschetst en de specifieke knelpunten of aandachtspunten besproken.

#### Middagoverleg 2012 (Secretariaat middagoverleg)

Overzicht uitgevoerd middagoverleg 2012	
BaO	9
SO	5
DKO	3
Clb	2
<b>Totaal</b>	<b>19</b>

## Samenwerking met andere overheden en instanties

### Kind en Gezin: kleuterparticipatie

In juli 2010 sloten AgODi en Kind en Gezin een engagementsverklaring af, zodat meer kleuters naar school zouden gaan. In die engagementsverklaring werd de samenwerking tussen beide agentschappen vastgelegd. De acties van beide agentschappen zijn erop gericht de participatie aan het kleuteronderwijs te maximaliseren.

Kind en Gezin ontwikkelt preventieve acties om de participatiegraad van eerstejaarskleuters in de kleuterschool te verhogen:

- Alle ouders, en in het bijzonder maatschappelijk kwetsbare ouders, informeren en sensibiliseren over het belang van het kleuteronderwijs, individueel of in groep
- Maatschappelijk kwetsbare ouders ondersteunen in de stap naar de kleuterschool, het eerste contact faciliteren
- Alle ouders, in het bijzonder maatschappelijk kwetsbare ouders, informeren en sensibiliseren over de instap in het kleuteronderwijs, de naadloze overgang en de regelmatige deelname.

Daarnaast ontwikkelt Kind en Gezin in samenwerking met AgODi acties ten aanzien van niet-ingeschreven kinderen, om ouders actief te stimuleren hun kind in te schrijven in het kleuteronderwijs.

## Lokale overheden: gemeenten, steden en provincies

### Leerplichtcontrole

Voor de leerplichtcontrole doet AgODi een beroep op de gemeenten. Zij krijgen de gegevens van leerlingen die niet ingeschreven zijn in een school en van wie de ouders niet reageerden op de brieven met betrekking tot de leerplichtcontrole. De gemeenten krijgen het advies de politie te sturen naar het thuisadres van de leerlingen in kwestie. Daarna bezorgen ze AgODi de verzamelde antwoorden. Op basis van die antwoorden kan AgODi bepalen welke dossiers in orde zijn met de leerplicht en welke niet.

### Flankerend onderwijsbeleid - LOP's en lokale besturen

AgODi werkte in 2013 mee aan de implementatie van het aangepaste decreet betreffende het flankerend onderwijsbeleid op lokaal niveau. LOP-deskundigen werden geïnformeerd over en op weg geholpen bij de wijze waarop het LOP een advies kan formuleren over de strategische doelstellingen en acties opgenomen in de meerjarenplannen van de lokale besturen.

LOP-deskundigen kregen in 2013 ook een vormingstraject aangeboden in functie van de opmaak van de nieuwe LOP-beleidsplannen voor de periode 2014-2019. In dit vormingstraject voor de LOP-deskundigen stond ook de samenwerking met de lokale besturen en de afstemming van de beleidsplannen met de nieuwe strategische meerjarenplannen centraal.

### Gemeenschappelijke sociale dienst

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2008-2013 voor de lokale sector in Vlaanderen hebben de sociale partners (Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten en de drie vakbonden) op 26 januari 2009 de vzw 'Gemeenschappelijke Sociale Dienst - Lokale besturen in Vlaanderen' opgericht. Op 1 januari 2010 nam de GSD-V de activiteiten van de vroegere GSD-RSZPPO over.

Vanaf dat ogenblik werd het mogelijk om ook de gesubsidieerde personeelsleden van het gemeentelijk en stedelijk onderwijs aan te sluiten als begunstigden van een gemeenschappelijke sociale dienst. Een bestuur dat aansluit, betaalt als bijdrage 0,15% op de salarissen en vergoedingen waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Het gemeentebestuur hoeft die bijdrage voor zijn gesubsidieerd onderwijspersoneel niet zelf te berekenen. AgODi deelt immers de nodige gegevens op niet-gepersonaliseerde wijze mee aan de GSD-V. Zo stijgt de planlast niet bij de vierenvijftig gemeentebesturen die na een vierde jaar werking zijn aangesloten bij de GSD-V. Overigens stijgt het aantal toegetreden gemeentebesturen elk jaar.

### VDAB

De leerkrachtendatabank is een samenwerkingsverband tussen AgODi en de VDAB en is niet alleen voor scholen interessant, maar ook voor toekomstige leerkrachten die op zoek zijn naar een job.

AgODi biedt de VDAB ook informatie over de onderwijsbevoegdheid van potentiële leerkrachten door het verifiëren en bekrachtigen van hun

studiebewijzen en eventuele nuttige ervaring. De VDAB publiceert die informatie in de leerkrachtendatabank.

Daarnaast werkt AgODi ook nauw samen met de VDAB om de leerkrachtendatabank up-to-date te houden.

## Syntra

Het Vlaams Agentschap voor Ondernemerschapsvorming erkent en subsidieert vijf opleidingscentra voor zelfstandigen en KMO's, de Syntra's. Met een opleiding in een Syntra voldoen deeltijds leerplichtigen aan hun leerplicht.

Syntra levert AgODi gegevens over de ingeschreven leerlingen. Zo kan AgODi ook deze leerlingen opnemen in de leerplichtcontrole. Sinds 2008-2009 kunnen de leerlingen in Syntra een studietoelage krijgen. De inschrijvingsgegevens worden daarvoor gebruikt.

## PDOS: intensieve samenwerking in het kader van Capelo, de nieuwe pensioenwetgeving en de wijzigingen aan de TBS-regeling

Binnen de pensioendienst voor overheidspersoneel (PDOS) is de groep van gepensioneerde personeelsleden uit het onderwijs een belangrijke en omvangrijke groep. Voor de vastbenoemde personeelsleden uit het onderwijs bereidt AgODi het pensioendossier voor. Met de diensten PDOS is er regelmatig overleg, in de eerste plaats over de meer operationele aspecten van de dossierafhandeling. Ook op het niveau van de studiedienst wordt regelmatig overlegd. Op het vlak van vorming dan weer worden data uitgewisseld.

De PDOS is in 2008 gestart met het Capelo-project, het 'elektronisch pensioendossier', waarbij wordt beoogd om de pensioendossiers op termijn volledig elektronisch samen te stellen op basis van een verrijkte DMFA-aangifte. (DMFA is de afkorting van Déclaration Multifonctionnelle/ Multifunctionele Aangifte). AgODi heeft zich van meet af aan kandidaat gesteld om voor de gepensioneerden uit het onderwijs als piloot aan dit project mee te werken. In 2009 en 2010 werkte AgODi actief mee aan de voorbereiding ervan en vonden diverse overlegvergaderingen plaats met de projectleider en de diensten van de PDOS. In 2011 is AgODi gestart met het deelproject DMFA. De verrijkte DMFA-aangifte met betrekking tot de aan te geven kwartalen vanaf 1 januari 2011 werd begin 2012 succesvol geïmplementeerd.

AgODi heeft actief en succesvol meegewerkt bij de voorbereiding, communicatie en implementatie van de federale maatregelen betreffende de pensioenen en Vlaamse regelgeving over de terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen. AgODi heeft de wisselwerking met de federale pensioenhervorming geanalyseerd en in kaart gebracht, en een voorstel van aanpak uitgewerkt om de impact van de TBS- en pensioenhervorming in kaart te brengen en te berekenen. Het agentschap stond in voor een continu overleg en afstemming met de federale pensioendienst PDOS, zowel in de fase van de beleidsvoorbereiding, de uitvoering en de communicatie van de maatregelen. AgODi heeft ingestaan voor de interne en externe (Ronde van Vlaanderen, website) communicatie van de nieuwe maatregelen over TBS en heeft ervoor gezorgd dat de federale pensioenhervormingen door de

PDOS op de Ronde van Vlaanderen werd toegelicht. Uit de evaluaties bleek dat de directeurs zeer tevreden waren over deze informatie. De personeelsafdelingen van AgODi hebben, in nauwe en goede samenwerking met de diensten van de PDOS, ervoor gezorgd dat in een periode van grote politieke onzekerheid over deze maatregelen, de aanvragen voor TBS tijdig en correct werden afgehandeld. Daarover werden verschillende nota's en procedures opgesteld, die aan de minister zijn voorgelegd en die ook aan de sociale partners en het onderwijsveld werden gecommuniceerd. Over de voortgang van de dossiers werd regelmatig gecommuniceerd aan de minister.

Omdat de uitvoering van de federale pensioenhervorming onlosmakelijk samenhangt met het project Capelo (zie eerder) en een zeer belangrijke impact heeft op de personeelsleden van het onderwijs, heeft AgODi de tweede fase van het project Capelo (de historische gegevens) voorbereid en middelen bepleit en verkregen op de begrotingsbesprekingen in 2012. Omdat de middelen pas worden toegekend in 2013 hebben de personeelsafdelingen van AgODi belangrijke inspanningen geleverd om de historische gegevens van de personeelsleden die hun terbeschikkingstelling of pensioen hebben aangevraagd tijdig aan de PDOS te bezorgen.

## RSZ

Sinds 1 januari 2003 communiceert AgODi in het kader van zijn opdracht als subsidiërende overheid - net zoals andere werkgevers - interactief en digitaal met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Die samenwerking uit zich concreet in twee informatiestromen.

Eenzijds verstuurt AgODi dagelijks informatie naar de RSZ in het kader van DIMONA. DIMONA staat voor de elektronische aangifte van de nieuwe tewerkstellingen binnen het onderwijs. Elke elektronische indienstmelding door een school aan AgODi genereert ook de noodzakelijke melding van AgODi aan de RSZ.

Anderzijds bezorgt AgODi elk kwartaal de loon- en arbeidstijdgegevens van al het onderwijspersoneel elektronisch aan de RSZ (DMFA). Die multifunctionele aangifte betekent dat de verschillende instellingen van de sociale zekerheid die gegevens later kunnen opvragen.

Er zijn twee soorten aangiften:

- de originele kwartaalaangifte: de gegevens van het laatst lopende kwartaal worden overgemaakt
- de wijzigende aangiften: zendingen met de gewijzigde loon- en arbeidstijdgegevens, gegenereerd door de (maandelijkse) herzieningen van salarissen van het onderwijspersoneel.

Ook in 2013 vonden een aantal overlegvergaderingen plaats met de diensten van de RSZ om knelpuntdossiers te bespreken.

Het belangrijkste van deze knelpuntdossiers is ongetwijfeld dat van de 'technisch verjaarde kwartalen'. Na overleg werd een nieuwe en uitgebreide technische procedure opgezet, waardoor wijzigende aangiften van verjaarde kwartalen voortaan ook automatisch kunnen gebeuren. Een grote inhaaloperatie volgde hierna.

## FOD Financiën

Als financierende en subsidiërende overheid heeft AgODi tegenover de Federale Overheidsdienst Financiën een aantal opdrachten die vergelijkbaar zijn met die van een werkgever. Naast het correct toepassen van de regelgeving van de FOD Financiën, bijvoorbeeld op het vlak van de bedrijfsvoorheffing, bezorgt AgODi ook heel wat informatie.

In het voorjaar bezorgt AgODi aan alle gesubsidieerde personeelsleden van het Vlaamse onderwijs de fiscale documenten, met name de fiches 281.10, 281.12, 281.14, 281.18 en 281.25.

Aan de FOD Financiën bezorgt AgODi een samenvattende staat. Tot een aantal jaar geleden gebeurde dat op een cassette. Sindsdien moet dat ook elektronisch gebeuren via de applicatie Belcotax-on-web.

Ook moet deze aangifte nu twee keer per jaar gebeuren: eenmaal vóór eind februari en eenmaal vóór eind augustus. Door deze procedure is het nu bovendien mogelijk om terugvorderingen van voorgaande jaren tot en met de betaling van augustus netto uit te voeren voor de betrokken personeelsleden. Bij de oude werkwijze was dat maar mogelijk tot en met de betaling van februari van het jaar; na februari gebeurde het bruto belastbaar.

Zoals elk jaar gebeurde ook in 2013 weer een update van de elektronische gegevensuitwisseling. Die update is uiteraard noodzakelijk gezien de steeds wijzigende technische specificaties van de FOD Financiën.

## RKW

In 1993 sloot het toenmalige ministerie van Onderwijs een beheersovereenkomst af met de Rijksdienst voor Kinderbijslag. Daardoor staat die dienst niet alleen meer in voor de toen al wettelijk geregelde betaling van de gezinsbijslag voor tijdelijke personeelsleden uit het onderwijs, maar ook voor de uitbetaling van de gezinsbijslag voor de vastbenoemde personeelsleden.

De **onderwijsadministratie** is een voortrekker geweest op het gebied van **informatisering**. Een aantal gegevens voor een correcte uitbetaling kon toen direct uit de eigen betalingsbestanden gehaald worden. Dat zorgde voor lagere administratiekosten voor de vastbenoemde personeelsleden, namelijk 1,35% in plaats van de gebruikelijke 2% op het totaal uit te betalen bedrag. De RKW maakte van de gelegenheid gebruik om zijn formulieren aan te passen en klantvriendelijker te maken.

De **opvolging van deze beheersovereenkomst** gebeurt op basis van zesmaandelijks overleg, met een jaarlijks wisselend voorzitterschap. Daar worden in de eerste plaats afspraken gemaakt m.b.t. de te hanteren parameters voor de begroting. AgODi moet er namelijk maandelijks voor zorgen dat de benodigde sommen voor de uitbetaling van de gezinsbijslagen vijf dagen voor de effectieve uitbetalingsdag ter beschikking zijn van de RKW. Ook worden afspraken gemaakt m.b.t. de accenten qua kwaliteitscontroles en worden voorstellen voor optimalisering van de gegevensuitwisseling geformaliseerd. Over die thema's is er tussentijds regelmatig overleg tussen de wederzijds verantwoordelijke personeelsleden. De samenwerking wordt al sinds de overname door beide partijen als constructief en als een win-winoperatie ervaren.

Overzicht van het budget voor de uitkering van gezinsbijslag voor tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden en de administratiekosten voor de jaren 2011 tot 2013.

	2011	2012	2013
Gezinsbijslag tijdelijk onderwijspersoneel	20.919.655	20.291.469	22.218.903
Gezinsbijslag vastbenoemd onderwijspersoneel	130.214.584	137.679.201	138.610.941
<b>Totaal bedrag gezinsbijslag</b>	<b>151.134.239</b>	<b>157.970.670</b>	<b>160.829.844</b>
Administratiekosten	2.215.919	2.309.009	2.376.510
Betalingskosten	0	0	0
<b>Totaal kosten</b>	<b>2.215.919</b>	<b>2.309.009</b>	<b>2.376.510</b>
<b>ALGEMEEN TOTAAL</b>	<b>153.350.158</b>	<b>160.279.679</b>	<b>163.206.354</b>

De vermelde bedragen zijn met aftrek van de terugvorderingen. Dat betekent dus dat van de uitbetaalde bedragen de teruggevorderde bedragen aan gezinsbijslag werden afgehouden.

### Mensura

Sinds begin 2001 werkt het ministerie van Onderwijs samen met een firma voor de ziektecontroles. De samenwerking met die firma (nu Mensura) gebeurt op basis van een contract dat telkens gegund wordt voor een periode van twee jaar, verlengbaar met twee keer één jaar. 2013 was het tweede jaar van een nieuwe contractperiode van vier kalenderjaren.

De concrete inhoud van de opdracht, namelijk het uitvoeren van ziektecontroles bij het personeel uit het onderwijs, is telkens in detail opgenomen in het contract. De manier van uitvoeren wordt opgevolgd door de stuurgroep 'controle ziekteverlof onderwijspersoneel' die ongeveer driemaandelijks vergadert. Tijdens dat overleg wordt de opmaak van het jaarrapport besproken, een rapport dat in de loop der jaren gevoelig is uitgebreid. Zo biedt het verslag interessante gegevens voor het beleid. Ook bijsturingen qua procedures komen aan bod, evenals klachten van personeelsleden of scholen m.b.t. de manier van werken. Ten slotte wordt daar het budget voor ziektecontrole opgevolgd. Net als in de vorige drie jaren, bedroeg het budget in 2013 729.000 euro.

## Corvé

Sinds vele jaren werkt AgODi eveneens samen met **Corvé, de coördinatieceel Vlaams e-government**. Die Vlaamse overheidsdienst beoogt een efficiënter informatiebeheer tussen de burger en de Vlaamse overheid en tussen de Vlaamse overheidsdiensten onderling. De bedoeling is om de gegevens eenmalig op te vragen bij de burger en die maximaal te delen tussen de administraties. Daartoe werd het MAGDA-platform gecreëerd. MAGDA staat voor 'Maximale GegevensDeling tussen Administraties' voor zowel de authentieke persoons- als ondernemingsgegevens.

Voor volgende bestaande projecten werken AgODi en Corvé verder samen:

- **Algemeen:** aanmaken en opzoeken bisnummers van leerlingen;
- **Studietoelagen:** opvragen persoonsgegevens en gezinsinformatie;
- **Bouw en onderhoud van de Web-IDM component:**
  - **WebEDISON:** wordt door de directeurs gebruikt om zelf de toegangsrechten te beheren voor hun school.
  - **Studentenportaal hoger onderwijs:** inloggen van studenten aan studentenportaal via elektronische identiteitskaart;
- **Uitwisseling van gegevens:**
  - **DIMONA en kwartaalaangifte DMFA:** Corvé zorgt voor het transport van de gegevens naar Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
  - **Kinderbijslag - RKW:** Corvé zorgt voor het transport van de gegevens naar de KSZ (Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid); in het kader van de attestenstroom van Onderwijs en Vorming over KSZ en RKW naar de kinderbijslagfondsen.







# Hoofstuk 3

Innovatie in  
de dienstverlening



## Innovatie in de dienstverlening

### Administratieve vereenvoudiging

#### Formulieren met een kwaliteitslabel

AgODi wil de administratieve planlast van de scholen verminderen. Om die reden evalueert het agentschap de bestaande formulieren. Het agentschap speelt een ware voortrekkersrol in het formulierenproject. Het percentage formulieren van AgODi met een kwaliteitslabel bedraagt eind 2013 niet minder dan 94,74%. Ter vergelijking: het gemiddelde aantal kwaliteitsvolle formulieren voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap zonder het beleidsdomein Onderwijs en Vorming bedraagt 77,45%.

#### AgODi als gegevensbron

De uitwisseling van gegevens met andere overheidsinstanties (RSZ, Financiën ...) behoort tot de operationele taken van AgODi. AgODi heeft daarin een sterke reputatie opgebouwd waar het onderwijsveld op kan rekenen. Zo wordt een hele administratieve last uit de scholen weggenomen en door AgODi gegarandeerd. Met de bouw van Capelo staat AgODi in voor de elektronische uitwisseling van loopbaangegevens met de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS).

AgODi bezit ook een schat aan gegevens over instellingen, leerlingen en personeel. Sinds geruime tijd vormen die gegevens de input voor het DataWareHouse. In 2013 zijn er in het kader van de actieve openbaarheid verschillende rapporten verschenen. AgODi heeft meegewerkt om de rapporten inhoudelijk bij te sturen en te valideren. Dat is ter uitvoering van de nieuwe Policy 'Vrijgave van gegevens' waarin de algoritmen om de privacy te garanderen in rapporten binnen AgODi werden uitgewerkt.

In een steeds meer geconnecteerde wereld speelt de veiligheid van privacygevoelige gegevens een steeds grotere rol. AgODi bezit een set van persoonsgegevens van bijna alle leerlingen en personeelsleden van het onderwijs in Vlaanderen. Het spreekt vanzelf dat het de nodige (technische) maatregelen neemt die de veiligheid en privacy garanderen. De situatie bij sommige verstrekkers van deze gegevens - in eerste instantie de scholen - is echter voor verbetering vatbaar. Samen met de verantwoordelijke van de informatieveiligheid van het ministerie van Onderwijs en Vorming is een plan van aanpak uitgetekend hoe de bewustwording bij de directies kan worden aangescherpt en welke concrete maatregelen er kunnen worden genomen om de veiligheid te verhogen. Dat gebeurt in nauwe samenwerking met de koepels en de softwareleveranciers, die verantwoordelijk zijn voor de veiligheid van hun systemen.

De grootste vernieuwing in de uitwisseling van gegevens tussen scholen en AgODi is de ontwikkeling van DISCIMUS (zie verder).

AgODi werkte actief mee aan de realisatie van de projecten van het Kenniscentrum die het aanbelangen. De sturing ervan ligt in de handen van het managementcomité waar de leidend ambtenaar onmiskenbaar zijn rol opneemt. Het Kenniscentrum is ingebed in het informatiemanagement van het beleidsdomein waar AgODi via de vertegenwoordiging in de stuurgroep een daadwerkelijke inbreng heeft. AgODi heeft ook mee overlegd met andere stakeholders, vnl. met het GO! en de koepels.

In 2013 heeft AgODi via verschillende werkgroepen en stuurgroepen meegewerkt aan de realisatie van volgende projecten:

- Mijn Onderwijs: opzetten van de rechtenstructuur, testen van de applicatie en aanleveren van documenten, vnl. dienstbrieven. We verzekeren tevens de helpdesk voor inhoudelijke en technische vragen.
- databundels: de databundels voor de scholen zijn in nauwe samenwerking met AgODi inhoudelijk uitgewerkt.
- Persoonlijk leerlingendossier: AgODi is zowel inhoudelijk als projectmatig trekker voor de ontwikkeling van een persoonlijk leerlingendossier.
- MasterDataManagement: kritische inbreng in de uitbouw van het datamodel voor een MDM voor instellingen.
- DWH afwezigheden: verschillende medewerkers van AgODi hebben meegeschreven aan de behoefteanalyse.

## DISCIMUS

Vanuit het veld en door de minister is er een steeds toenemende vraag naar meer en sneller geregistreerde informatie over de leerlingeninschrijvingen. Dit is versneld bij de uitwerking van het idee van uitbouw van een kenniscentrum voor onderwijs. De scholen vragen om informatie die geregistreerd werd in de databanken van AgODi meer ter beschikking te stellen. Het in kaart brengen van de capaciteit en scholen de mogelijkheid geven om dubbele inschrijvingen te detecteren zijn in een eerste fase de belangrijke doelstellingen van het project DISCIMUS. Dit systeem zal later de basis vormen voor de processen die werken op actuele inschrijvingen- en afwezigheidsgegevens, zoals: leerplichtcontrole, Clb, studietoelagen, kinderbijslag, omkadering, toelagen ....

Niet alleen AgODi en de scholen zijn essentieel in het project DISCIMUS. Ook de schoolsoftwareleveranciers zijn een noodzakelijke partner. Al sinds de opstart van het project leveren zij constant heel wat inspanningen om de nieuwigheden van DISCIMUS te implementeren in de schoolsoftware. De schoolsoftwareleveranciers werden door de EDISON helpdesk ondersteund bij de implementatie van het project.

Het project DISCIMUS maakt het mogelijk dat de scholen, de centra en AgODi constant leerlingengegevens uitwisselen. Zodra een school of centrum bepaalde leerlingengegevens inbrengt of verandert in het softwarepakket, wordt de informatie onmiddellijk toegevoegd of veranderd in de databank van AgODi. Daardoor kunnen scholen en centra direct en op elk tijdstip controleren welke leerlingengegevens AgODi gebruikt. Als dat nodig is, kunnen scholen en centra snel ingrijpen en bepaalde gegevens aanpassen. Omgekeerd ontvangen zij ook op een vlotte en snelle manier leerlingengegevens die opgenomen zijn in de databank van AgODi.

Sinds 2012 kunnen scholen de in- en uitschrijvingsgegevens van hun leerlingen via DISCIMUS uitwisselen en kunnen ze de dubbele inschrijvingen raadplegen. In oktober 2012 werd door AgODi de webservice voor het registreren van aanwezigheden opgeleverd. Vanaf begin 2013 moedigde AgODi de scholen aan om de aan- en afwezigheden in de mate van het mogelijke via DISCIMUS uit te wisselen. Vanaf het schooljaar 2013-2014 werd dit voor bijna alle scholen verplicht. Ook het uitwisselen van leerlingkenmerken voor de inschrijvingen vanaf het schooljaar 2013-2014 gebeurt via DISCIMUS. Door de nieuwe functionaliteiten van DISCIMUS konden verschillende leerlingenzendingen via WebEDISON afgeschaft worden.

DISCIMUS werd in 2013 door het European Institute of Public Administration erkend als een voorbeeld van 'Best Practice'.

Eerder ontving DISCIMUS al van Agoria de eGov-Award in de categorie 'gebruiksvriendelijkheid'. AgODi ontving met DISCIMUS ook de Indigo-innovatieprijs in de categorie 'efficiëntie'.

## Het elektronische personeelsdossier, het schooldossier en WebEDISON

Het **elektronische personeelsdossier (EPD)** startte in 1995. Vanaf het schooljaar 2008-2009 verloopt de personeelsadministratie en -communicatie voor alle onderwijssectoren automatisch.

Via **WebEDISON** en het **elektronische personeelsdossier (EPD)** zijn ongetwijfeld de belangrijkste en meest ingrijpende lastenverlagingen gerealiseerd. Dankzij deze toepassingen verdwenen jaarlijks honderdduizenden formulieren en documenten. In termen van tijdswinst betekent dat een schot in de roos!

**WebEDISON** is het Elektronisch Doorsturen van Informatie tussen Schoolinstellingen en het Onderwijsministerie. In 2010 werd de toepassing beveiligd door het gebruik van de elektronische identiteitskaart en het federaal token. Sinds 2011 is die werkwijze in de scholen volledig ingeburgerd.

AgODi ondersteunt de scholen ook op andere terreinen: dankzij de informatisering kan AgODi de **DIMONA-verplichtingen** overnemen van de inrichtende machten voor de personeelsleden die de onderwijsagenschappen betalen.

Ongetwijfeld vallen er ook **in de toekomst nog bijkomende mogelijkheden** te verkennen zoals bij de vervulling van de RSZ-verplichtingen voor de aangifte van sociaal risico (ASR). De verplichting om via de kwartaalaangifte pensioengegevens mee te delen werd gerealiseerd in het project **Capelo DMFA**.

Vanuit diverse hoeken zijn een aantal vragen gesteld en problemen gesignaleerd die een projectmatige optimalisering van de sociale aangifte noodzakelijk maken. Tevens werd het **DMFA**-glossarium op een aantal punten gewijzigd. Gelet op het toenemend belang van de sociale aangifte als motor voor het bepalen van alle sociale rechten van de personeelsleden, beoogde dit project een verhoging van de kwaliteit van de dienstverlening (met een daaruit voortvloeiende verlaging van de planlast voor alle betrokken actoren).

### Capelo

Capelo is een project van de federale overheid om alle pensioendossiers in de overheidssectoren te digitaliseren.

Uit de nulmeting van de administratieve lasten voor het beleidsdomein Onderwijs en Vorming is gebleken dat sommige administratieve handelingen nog zwaar doorwegen. Op het vlak van het personeelsbeheer staat de voorbereiding en samenstelling van het pensioendossier bovenaan op de lijst van administratieve handelingen met de hoogste kost aan administratieve lasten. AgODi heeft zich daarom ook van meet af aan kandidaat gesteld om voor de toekomstig gepensioneerden uit het onderwijs samen te werken met de federale Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS) voor de uitvoering van het project 'Capelo'. Dit project beoogt de pensioendossiers op termijn volledig elektronisch samen te stellen op basis van een verrijkte DMFA-aangifte (vanaf 2011) en op basis van een eenmalige elektronische overdracht van alle historische gegevens (voor 2011) van alle personeelsleden tegen eind 2015.

In 2011 heeft AgODi grote wijzigingen aangebracht aan de bestaande DMFA-aangifte (de vroegere RSZ-aangifte) om de zogenaamde Capelo-blokken te integreren. Deze blokken informatie zorgen ervoor dat de pensioendiensten automatisch de nodige gegevens met de DMFA-aangifte mee zullen krijgen om pensioenen te berekenen.

Deze procedure geldt voor gegevens vanaf 1/1/2011. AgODi was eind 2011 klaar met de wijzigingen in de DMFA-aangifte en heeft in december met terugwerkende kracht tot 1/1/2011 de nieuwe aangifte ingediend bij de RSZ. Daarmee heeft AgODi als de grootste leverancier van gegevens een behoorlijk grote bijdrage geleverd in het succes van dit project.

In een tweede fase moeten ook de historische gegevens van vóór 1/1/2011 worden doorgestuurd. De historische gegevens bestaan uit de diplomagegevens en alle loopbaangegevens, inclusief afwezigheden. Voor alle rust- en overlevingspensioenen die ingaan na 31 december 2012 is er een verplichte aangifte (elektronisch attest) aan PDOS.

In 2013 werd werk gemaakt van de tweede fase: hiervoor werden extra middelen (1.053.000 euro) toegekend tijdens de begrotingsbespreking. Dit project is grotendeels gerealiseerd tegen eind 2013.

## Optimaliseren van de dienstverlening

### Minder papier

#### Salarisbrief online

De online salarisbrief vormt een nieuwe stap op vlak van innovatie. Tot 2009 ontvingen de personeelsleden hun salarisbrief alleen maar bij een wijziging van één van de elementen die het salaris bepalen, zoals bij een indexsprong. Sinds juni 2009 kan het onderwijspersoneel zijn maandelijkse salarisbrief digitaal ontvangen. Men kan de digitale salarisbrief ook gemakkelijk opslaan op de computer.

AgODi werkt voor dit project samen met ISABEL, een samenwerkingsprotocol opgezet door de banksector om aan thuisbankieren te doen. Via de zogenaamde ZOOMIT-knop op de individuele bankpagina kan het personeelslid een 'fotokopie' van zijn salarisbrief oproepen. Thuisbankieren is dus een voorwaarde om de salarisbrief elektronisch te ontvangen.

Die manier van werken garandeert een goed beveiligde en betrouwbare omgeving. Op dit ogenblik zijn de banken Axa, Centea, Crelan, Deutsche Bank, Belfius, CPH Banque, Fintro, BNP Paribas Fortis, ING, KBC, Keytrade Bank en Recordbank aangesloten bij ISABEL.

Eind december 2013 hadden al 43.078 personeelsleden ingetekend voor deze elektronische salarisbrief. Dat komt overeen met meer dan 22% van het totale (actieve) personeelsbestand. In de loop van 2013 werden naar meer dan 180.000 personeelsleden nog 1.055.751 papieren salarisbrieven verstuurd, tegenover 274.401 elektronische. In vergelijking met 2012 betekent dit een stijging van bijna 18% naar 20,62%.

AgODi ondernam in 2013 diverse acties om personeelsleden ertoe aan te zetten de keuze te maken voor de elektronische salarisbrief; via de salarisbrief zelf werd informatie verspreid, op de AgODi-website en via Schooldirect en Lerarendirect werd promotie gemaakt.

Na overleg met de vakorganisaties werd een project opgestart om het systeem van de elektronische salarisbrief te veralgemenen. Gesprekken met ZOOMIT leidden tot een duidelijke definiëring van de vraag. Ook werd begonnen met de ICT-aspecten hiervan te bestuderen.

#### Volledige digitalisering van personeelsdossiers

AgODi is een aantal jaar geleden gestart met een project om de **personeelsdossiers volledig te digitaliseren**. Daarvoor scant AgODi de resterende -zowel inkomende als uitgaande- papieren documenten en koppelt ze aan het elektronisch personeelsdossier en aan de agenda van de individuele medewerkers.



Ondertussen biedt AgODi de scholen ook de mogelijkheid om hun documenten ter plaatse te scannen en via mail te bezorgen. AgODi werkt daarvoor met een permanent beheerde centrale mailbox [documenten.onderwijspersoneel@ond.vlaanderen.be](mailto:documenten.onderwijspersoneel@ond.vlaanderen.be). Scholen kunnen zo besparen op verzendingskosten en bovendien tijdswinst boeken. Het succes van deze mailbox is in 2013 verder toegenomen: 56.408 mails (waarbij elke mail gemiddeld twee documenten bevat) kwamen via deze mailbox binnen. Dat is 46% meer dan in 2012.

Aantal inkomende mails in de centraal beheerde mailbox			
2011	2012	2013	Evolutie t.o.v. 2012
14.537	38.665	56.408	46%

Naast de elektronische documenten die scholen aan AgODi bezorgen, wordt ook relevant e-mailverkeer tussen de school en AgODi aan het digitaal personeelsdossier toegevoegd.

In 2013 werden 301.432 documenten digitaal in de personeelsdossiers opgeslagen: 144.704 papieren brieven (of 48%) en 156.728 elektronische documenten (of 52%). Het aantal digitaal opgeslagen documenten is in vergelijking met 2012 met 4,5% toegenomen. Er is ook een verschuiving tussen het aantal papieren en elektronische documenten.

Aantal documenten digitaal in de personeelsdossiers opgeslagen				
	2011	2012	2013	Evolutie t.o.v. 2012
Papieren documenten	171.684	167.416	144.704	-14%
Elektronische documenten (documenten + e-mailverkeer)	70.300	120.937	156.728	30%
<b>Totaal</b>	<b>241.984</b>	<b>288.353</b>	<b>301.432</b>	<b>4,5%</b>

Dit project draagt bij tot een **efficiëntere werking** van AgODi. Inkomende documenten worden onmiddellijk gedigitaliseerd en gekoppeld aan de agenda van de dossierbeheerder. Zo kunnen dossierbeheerders meer dan vroeger dringende dossiers nog voor de eerstvolgende maandbetaling afhandelen.

Het documentmanagementsysteem (DMS) laat het centraal beheren van één personeelsdossier toe, ongeacht het onderwijsniveau waar een personeelslid is aangesteld. Dat verhoogt de **klantvriendelijkheid**: bij een vraag over een dossier kan een medewerker onmiddellijk het volledige dossier (met inbegrip van documenten over eventuele arbeidsongevallen) oproepen. Ook als een dossierbeheerder afwezig is, kunnen collega's van dezelfde groep dossiers gemakkelijk opvolgen. Dat verhoogt de bedrijfszekerheid en de transparantie van de dossierafhandeling.

Door de digitalisering van de personeelsdossiers kunnen medewerkers in de werkstations **plaatsonafhankelijk werken**, dossiers kunnen immers geraadpleegd worden zonder fysiek opzoekwerk. Bovendien slaagt AgODi er zo in om de **kantoorruimte efficiënter** te gebruiken.

Dit project kadert in een **ecologische overheid**, omdat er geen papieren dossiers meer aangelegd of aangevuld worden. Van 28.940 buitengaande brieven (van gemiddeld drie bladzijden) wordt geen extra print bijgehouden. Dat betekent een besparing van 86.822 bladzijden. Daarnaast komen 156.728 documenten (mails, scans die binnenkomen via mail) van gemiddeld drie bladzijden (470.184 bladzijden) - die tevoren geprint werden - rechtstreeks in het Documentum-systeem terecht. In totaal werden in 2013 dus zo'n 557.006 bladzijden niet geprint. In vergelijking met 2012 (besparing van 463.260 bladzijden) komt dat overeen met een stijging van 20%.

Papierbesparing (aantal bladzijden)			
2011	2012	2013	Evolutie t.o.v. 2012
415.439	463.260	557.006	20%

### Vernieuwbouw van het salarissysteem na een externe audit

In 2013 kregen ruim over de 180.000 personeelsleden uit het onderwijs een salaris van het ministerie van Onderwijs en Vorming. AgODi staat in voor het dossierbeheer van ongeveer 165.000 personeelsleden, maar ook voor het beheer van het salarissysteem. De uitbetaling van deze salarissen steunt immers voor een groot gedeelte op informaticasystemen, waarvan het salarissysteem de oudste en meest kwetsbare toepassing is.

In 2009 heeft Ernst en Young op vraag van AgODi een audit van het salarissysteem uitgevoerd. Het rapport adviseert duidelijk om dringend werk te maken van een re-engineering van het salarissysteem. Begin 2010 werd de roadmap uitgewerkt. Dit document bevat een algemene analyse van de mogelijke scenario's om vanaf het huidige salarissysteem te evolueren naar een nieuw salarissysteem dat past in de technologieën en coderingen van de overige toepassingen van Onderwijs en Vorming en in het bijzonder binnen het EPD-systeem. In 2009 werd er al voor geopteerd om in de informaticaplannen van de komende jaren prioritair te investeren in de vernieuwbouw van het salarissysteem.

Vanaf september 2010 is een gemengd analyseteam van AgODi, Ahovos en dienstverlener HB bezig met de analyse voor de grondige technologische vernieuwbouw van het gehele salarissysteem. Op basis van het advies van Ernst & Young is ervoor gekozen om het bestaande systeem, gebaseerd op IDMS-databanken en geschreven in 'native' COBOL, te vervangen door een nieuw systeem op basis van DB2-databanken en ontwikkeld met de case tool GEN.

Het project werd in 2013 verder gefaseerd uitgevoerd volgens de roadmap. De fase gegevensverzameling werd in productie gesteld op 1 mei 2013. Gedurende de maanden januari tot en met april 2013 werden de gegevensregistratie van het

bestaande en van het vernieuwde salarissysteem maand per maand getest.

Nog in 2013 werd de analyse van de fase berekening en een gedeelte van de fase output uitgevoerd volgens de bestaande planning.

De in productiestelling van de berekening wordt voorzien begin 2015.

### Informaticaprojecten voor de uitvoering van nieuw (onderwijs) beleid

Het **raamakkoord en cao X** impliceren belangrijke wijzigingen in de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. De werkzaamheden hiervoor werden eind 2013 aangevat.

Vanuit het veld en door de minister is er een steeds toenemende vraag naar meer en sneller geregistreerde inschrijvingsinformatie. Dat is versneld bij de uitwerking van het idee om een kenniscentrum voor onderwijs uit te bouwen (zie boven). **DISCIMUS** is hiervoor een oplossing met minimale impact voor de scholen.

Het project **nieuwe omkadering basisonderwijs** voorzag in een ingrijpende aanpassing van de mainframe, specifiek in de eerste plaats de berekening van het lestijdenpakket voor de scholen in het gewoon basisonderwijs en daarnaast ook aanpassingen van de normen voor subsidiëring en financiering. Voor het schooljaar 2012-2013 werd de berekening, als tussenoplossing, nog gebouwd als een stand-alone toepassing. Voor de volgende schooljaren werd er dan een geïntegreerde definitieve toepassing gebouwd.

AgODi heeft actief en succesvol meegewerkt aan de IT- implementatie van de federale maatregelen ivm de pensioenen en de terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen (zie **Capelo**).

### Digitalisering instellingen- en leerlingendossiers

AgODi trekt voluit de kaart van digitalisering. Er werden al heel wat zaken verwezenlijkt. Zo is er een volledig elektronisch personeelsdossier en kunnen personeelsleden hun salarisbriefje online raadplegen. AgODi wenst verder te gaan op de ingeslagen weg en bundelt de digitalisering van het agentschap in één overkoepelend project, DigiS.

Naar analogie met het volledig elektronisch personeelsdossier (V-EPD ) staat nu het digitaal schooldossier in de steigers.

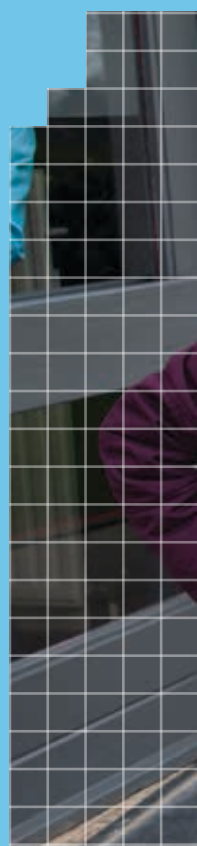
In 2013 werd het platform 'Mijn Onderwijs' gelanceerd, waarmee gepersonaliseerde en beveiligde communicatie naar scholen mogelijk werd. De dienstbrieven worden vanaf de opstart van Mijn Onderwijs via dit platform digitaal bezorgd aan de scholen. Op die manier kunnen de papieren dienstbrieven afgeschafte worden (2014).

De functionele analyse van het digitaal schooldossier (backoffice) werd in de loop van 2013 afgewerkt en de afwerking van de technische analyse en de bouw zijn voorzien in 2014.

## Naar een efficiëntere kantoorruimte

In 2012 werd een vooronderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheid om +/- 250.000 personeelsdossiers te laten archiveren in het centraal archief van de Vlaamse overheid in Vilvoorde. Daarvoor zijn er contacten gelegd met e-IB die verantwoordelijk is voor de opname van deze dossiers. Belangrijk daarbij is de voorziene frequentie van raadpleging. Er is ook nagegaan wat de kost is van het volledig scannen van alle dossiers, maar dat blijkt budgettair geen haalbare kaart te zijn. Eind 2012 zijn al een aantal voorbereidende logistieke stappen gezet. Gezien de omvang van de werkzaamheden, is beslist om de hele operatie van de verhuis van de levende archieven als een beleidsdomeinoverschrijdend project te definiëren, waarbij naast AgODi, ook AFM en e-IB een belangrijke rol opnemen. Er werd als doel gesteld om tegen eind 2013 80% van de personeelsdossiers van de afdelingen PBC en PSK overgebracht te hebben naar het archiefdepot in Vilvoorde. In december 2013 werd het streefdoel ruim overschreden, namelijk 99% van de personeelsdossiers heeft de werkvloer van AgODi verlaten. De resterende dossiers zullen tegen eind maart 2014 ook overgebracht zijn naar het archiefdepot van Vilvoorde. Op deze manier is de werkvloer van de personeelsafdelingen van AgODi papierarm en kan er aan kantooroptimalisatie en efficiënte benutting van de ruimte gewerkt worden.





# Hoofstuk 4

Management en  
organisatie



## Management en organisatie

### Een team van bijna 500 medewerkers

Op 30 juni 2013 waren in totaal 495 medewerkers bij AgODi in dienst. Alle personeelsleden met wie AgODi een juridische band of tewerkstellingsrelatie had, zijn in dit aantal opgenomen, ongeacht of ze al dan niet betaald werden op dat moment.<sup>3</sup>

De statutairen en contractuelen vormen de grootste groep binnen AgODi. Samen met de CODO-groep (medewerkers met een Contract Onbepaalde duur ten laste van het Departement Onderwijs) realiseren zij de algemene dienstverlening.

De overige medewerkers zijn aan de slag in het kader van het specifieke beleid rond de startbanenprojecten VeVe (Verkeersveiligheid) en JoJo (Scholen voor Jongeren, Jongeren voor Scholen) en het Lokaal Overleg Platform (LOP). Zowel de CODO-groep als de medewerkers in het kader van het specifieke beleid worden niet betaald met de eigen personeelskredieten van AgODi maar met middelen uit de onderwijsbegroting.

Overzicht van de verdeling van de personeelsleden volgens statuut en categorie (MOD-Vlimpers)

Categorie	30/06/11	30/06/12	30/06/13
Statutair	395	386	373
Contractueel	57	66	72
CODO	16	16	14
Begeleiding JoJo/VeVe	2	3	3
Begeleiding LOP	35	35	33
<b>Totaal</b>	<b>505</b>	<b>506</b>	<b>495</b>

### Verhouding statutair - contractueel personeel

Beschikbaar personeelseffectief (MOD-Vlimpers)

	Aantal personeelsleden op 30/06/2013	% op 30/06/2013	% op 30/06/2012	% op 30/06/2011
Statutair	373	83,82%	85,40%	87,39%
Contractueel	72	16,18%	14,60%	12,61%
	<b>445</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<sup>3</sup> Deze definitie van het personeelsaantal vloeit voort uit het project 'rapporteringsdefinities' van de Vlaamse overheid en werd door het CAG goedgekeurd in juni 2010. Omwille van de transparantie en de eenduidigheid geeft AgODi er de voorkeur aan voortaan deze definities te hanteren. Het personeelsaantal wordt uitgedrukt in 'personeelsleden' en wordt steeds berekend op een bepaald moment (30 juni).



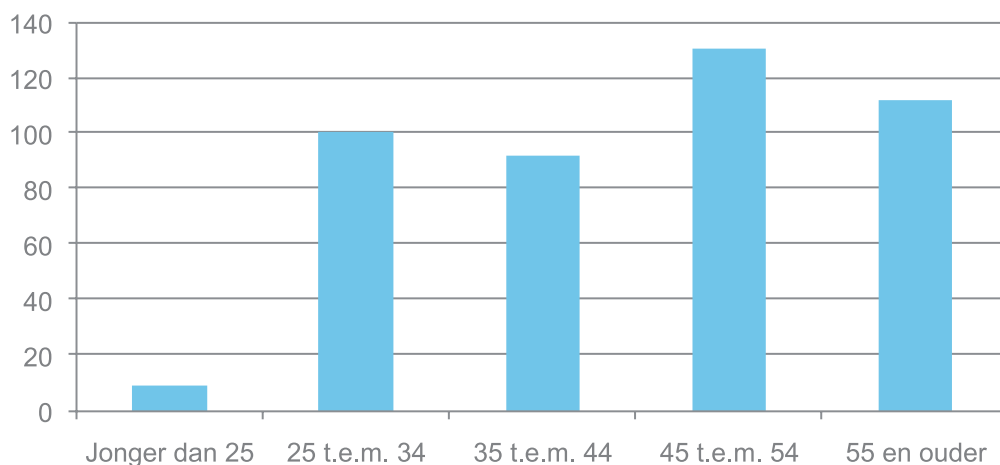
AgODi deed de afgelopen jaren consequent inspanningen om medewerkers die met succes de generieke proeven aflegden, te valoriseren en hen de kans te bieden mee te dingen naar een statutaire betrekking. Door de vrij grote uitstroom wegens pensioen in de afgelopen jaren van vooral statutaire personeelsleden, is het aandeel van de statutaire medewerkers ten opzichte van de hele groep van personeelsleden licht gedaald.

### Leeftijdspiramide

Ruim de helft van de medewerkers is 45 jaar of ouder. De groep medewerkers van 55 jaar en ouder neemt geleidelijk aan af.

#### Leeftijdspiramide AgODi (MOD-Vlimpers)

Leeftijd	Aantal personeelsleden op 30/06/2013	% op 30/06/2013	% op 30/06/2012	% op 30/06/2011
Jonger dan 25	9	2,02%	0,88%	0,22%
25 t.e.m. 34	101	22,70%	22,35%	20,13%
35 t.e.m. 44	92	20,67%	20,80%	21,46%
45 t.e.m. 54	131	29,44%	30,09%	31,86%
55 en ouder	112	25,17%	25,88%	26,33%
<b>Totaal</b>	<b>445</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## De vervrouwelijking

De vrouwen maken 60% uit van het personeelsbestand. Alleen in de jongste leeftijdsgroep en de groep 55-plussers zijn de mannen en vrouwen nagenoeg gelijk aanwezig.

### Verhouding vrouwen/mannen (MOD-Vlimpers)

	Aantal vrouwen op 30/06/2013	% op 30/06/2013	Aantal mannen op 30/06/2013	% op 30/06/2013	Totaal
Jonger dan 25	5	2%	4	2%	9
25 t.e.m. 34	62	23%	39	22%	101
35 t.e.m. 44	61	23%	31	18%	92
45 t.e.m. 54	85	31%	46	26%	131
55 en ouder	57	21%	55	31%	112
<b>Totaal</b>	<b>270</b>	<b>100%</b>	<b>175</b>	<b>100%</b>	<b>445</b>

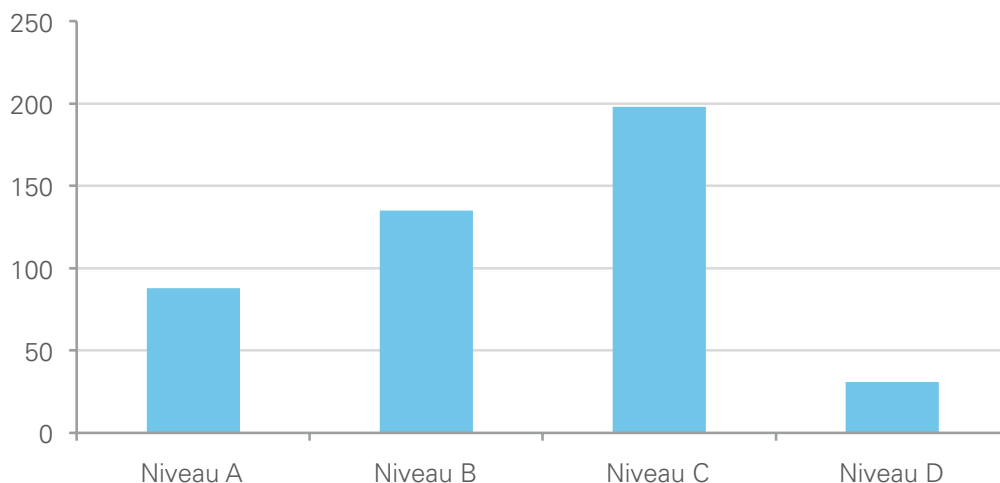
## Meer en meer hooggeschoolden

De cijfers weerspiegelen het aanwervingsbeleid dat blijvend het accent legt op het aantrekken van nieuwe medewerkers op niveau A en B. In 2013 is meer dan de helft van de personeelsleden aangesteld op niveau A of B. In 2010 vertegenwoordigde deze groep nog maar 40% van het personeelsbestand.

### Personeelsleden volgens niveau van tewerkstelling (MOD-Vlimpers)

Niveau	Aantal personeelsleden 30/06/2013	% op 30/06/2013	% op 30/06/2012	% op 30/06/2011
Niveau A	88	19,78%	19,47%	17,92%
Niveau B	149	33,48%	29,87%	26,11%
Niveau C	183	41,12%	43,80%	48,00%
Niveau D	25	5,62%	6,86%	7,97%
<b>Totaal</b>	<b>445</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Grafiek: personeelsleden volgens niveau van tewerkstelling (MOD-Vlimpers)



### Specifieke medewerkers

De trends voor de personeelsleden die uit de onderwijsbegroting worden betaald, zijn vergelijkbaar met de algemene evolutie.

Personeelsleden budget Onderwijs volgens categorie (MOD-Vlimpers)

Categorie	Aantal personeelsleden
CODO	14
Begeleiding JoJo/VeVe	3
Begeleiding LOP	33
<b>Totaal</b>	<b>50</b>

Personeelsleden budget Onderwijs volgens leeftijd (MOD-Vlimpers)

Leeftijdsgroep	CODO	Jo-Jo/VeVe	LOP
Jonger dan 25	1	3	0
25 t.e.m. 34	7	0	3
35 t.e.m. 44	4	0	8
45 t.e.m. 54	2	0	11
55 en ouder	0	0	11
<b>Totaal</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>33</b>

### Personeelsleden budget Onderwijs volgens geslacht (MOD-Vlimpers)

	CODO	Jo-Jo/VeVe	LOP
Vrouwen	10	2	18
Mannen	4	1	15
<b>Totaal</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>33</b>

### Personeelsleden budget Onderwijs volgens tewerkstellingsniveau (MOD-Vlimpers)

Niveau	CODO	JoJo/VeVe	LOP
Niveau A	0	3	14
Niveau B	8	0	19
Niveau C	5	0	0
Niveau D	1	0	0
<b>Totaal</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>33</b>

### Diversiteit in het personeelsbeleid

AgODi blijft zich inspannen om de werkvloer diverser te maken en de personeelsleden uit de kansengroepen de nodige faciliteiten te verlenen.

vijf van de zes stageplaatsen binnen het agentschap gingen naar jongeren met een migratieachtergrond. Ook een jonge medewerker bij AgODi aan de slag met een beroepsinlevingsovereenkomst behoorde tot deze kansengroep. AgODi had in de zomer tien vakantietewerkstellingsplaatsen, waarvan er vijf werden ingenomen door studenten met een migratieachtergrond en één door een student met een arbeidshandicap.

AgODi ondersteunt via het JoJo/VeVe-project de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in scholen. Jongeren met een migratie- en/of kansarme achtergrond behoren tot de prioritaire doelgroep van deze projecten. 38% van de in het JoJo-project tewerkgestelde jongeren en

29% van de jongeren die deelnemen aan het VeVe-project zijn van allochtone afkomst.

### Het personeelsplan: personeel in beweging

Na de piek van de pensioneringen in 2012, daalde de uitstroom door pensionering van 27 in 2012 naar 18 in 2013.

Het betrof drie collega's niveau D, dertien collega's van niveau C en twee collega's van niveau A. Daarnaast vertrokken twee collega's via de interne mobiliteit naar een andere entiteit binnen de Vlaamse overheid (één niveau B en één niveau A) en namen negen personeelsleden zelf ontslag (acht niveau B en één niveau A).

Daartegenover staat de indiensttreding van vijf nieuwe collega's op niveau A en 30 op niveau B.

Onder de groep van de LOP deskundigen ging één collega uit dienst, stroomden

twee collega's door naar een andere job binnen AgODi en werden vier nieuwe collega's aangeworven. Door de eigenheid van de tewerkstelling in het startbanenproject JoJo en VeVe werd één coördinator in 2013 vervangen. Dertien personeelsleden werden in de loop van 2013 vastbenoemd. Het agentschap vulde twee bevorderingsfuncties van adviseur in.

### Personeelsbudget

AgODi beschikte in 2013 over een personeelsbudget van 22.236.063,56 euro voor de uitvoering van het personeelsbeleid (lonen, kinderbijslag, maaltijdcheques). Dit is het eigen personeelskrediet van AgODi. Eind 2013 blijkt 1,9% van dit budget niet gerealiseerd.

## Vorming: meer werkvoldoening, meer kwaliteit

AgODi beschouwt vorming als een instrument in de ontwikkeling van organisatie en individueel personeelslid. De strategische doelstellingen krijgen hun vertaling in het vormingsplan. De individuele vormingsnoden worden opgenomen in een 'Persoonlijk Ontwikkelingsplan'. Dat laatste is al een standaardgegeven voor elk nieuw personeelslid en voor nieuwe operationeel leidinggevenden. De bedoeling is dat ook de ervaren medewerkers meer en meer hun eigen ontwikkeling onder de loep nemen en in samenspraak met de leidinggevende passende leervoorstellen doen.

In deze passage focussen we op de belangrijkste organisatiebrede activiteiten van 2013.

Via vorming bouwde AgODi mee aan een actief integriteitsbeleid dat in 2012 werd opgestart. Zoals er in de vernieuwde deontologische code extra aandacht is voorzien voor de kwetsbare functies, zo richtte AgODi zich ook tot die specifieke doelgroep met dilemmatrainingen. Verificateurs en dossier- en relatiebeheerders van de werkstations discussieerden over dilemma's in een interne workshop van een halve dag. Handvatten voor een integere aanpak van concrete situaties 'uit het leven gegrepen' vonden ze in de deontologische code, in onderling debat en in de toelichting van interne afspraken door hun afdelingshoofden. Ook in dit integriteitsbeleid kaderde de sessie over de privacywetgeving, toegepast op het opzoeken van gegevens in het Rijksregister. Deze opleiding is verplicht voor alle personeelsleden met toegang tot de databank van het Rijksregister.

AgODi besteedt traditioneel veel aandacht en energie aan interne bijscholingen. Ook in 2013 verzorgden de eigen personeelsleden het hele jaar door cursussen over diverse onderdelen van de onderwijsregelgeving. Onze klanten verwachten namelijk betrouwbare informatie en een correcte behandeling van hun dossiers door competent personeel. Voor een professionele benadering van de cursussen voor schoolsecretariaten investeerde AgODi verder opleidingen over presentatietechnieken voor de lesgevers.

Wissellere blijft een belangrijke leervorm vanuit het geloof dat we onze werking pas kunnen verbeteren als we regelmatig over het muurtje kijken. Intern wissellere tussen alle afdelingen werd opgenomen in het standaardtraject voor nieuwe personeelsleden. Meer ervaren medewerkers wisselden dan weer ervaringen en

kennis uit ter verdieping van een specifiek onderwerp. Een aantal van hen ging extern wissellere bij de collega's van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) in Nederland. Het tegenbezoek is gepland voor 2014. Er werden ook afspraken gemaakt om te wissellere met de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS) over de elektronische aangiftes van de pensioendossiers (Capelo). Verder was er een project tussen een medewerker van de reffectatiecommissie en een basisschool en deden heel wat collega's interessante ervaringen op tijdens schoolbezoeken.

Tot slot vermelden we het AgODi-dagseminarie met als onderwerpen de capaciteitsuitdagingen in Antwerpen, de detectie van potentieel leidinggevend en de planlast in het onderwijs. De jaarlijkse studiedag over de Lokale Overlegplatforms, in samenwerking met de VLOR, blikte terug op '10 jaar LOP-werking'. Het seminarie voor het hele beleidsdomein Onderwijs en Vorming handelde dan weer over de school van de toekomst.

## Anders en toekomstgericht werken

### Thuiswerk

In januari 2013 gaf AgODi uitvoering aan alle beslissingen die het COVA enkele maanden voordien over telewerk nam. Alle dossierbeheerders en groepschefs van de personeelsafdelingen, van de eindeloopbaancellen en van de cel arbeidsongevallen die min. 80% werken, kregen de kans om in te stappen in structureel telewerk. Tenminste, voor zover zij daarvoor interesse hadden en vier jaar in dienst waren bij AgODi. Het agentschap sloot met de structurele telewerkers een contract af over de invulling van het telewerk, dat gebaseerd is op de omzendbrief telewerk van 2006. De structurele telewerkers kregen een gsm en een internetverbinding ter beschikking. Bovendien ontvingen zij een extra scherm, toetsenbord, muis en docking station, zodat zij ook thuis op een ergonomisch verantwoorde manier kunnen werken.

Naast de uitbreiding van structureel telewerk zet AgODi ook in op occasioneel telewerk. Alle personeelsleden die een telewerkbaar opdracht vervullen, krijgen de mogelijkheid om twaalf dagen per jaar occasioneel van thuis uit te werken, in overleg met hun leidinggevende.

Zo komt AgODi tegemoet aan de behoefte van de personeelsleden om werk en privéleven beter op elkaar af te stemmen. De mogelijkheid om vanaf 55 jaar zelfs drie in plaats van twee dagen per van thuis uit te werken, kadert in het leeftijdsbewust personeelsbeleid waar AgODi op inzet.

### Organisatiecultuur

Het project 'organisatiecultuur' dat in 2011 werd opgestart, werd in 2013 afgerond. Na de visie op organisatiecultuur die op 5 maart 2012 door het COVA werd goedgekeurd en de vertaling van deze visie naar de concrete praktijk, stelde de projectgroep een actieplan op. Op 2 mei 2013 keurde het COVA dit actieplan goed. Het actieplan werd voorgesteld aan de personeelsleden op de jaarlijkse personeelsvergadering op 15 mei 2013.

Er werden acties opgestart rond vier prioritaire thema's: billijkheid, transparantie, teamwerk en loopbaankansen. Enkele acties werden al in 2012 uitgevoerd. Zo werd een algemene regeling uitgewerkt rond telewerk en werd een intranetsite voor AgODi opgezet. Dit gebeurde 'versneld' wegens de grote belangrijkheid die daaraan werd gehecht door de verschillende werkgroepen die meewerkten aan het project. Andere acties werden in de loop van 2013 uitgerold of worden in 2014 opgestart.

Nog in 2013 zocht de projectgroep naar een instrument om de evolutie naar de gewenste cultuur op te volgen. Daarvoor werd gebruik gemaakt van de resultaten van de Personeelspeilingen, de beheersovereenkomst, de Balanced Scorecard en de klantentevredenheidsonderzoeken. Deze indicatoren werden gelinkt aan de waarden die omschreven zijn in de visietekst.

Daarnaast werd verder vorm gegeven aan het integriteitsbeleid van het agentschap. Er werd een aparte rubriek 'integriteit' op het intranet uitgewerkt, zodat onze personeelsleden alle informatie op één plaats terugvinden. Een werkgroep bracht de kwetsbare functies in kaart. Deze personeelsleden werden uitgenodigd voor een dilemmatraining. Personeelsleden die toegang hebben tot het Rijksregister volgden verplicht een opleiding over de privacywetgeving.

## ICT

ICT is een onmisbaar hulpmiddel bij de werking van het agentschap. De belangrijkste bedrijfsprocessen binnen AgODi zijn in grote mate geautomatiseerd. Een goed uitgebouwde IT-dienstverlening is cruciaal om de continuïteit van de dienstverlening van het agentschap te verzekeren.

De Vlaamse overheid heeft voor de ondersteuning van haar ICT-behoefte een contract afgesloten met het consortium HP-Belgacom voor de ondersteuning van haar ICT-behoefte. Het overleg met de IT-leverancier gebeurt op het niveau van het beleidsdomein en de agentschappen, met de domeinstuurgroepen en in de verschillende stuurgroepen van de projecten.

Om de ICT-middelen zo optimaal mogelijk in te zetten, wordt gewerkt volgens domeinen die overeenkomen met de belangrijkste dienstverleningsclusters. Beide domeinen werken min of meer op dezelfde manier: applicatiebeheerders volgen de evolutie van de regelgeving op en staan in voor het onderhoud van de systemen.

## De domeinen

### Domein Instellingen en Leerlingen

Binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming vormt het domein Instellingen en Leerlingen een horizontaal samenwerkingsverband tussen alle afdelingen die diensten verlenen aan scholen of onderwijsinstellingen, leerlingen, cursisten en studenten.

Binnen het domein Instellingen en Leerlingen worden heel wat processen / applicaties opgevolgd en beheerd:

- de jaarlijkse leerlingentellingen
- de controle op de leerplicht
- de berekening en toekenning van de werkingsmiddelen en de omkadering voor de scholen
- de verificatie
- de aanmaak en het versturen van de inschrijvingsattesten voor de kinderbijslag.

Ook toepassingen voor het agentschap AHOVOS, de studietoelagen, de databanken hoger onderwijs of toepassingen zoals 'de lerende mens' ... horen bij dat domein.

### **Domein Personeel**

Het domein Personeel is een parallel samenwerkingsverband binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming tussen alle afdelingen die bevoegd zijn voor personeelsmaterie. Met dat systeem plukt het beleidsdomein de vruchten van een gelijke aanpak van de gemeenschappelijke aspecten van alle personeelsdossiers. Het domein Personeel omvat twee systemen om het geldelijke en administratieve dossier van het Vlaamse onderwijspersoneel te beheren: het elektronische personeelsdossier (EPD) en het salarissysteem.

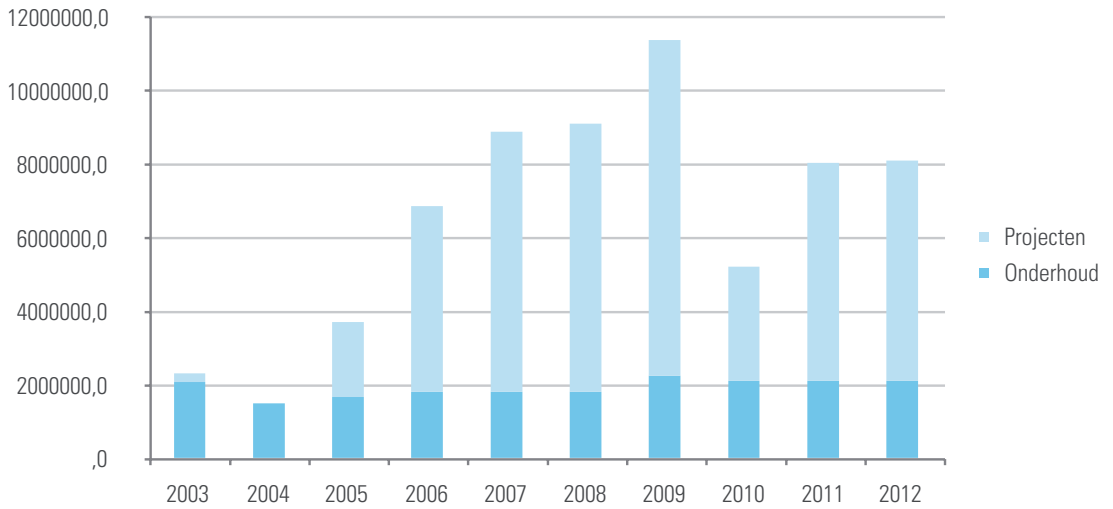
### **Domeinoverschrijdend: WebEDISON**

De applicatie WebEDISON ondersteunt beide domeinen. Het is de communicatietool waarmee scholen op een gestructureerde en beveiligde manier gegevens doorsturen naar het beleidsdomein. De scholen doen een beroep op een softwarepakket dat ze vrij kunnen kiezen. De softwareleveranciers krijgen de instructies rechtstreeks van de WebEDISON-helpdesk. De helpdesk WebEDISON heeft als voornaamste taak de elektronische communicatie tussen de scholen en het beleidsdomein te bewaken. Dat gebeurt voor zowel de personeels- als de leerlinggegevens.

### **Jaarlijks een aanzienlijk ICT-budget**

In 2013 reserveerde het ministerie van Onderwijs en Vorming 14.0011.733 euro (t.o.v. 11.066.000 euro in 2012) voor ICT. De agentschappen en het departement namen vanuit de eigen middelen hiervan 2.125.201 euro (t.o.v. 1.731.000 euro in 2012) voor hun rekening. De middelen voor de uitbouw van het kenniscentrum werden opgenomen onder de apparaatskredieten. Naast de extra middelen die werden vrijgemaakt voor het kenniscentrum was er ook de goedkeuring om jaarlijks 1 miljoen euro extra te voorzien voor de vernieuwbouw van het salarissysteem.





In 2012 werd het budget binnen AgODi aan volgende projecten besteed: de vernieuwbouw van het salarissysteem, Capelo, DISCIMUS, omkadering basisonderwijs, uitvoering van cao IX en DMFA.

## Tevreden klanten?

### Klantentevredenheidsonderzoek

Naar aanleiding van de resultaten uit het klantentevredenheidsonderzoek dat AgODi uitvoerde bij schooldirecties en -secretariaten en bij personeelsleden uit het onderwijs, werden volgende acties in 2013 uitgevoerd:

- De directies van het basisonderwijs ontvangen vroeger op het jaar de berekening van hun omkadering voor het volgende schooljaar. Voor het secundair onderwijs worden de verificatie en berekening van de omkadering afgewerkt per cluster van scholen, wat een efficiëntere werkwijze inhoudt.
- Het relatiebeheer met de secretariaten wordt uitgediept door extra aandacht te besteden aan voorbereiding en nazorg bij schoolbezoeken. Wissellere tussen de dossierbeheerders en secretariaatsmedewerkers wordt gestimuleerd. In 2013 vonden opnieuw cursussen schoolsecretariaten plaats.
- Om AgODi en zijn dienstverlening meer bekendheid te geven bij het onderwijspersoneel krijgen alle startende personeelsleden vanaf oktober 2013 voortaan een persoonlijke brief met een overzicht van wat het agentschap voor hen kan betekenen.
- Er werd druk verder gewerkt aan een nieuwe versie van de online salarisbrief, die niet alleen duidelijker zal zijn, maar ook meer informatie zal bevatten voor de lezer.

### Het klachtenrapport van 2013

Het aantal gegronde klachten blijft ook in 2013 vrij laag. Voor de vijf gegronde klachten nam AgODi ook maatregelen om de interne procescontroles te verscherpen en de externe communicatie te verduidelijken (bijvoorbeeld over de aanvraag van een begrafenisvergoeding). De belangrijkste klachten van 2013 hebben betrekking op de laattijdige toepassing van de gewijzigde regels inzake terugvorderingen.

Klachten AgODi	2011	2012	2013
Ontvankelijk	7	8	15
Onontvankelijk	46	9	13
Gegronde klachten (deels of volledig)	0	5	5
Ongegronde klachten	7	3	10
Opgelost (deels of volledig)	nvt	5	5
Niet opgelost	nvt	0	0
<b>Totaal</b>	<b>53</b>	<b>17</b>	<b>28</b>

## Samenwerking met het departement: de uitvoerbaarheidstoetsen

Kort na de start van Beter Bestuurlijk Beleid sloten het departement en AgODi een overeenkomst af die hun samenwerking formaliseerde. Dat heeft voordelen:

- De beleidsvoorstellen, beleidsaanbevelingen en dossiers zijn zo veel mogelijk gedragen door het volledige beleidsdomein. De minister krijgt voorstellen die helemaal zijn 'uitgepraat' binnen het beleidsdomein en die zo eenvormig mogelijk zijn.
- Beleidsvoorstellen en -aanbevelingen zijn haalbaar in uitvoering, zowel door de agentschappen als door de scholen.

In de samenwerkingsovereenkomst wordt een onderscheid gemaakt tussen de 'overlegprocedure' en de 'formele adviesprocedure'.

De **overlegprocedure** is - behalve voor de beantwoording van vragen om uitleg, schriftelijke vragen, actuele vragen van het Vlaams Parlement - een informele richtlijn voor samenwerking, enerzijds in werkgroepen, anderzijds tussen 'partners'. Partners zijn de afdelingen of personen die bij AgODi en de beleidsvoorbereiding (het departement) belast zijn met de opvolging van een beleidsvoorstel of een beleidsaanbeveling.

De beheersovereenkomst bevat de engagementen over de **formele adviesprocedure**. Die procedure geldt zowel voor de beleidstoets als voor de uitvoerbaarheidstoets.

### De formele adviesprocedure: termijnen van de samenwerkingsovereenkomst

Overleggen de partners van in het begin over een dossier (via een werkgroep of via overleg), dan is de maximale termijn voor het formele advies beperkt tot tien werkdagen. Alleen in dossiers die voor het eerst aan de partner worden voorgelegd zonder voorafgaand overleg bedraagt de termijn dertig werkdagen.

Dat zijn de termijnen in normale omstandigheden. Van die termijnen kan worden afgeweken. De termijn kan langer zijn als het dossier het toelaat, maar kan op basis van politieke beslissingen ook korter zijn. Sommige toetsen zoals de weerslag op IT en andere apparaatfactoren kunnen pas starten, nadat de genomen opties in het dossier duidelijk worden.

## AMBITIE 12

In 2013 werden in totaal 23 uitvoerbaarheidstoetsen uitgebracht. De gemiddelde antwoordtermijn bedroeg 11,2 werkdagen. 91,3% van de uitvoerbaarheidstoetsen werd binnen de vooropgestelde termijn afgeleverd.

## Het project arbeidsongevallen voor ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

Jaarlijks verwerkt AgODi meer dan 6.000 aangiften van arbeidsongevallen van het onderwijspersoneel en van de ambtenaren van het agentschap zelf, maar ook van het departement Onderwijs en de andere agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming. In 2010 werd, in het kader van de rationalisatie van de managementondersteunende functies, een project opgestart waardoor het agentschap zal instaan voor de afhandeling van de arbeidsongevallendossiers, beroepsziekten (erkenningen, doorgeven dossiers aan Medex, opmaak rentebesluiten ...) en buitendienstongevallen van alle entiteiten van de Vlaamse Gemeenschap zonder rechtspersoonlijkheid.

Eind 2013 hebben in totaal 34 entiteiten van de Vlaamse overheid een samenwerkingsovereenkomst met de leidend ambtenaar van AgODi afgesloten, 34 entiteiten hebben ook een delegatiebesluit ondertekend.

Er werden in totaal 238 arbeidsongevallen, drie beroepsziekten en twee buitendienstongevallen aangegeven. In 2013 werden er 242 juridische beslissingen genomen, 228 positieve en veertien negatieve.

In de overeenkomsten met de entiteiten werd de volgende afspraak gemaakt: de juridische erkenning van alle arbeidsongevallen waarvan aangifte wordt gedaan, vindt voor 80% van alle aangiften plaats binnen een termijn van tien werkdagen na ontvangst van de aangifte bij AgODi.

Voor alle aangiften waarvan het dossier volledig is, of waarvan het dossier onvolledig is binnen de wil van het slachtoffer - voor een onvolledig dossier wordt het slachtoffer driemaal aangeschreven met het verzoek het dossier te vervolledigen - garandeert AgODi een juridische beslissing binnen een termijn van 60 werkdagen na ontvangst van de aangifte.

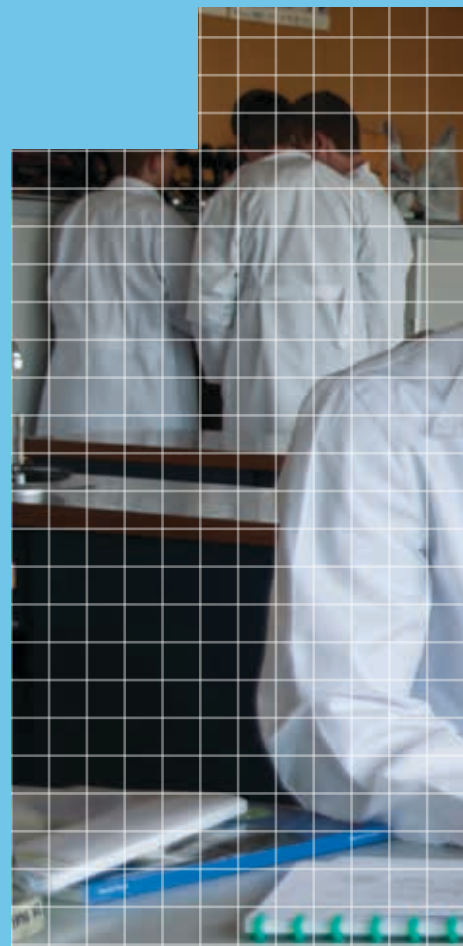
In 88,02% van de aangiften werd er een beslissing genomen binnen de afgesproken termijn van tien werkdagen, het ging om 213 beslissingen. Voor 99,59% van de aangiften werd de beslissing genomen binnen een termijn van 60 werkdagen. Eén negatieve beslissing was buiten de termijn, het personeelslid gaf geen antwoord op onze herinneringsbrieven, omdat de laatste herinneringsbrief verstuurd werd in de vakantie werd tot in september gewacht om de beslissing te nemen.

Op 27 maart 2013 vond een evaluatievergadering plaats met alle meewerkende beleidsdomeinen. Daaruit bleek dat opnieuw iedereen zeer tevreden was van de geboden dienstverlening:

- Dossiers worden afgewerkt op een meer uniforme, objectieve en kwaliteitsvollere manier;
- De knowhow en deskundigheid van de medewerkers van AgODi kan onmogelijk opgebouwd of onderhouden worden bij de verschillende diensten van de Vlaamse overheid;
- Efficiëntiewinst: AgODi vraagt daarvoor geen extra middelen, maar anderzijds komt er menskracht vrij in de verschillende entiteiten van de Vlaamse Gemeenschap;
- Er is continuïteit in de dienstverlening.

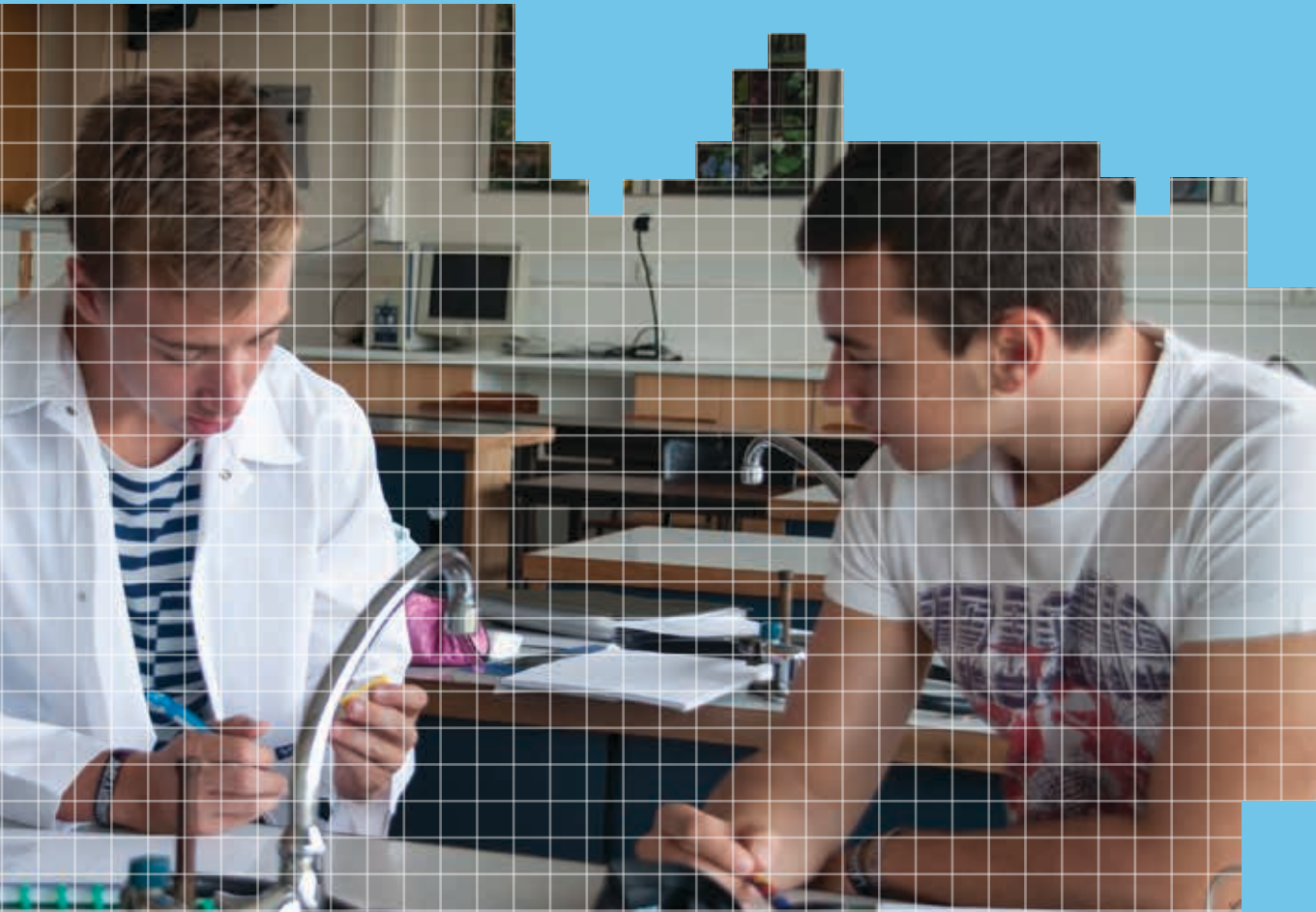
Kortom, een mooi voorbeeld van hoe efficiëntiewinst kan worden gerealiseerd door schaalgrootte.

In juli 2013 heeft de Vlaamse Regering beslist om vanaf 2014 alle departementen en IVA's te laten samenwerken met AgODi.



# Hoofstuk 5

Het budget



## Het budget

AgODi beheert voor de uitvoering van zijn opdracht een omvangrijk budget. Het is in de begroting ondergebracht in 28 begrotingsartikels. Hierna volgt een overzicht van de uitgaven en de inkomsten die AgODi in 2013 beheerde en recupereerde. De invoering van het nieuwe rekendecreet in 2012 maakte het moeilijk om vergelijkingen te maken met de vorige jaren, maar voor 2013 kan er wel vergeleken worden met 2012, hetzij dat er nog een aantal verschuivingen zijn doorgevoerd in de begroting.

## Uitgaven en inkomsten in 2013

### Uitgaven

#### Uitgavenkredieten

Uitgavencategorie	Bedrag in euro 2012	Bedrag in euro 2013
Salarissen	6.746.517.000	6.911.883.000
Werkingsmiddelen	1.033.008.000	1.045.714.000
Andere	2.051.000	313.894.000
<b>Totaal</b>	<b>7.781.576.000</b>	<b>8.271.491.000</b>

Voor de uitvoering van de budgetten kan AgODi zeer mooie cijfers voorleggen namelijk een uitvoeringspercentage van 99,59%. In 2012 bedroeg dit uitvoeringspercentage 99,53%. De afwijking op de lonen bedraagt 0,5% wat, gelet op de totale loonmassa een zeer goed resultaat is. Zeker als men rekening houdt met de complexiteit van het loonmodel. Het is uiteraard zo goed als onmogelijk om de loonuitgaven exact te ramen.

De werkingsmiddelen met een uitvoeringspercentage van 99,91% worden zo goed als volledig vastgelegd. Het feit dat er geen 100% vastlegging gebeurt ligt aan het feit dat er altijd enkele inhoudingen zijn op werkingsmiddelen, terwijl alleen het te betalen bedrag wordt vastgelegd.



## Inkomsten

### Overzicht 2013<sup>4</sup>

Inkomstencategorie	Bedrag in euro in 2012	Bedrag in euro in 2013
Fondsmiddelen		
Automatische recuperaties	3.943.466	2.551.927
Terugvorderingen (brief)	4.679.714	4.542.246
Tivoli-ontvangsten	17.188.141	16.985.048
Detacheringen	31.258.759	30.589.349
Andere	5.035.251	6.829.459
Totaal fondsmiddelen	62.105.331	61.498.029
Fonds inschrijvingsgelden DKO	14.829.208	15.461.398

## Beleidskredieten per strategische doelstelling van de beheersovereenkomst

Elk van de basisallocaties van AgODi kan worden ondergebracht in een strategische doelstelling van de beheersovereenkomst.

In onderstaand overzicht worden de budgetten per strategische doelstelling getoond.

SD1 Financiering en omkadering	1.346.185.000
SD2 Salarisverwerking en betaling	6.911.883.000
SD3 Gelijke kansen en inschrijvingsrecht faciliteren	2.735.000
SD7 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	10.648.000
SD8 Beleidsvoerend vermogen scholen verbeteren – opleiding schoolsecretariaten	40.000
	<b>8.271.491.000</b>

<sup>4</sup> Stand van de inkomsten op 31/12/2013.

## Een overzicht in de tijd

Overzicht per programma (definitieve kredieten na begrotingscontrole en herverdelingsbesluiten) - in duizend euro

Programma		2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Basisonderwijs</b>		2.979.380	2.777.170	3.041.699	3.142.233	3.281.823	3.430.107
<b>Secundair onderwijs</b>		3.713.913	3.529.260	3.786.104	3.883.425	3.970.561	3.997.546
<b>Deeltijds kunstonderwijs</b>		188.057	198.875	204.498	216.348	222.578	227.776
<b>Niveau-overschrijdend</b>	Algemeen	92.898	86.514	90.581	95.015	106.176	145.391
	Systeem ondersteuning	28.646	31.326	29.645	21.187	21.932	22.281
	Leerling ondersteuning	146.318	150.829	151.541	155.145	158.129	160.227
	Infrastructuur	7.809	7.809	7.809	7.809	20.377	288.163
<b>Totaal Niveauoverschrijdend</b>		<b>275.671</b>	<b>276.479</b>	<b>279.576</b>	<b>279.155</b>	<b>306.614</b>	<b>616.062</b>
<b>Totaal Onderwijsbegroting</b>		<b>7.157.021</b>	<b>6.781.784</b>	<b>7.311.878</b>	<b>7.521.161</b>	<b>7.781.576</b>	<b>8.271.491</b>

Tijdens het begrotingsjaar 2008 werd er een vooruitbetaling uitgevoerd van de werkingsmiddelen basisonderwijs en secundair onderwijs voor 2009. Dat verklaart grotendeels de daling van het krediet 2009 ten opzichte van 2008. Het verklaart ook de stijging in 2010 ten opzichte van 2009.

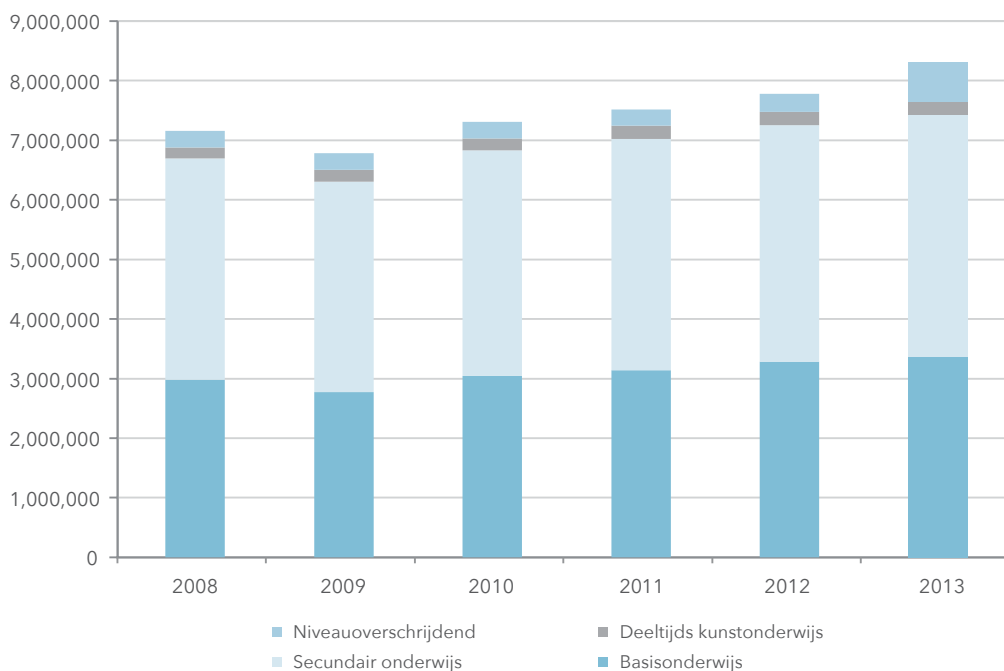
De stijging in 2012 is grotendeels het gevolg van de stijging van het loonbudget (indexering). Dat blijkt uit de volgende tabel.

De stijging van de werkingsuitgaven in 2012 vloeit voort uit enerzijds de indexering maar bovendien ook door het in rekening brengen van de vastleggingsmachtiging voor de investeringen scholengroepen GO!.

De stijging van het budget van 2013 t.o.v. 2012 is een gevolg van de herschikkingen van de budgetten over de entiteiten heen. Zo zijn de werkings- en infrastructuurmiddelen voor AGION en GO! in 2013 opgenomen in de kredieten van AgODi.

## Per uitgavensoort en programma (definitieve kredieten) (in duizend euro)

Uitgavensoort	Programma	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Salarissen	Basisonderwijs	2.414.370	2.498.204	2.579.350	2.678.396	2.807.048	2.941.322
	Secundair onderwijs	3.116.404	3.227.690	3.312.443	3.408.777	3.488.858	3.506.236
	Deeltijds kunstonderwijs	184.931	193.777	199.428	211.160	217.382	222.564
	Niveauoverschrijdend	212.367	220.944	223.425	222.575	233.229	241.761
<b>Totaal Salarissen</b>		<b>5.928.072</b>	<b>6.140.615</b>	<b>6.314.647</b>	<b>6.520.908</b>	<b>6.746.517</b>	<b>6.911.883</b>
Werking	Basisonderwijs	565.010	278.966	462.349	463.837	474.775	488.785
	Secundair onderwijs	597.509	301.570	473.661	474.648	481.703	491.310
	Deeltijds kunstonderwijs	3.126	5.098	5.070	5.188	5.196	5.212
	Niveauoverschrijdend	61.069	53.005	54.302	54.804	71.334	60.407
<b>Totaal Werking</b>		<b>1.226.714</b>	<b>638.639</b>	<b>995.382</b>	<b>998.477</b>	<b>1.033.008</b>	<b>1.045.714</b>
Andere	Niveauoverschrijdend	2.235	2.530	1.849	1.776	2.051	313.894
<b>Totaal Andere</b>		<b>2.235</b>	<b>2.530</b>	<b>1.849</b>	<b>1.776</b>	<b>2.051</b>	<b>313.894</b>
<b>Eindtotaal</b>		<b>7.157.021</b>	<b>6.781.784</b>	<b>7.311.878</b>	<b>7.521.161</b>	<b>7.781.576</b>	<b>8.271.491</b>



## Slotbeschouwingen en aanbevelingen

Het jaarverslag schetst een beeld van de manier waarop AgODi in 2013 vorm en uitvoering geeft aan zijn missie en zijn tweede beheersovereenkomst. De lezer vindt erin terug wat het agentschap heeft kunnen realiseren op het vlak van dienstverlening, innovatie en management, maar ook hoe AgODi heeft kunnen bijdragen tot vernieuwing en uitvoering van het onderwijsbeleid.

Aan het eind van dit rapport blikken we terug op 2013. In de vorige rapporten trokken diverse beleidsaanbevelingen de aandacht, maar focusten we ook op evoluties in onze eigen organisatie. AgODi beheert namelijk een groot budget in een complex beleidsdomein met grote maatschappelijke relevantie. Zo beschikte AgODi in 2013 over een uitgavenkrediet van maar liefst 8,2 miljard euro.

AgODi investeerde in 2013 in verschillende innoverende projecten om de dienstverlening te verbeteren en uit te groeien tot een efficiënte en duurzame organisatie. We kijken ook vooruit naar de bedreigingen en kansen voor de toekomstige werking van het agentschap.

## AgODi

### Een verbeterde dienstverlening met het oog op een administratieve lastenverlaging voor scholen en personeelsleden

In 2013 heeft AgODi opnieuw heel wat projecten gerealiseerd en op de rails gezet om de dienstverlening te verbeteren. Bijna 95 % van alle **formulieren** kregen het kwaliteitslabel, een score die positief aftekent ten opzichte van de score van 77 % voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap zonder het beleidsdomein Onderwijs en Vorming.

het aantal personeelsleden dat kiest voor een **elektronische salarisbrief** is intussen opgelopen tot 43.078: 22% van het actieve personeelsbestand.

Uit de nulmeting van de administratieve lasten voor het beleidsdomein Onderwijs en Vorming is gebleken dat sommige administratieve handelingen nog zwaar doorwegen. Op het vlak van het personeelsbeheer staat de voorbereiding en samenstelling van het pensioendossier bovenaan op de lijst van administratieve handelingen met de hoogste kost aan administratieve lasten. AgODi heeft zich daarom ook van meet af aan kandidaat gesteld om voor de toekomstige gepensioneerden uit het onderwijs samen te werken met de federale Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS) voor de uitvoering van het project '**Capelo**'. Dit project beoogt de pensioendossiers op termijn volledig elektronisch samen te stellen. AgODi was eind 2011 klaar met de wijzigingen in de DMFA-aangifte en heeft begin 2012 de nieuwe aangifte met terugwerkende kracht tot 1 januari 2011 ingediend.

De DMFA-gegevenszorgen ervoor dat de pensioendiensten alle loopbaangegevens vanaf 2011 automatisch zullen krijgen; vanaf 2012 is AgODi ook gestart met de elektronische aangifte van de historische loopbaangegevens voor de nieuwe pensioen- en TBS-aanvragen.

Op korte termijn zullen schoolsecretariaten en personeelsleden niet langer belast worden met het moeizaam reconstrueren van de loopbanen van jaarlijks om en bij de 5.000 personeelsleden die in TBS of pensioen gaan. Bovendien maakt dit project het mogelijk dat alle personeelsleden tijdens hun actieve loopbaan over alle pensioenrelevante informatie beschikken.

Dankzij Discimus is de technologie aanwezig om leerlingengegevens op een veel efficiëntere manier uit te wisselen. De afbouw van de traditionele leerlingenzendingen en de verdere uitbouw van het project Discimus leidt tot een efficiëntere schooladministratie en een aanzienlijke daling van de planlast. Sinds 2012 kunnen scholen de in- en uitschrijvingsgegevens van hun leerlingen via Discimus uitwisselen en kunnen ze de dubbele inschrijvingen raadplegen. In oktober 2012 werd door AgODi de webservice voor het registreren van aanwezigheden opgeleverd. Vanaf begin 2013 moedigde AgODi de scholen aan om de aan- en afwezigheden in de mate van het mogelijke via Discimus uit te wisselen. Vanaf het schooljaar 2013-2014 werd dit voor bijna alle scholen verplicht. Ook het uitwisselen van leerlingkenmerken voor de inschrijvingen vanaf het schooljaar 2013-2014 gebeurt via Discimus. Door de nieuwe functionaliteiten van Discimus konden verschillende leerlingenzendingen via WebEDISON afgeschaft worden. Discimus biedt voor de toekomst nog andere opportuniteiten om scholen administratief te ondersteunen: zo kunnen nog heel wat aanvraagformaliteiten worden afgeschaft (bijvoorbeeld de aanvragen instaplestijden voor de kleuterscholen), kunnen studiebewijzen en clausuleringen van leerlingen in het secundair onderwijs worden uitgewisseld tussen scholen, kunnen heel wat zendingen nog worden afschaft, kan er gewerkt worden aan een optimalisatie van de gegevensuitwisseling met de CLB's, enz.

Eind 2013 is "**Mijn Onderwijs**" gestart, een beveiligd en persoonlijk portaal voor scholen en schoolbesturen van het basisonderwijs, secundair onderwijs, en vanaf mei 2014 ook voor het deeltijds kunstonderwijs en de CLB's. Hierop vinden scholen op dit ogenblik hun dienstbrieven terug, maar ook heel wat interessante databundels over hun leerlingen en personeelsleden. In de toekomst zal dit platform uitgroeien tot een dynamisch instrument dat de scholen zelf kunnen gebruiken voor hun beleidsvoering. Mijn Onderwijs zal ook evolueren naar een geïntegreerde omgeving om gegevens digitaal uit te wisselen tussen AgODi en scholen, en dit in beide richtingen.

### Groei naar een duurzame organisatie: van brievenfabriek naar een digitale overheid

Het jaarverslag van 2013 toont aan dat AgODi inspanningen blijft doen op het vlak van IT om de dienstverlening te verbeteren en om efficiënter en duurzamer te werken. Dat sluit aan op een lange traditie binnen de onderwijsadministratie. Zoals opgenomen in de toekomstvisie van het agentschap wil AgODi blijven doorgroeien naar een digitale overheid en gaan voor een maximale informatisering van de gegevensstromen.

Uit het rapport blijkt dat het project digitalisering (scanning) en de salarisbrief online er in 2013 voor gezorgd hebben dat meer dan een half miljoen brieven (wat overeenkomt met bijna 1.600.000 vellen papier) niet langer geprint en verstuurd hoefden te worden.

Vandaag kan worden gesteld dat er al belangrijke stappen zijn gezet in de richting van digitalisering. Toch kunnen we nog een tandje bijsteken in de richting van duurzaamheid en efficiëntie.

De personeelsleden van het onderwijs zelf kunnen de grootste bijdrage leveren als zij ervoor kiezen om hun salarisbrief niet langer op papier te ontvangen, maar via Zoomit. Eind 2013 heeft 22% van de personeelsleden die stap gezet. Hoewel dat een schitterend resultaat is, is er nog een grote vooruitgang mogelijk. AgODi is ervan overtuigd dat het onderwijspersoneel gewonnen is voor de ecologische voordelen van de **elektronische salarisbrief** en zal hen blijven sensibiliseren. In 2013 vond een overleg plaats met de sociale partners: zij steunen het plan van AgODi om over te schakelen naar een formule van "opt-out". Dit betekent dat de digitale loonbrief de regel wordt, maar dat een personeelslid nog altijd voor een papieren versie kan kiezen. Met de invoering van een vernieuwd salarissysteem (zie verder) zal hiervan werk worden gemaakt. In de toekomst moet het mogelijk zijn dat personeelsleden hun personeelsdossier online kunnen raadplegen. Zo kan iedereen zelf zijn/haar loopbaan opvolgen, salarisgegevens raadplegen,...

Het project DigiS (Digitale Snelweg) beoogt het opzetten van verdere **digitale communicatie** met de scholen, waarbij AgODi op korte termijn volgende ambities zal en verder wil realiseren:

- Documenten die vandaag op papier worden verstuurd naar scholen worden gestuurd, zoals de dienstbrieven, worden vanaf maart 2014 digitaal ter beschikking in "Mijn Onderwijs": dit bespaart jaarlijks nog enkele tienduizenden brieven op papier ;
- Een digitaal schooldossier met een daaraan gekoppelde elektronische agenda voor de medewerkers zorgt voor een efficiënt dossierbeheer, een vermindering van papier en een centraal takenbeheer. Dit zal eind 2014 worden gerealiseerd

### **IT-investeringen blijven noodzakelijk**

Omdat AgODi een omvangrijk budget beheert en uitvoering geeft aan een complexe regelgeving, staat het agentschap hoog op de lijst van prioritair te auditeren organisaties bij audit-instanties zoals IAVA en het Rekenhof. Op vraag van AgODi zelf heeft Ernst&Young het **salarissysteem** geaudit.

In 2012 kregen 182.706 personeelsleden uit het onderwijs een salaris van het ministerie van Onderwijs en Vorming. AgODi staat in voor het beheer van het salarissysteem.

De salarisbetaling in het onderwijs is een zeer complexe aangelegenheid doordat de sector een eigen, uitgebreide Vlaamse personeelsregelgeving kent en daarnaast vele federale regels moet toepassen op het vlak van sociale en fiscale wetgeving. Bovendien wordt de sector gekenmerkt door een grote flexibiliteit in de inzet van het personeel, met veel wisselende opdrachten en versnipperde aanstellingen. Uit het jaarrapport blijkt het succes van deeltijds werken in het onderwijs, waarbij diverse soorten verlofstelsels mogelijk zijn.

De uitbetaling van de salarissen steunt voor een groot gedeelte op informaticasystemen. Het eigenlijke salarissysteem is de oudste en meest kwetsbare toepassing. Het grootste gedeelte stamt uit de jaren '80 van de vorige eeuw.

In 2009 heeft Ernst en Young een audit van het salarissysteem uitgevoerd. Het rapport adviseert duidelijk om dringend werk te maken van een re-engineering van het salarissysteem. Begin 2010 werd de roadmap uitgewerkt.

De gehele vernieuwing valt uiteen in vier grote fases. In 2012 werd het eerste gedeelte, de gegevensverzameling verder geanalyseerd en is de bouw ervan begonnen. Dit gedeelte werd in april 2013, na een grondige testfase, in productie genomen. Daarnaast is een werkgroep bezig geweest met de volgende fase, de eigenlijke berekening. Hiervan is de analyse grotendeels afgewerkt en gevalideerd en werd er begonnen met de bouw. Ook de werkgroep die de vernieuwde output bekijkt, is opgestart.

De planning is om het volledige vernieuwbouwproject af te ronden in 2015.

Bovenvermelde audits van IAVA en het Rekenhof resulteren in de regel in aanbevelingen, vaak op het gebied van **nog andere IT-investeringen**. Nochtans zijn de beschikbare middelen beperkt. Anderzijds zijn de noden hoog: de vernieuwing van het **salarissysteem** kwam al aan bod, maar ook het **DISCIMUS-project** zal de nodige middelen vergen. Daarnaast is voor de andere (oudere en recentere) toepassingen blijvend onderhoud noodzakelijk. Belangrijk is dat in de begroting van 2013 een recurrent bedrag van 1 miljoen euro is opgenomen voor de vernieuwing van het salarissysteem. Inmiddels is de technologie van het **elektronisch personeelsdossier (EPD)** echter ook al 20 jaar oud. Zoals voor het salarissysteem, wil AgODi ook voor deze toepassing een audit laten uitvoeren op het vlak van bedrijfszekerheid. Ook de samenwerking met **softwareleveranciers**, die werd geïntroduceerd bij de invoering van Edison en het EPD, verdient een onafhankelijke audit. De softwareleveranciers vervullen immers een cruciale en kritische rol in de datatransfers tussen de scholen en het agentschap.

### Verdere stappen richting efficiëntie door samenwerking over de beleidsdomeinen heen

Een doorgedreven informatisering van een aantal processen heeft de voorbije jaren geleid tot werklastermindering en efficiëntiewinst, waardoor andere en nieuwe accenten in de dienstverlening konden worden gelegd. Het voorbeeld van de opleiding van de schoolsecretariaten werd al gegeven: uit de jaarlijkse evaluatie van deze opleidingen blijkt hoezeer de scholen deze opleidingen appreciëren. AgODi wil echter blijven zoeken naar mogelijkheden om zijn taken te optimaliseren en heeft in de beheersovereenkomst 2011-2015 een aantal projecten naar voren geschoven die leiden tot een efficiëntere werking.

AgODi heeft werk gemaakt van een meer efficiënte kantoororganisatie en plaatsafhankelijk werken. AgODi kan zijn **kantoorruimte** in de toekomst efficiënter beheren doordat alle (ca. 300.000) dossiers uit de dossierkasten werden verwijderd - waardoor vervolgens ook de kasten zelf konden worden opgeruimd. De opening van het nieuwe archief van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, het 'Depot' in Vilvoorde, bood daarvoor een aantal kansen. In 2012 werd, samen met het Agentschap voor Overheidspersoneel, daarover een business case uitgewerkt en zijn de eerste stappen naar uitvoering gezet, in 2013 is effectief gestart met de verhuisoperatie. De operatie is uitstekend verlopen, en is een voorbeeld van efficiëntiewinst, die alleen maar kon worden gerealiseerd door een optimale **samenwerking met het agentschap AFM en e-IB**.

Het project dat AgODi, in het kader van de rationalisatie van de management-ondersteunende functies, heeft opgezet en uitgevoerd met betrekking tot de afhandeling van de **arbeidsongevallen**, beroepsziekten (erkenningen, doorgeven dossiers aan Medex, opmaak rentebesluiten...) en buitendienstongevallen van alle entiteiten van de Vlaamse Gemeenschap zonder rechtspersoonlijkheid, is ook een voorbeeld van efficiëntiewinst door schaalgrootte en samenwerking. Het project werd aangehaald als "good practice" in de conceptnota die de Vlaamse Regering op 19 juli 2013 goedkeurde met een aantal maatregelen om schaalvoordelen te realiseren in het kader van de rationalisatie van de managementondersteunende functies.

De efficiëntie kan maar in kaart worden gebracht en verhoogd als een organisatie ook voldoende zicht heeft op wat haar 'eigen' middelen zijn. Uit het jaarverslag blijkt dat AgODi de gevraagde besparingen op het personeelscontingent al heeft gerealiseerd. Op het vlak van organisatiebeheersing beveelt de dienst Interne Audit van de Vlaamse Administratie (IAVA) aan dat AgODi verder werk zou maken van het ontwikkelen van het analytische luik van de economische boekhouding, zodat nog meer sturing op efficiëntie mogelijk wordt. AgODi zal het model van KOMPAS gebruiken als model om de koppeling te kunnen maken tussen processen en middelen. Zonder afbreuk te doen aan de goede traditie van samenwerking binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming, zal AgODi zijn **eigen middelen** voor werking en lonen **apart in de begroting** laten opnemen.

### Kwaliteit en schoolnabij partnerschap

In de beheersovereenkomst 2008-2010 werd zeer sterk gefocust op de **tijdigheid** van de dienstverlening. Dat leidde tot uitzonderlijk scherpe prestatienormen (99,9% van de salarissen moet tijdig worden betaald!). AgODi heeft met succes die normen behaald en zal dat ook in de toekomst blijven doen.

Al eerder kwam aan bod dat AgODi stevast hoog prijkt op de lijst van prioritair te auditeren organisaties bij instanties zoals IAVA en het Rekenhof. Die instanties leggen de nadruk op interne controle van de processen en een dossierafhandeling die wetgevingsconform is. In de beheersovereenkomst 2011-2015 trekt AgODi dan ook volop de kaart van kwaliteit en controle op de kwaliteit. Tegelijk werden de **kwaliteitsnormen** scherper gesteld, maar op een manier die toelaat te focussen op de huidige bedrijfsprocessen en de verbetering ervan. In dit jaarverslag wordt nu ook gerapporteerd over de **correctheid** in de administratieve en financiële dienstverlening.

Om de processen blijvend te optimaliseren en de efficiëntie te verhogen, is AgODi gestart met een project waarbij alle processen schematisch worden beschreven en geanalyseerd. Voor het beschrijven van de processen gebruiken we raamwerk van KOMPAS en de Business Process Model and Notation.

Kwaliteit is echter meer dan procesoptimalisatie. AgODi kiest er in zijn missie resoluut voor om voor de scholen en schoolsecretariaten een '**partner te zijn in onderwijsadministratie**', en hen te ondersteunen via een klantgericht relatiebeheer en opleiding en communicatie op maat. Een doorgedreven informatisering impliceert overigens dat het kritische punt en de verantwoordelijkheid voor een goede en kwaliteitsvolle dienstverlening steeds meer verschuiven naar de scholen.



De regels die scholen moeten toepassen nemen daarbij toe en worden steeds complexer.

AgODi bouwt structurele **communicatiekanalen** met de scholen uit, via het programma opleiding van schoolsecretariaten en een - in 2013 opnieuw georganiseerde - jaarlijkse Ronde van Vlaanderen over onderwijsadministratie. AgODi zet zijn deuren open voor beginnende directeurs, vraagt aan elke medewerker van niveau A om 5 schoolbezoeken per jaar af te leggen en laat de vergaderingen met zijn College van Afdelingshoofden regelmatig plaats vinden in scholen. In de toekomst zal nog meer worden geïnvesteerd in initiatieven zoals "de gids voor ouders en kinderen in het basisonderwijs" of de rubriek met FAQ's op de website om de scholen te ondersteunen, zoals bij de toepassing van het complexe inschrijvingsbeleid. Meer en meer lokale besturen en scholen(groepen) kiezen ervoor om te starten met een aanmeldingssysteem. Experts van AgODi gaan ter plaatse om hierover uitleg te geven en ondersteuning aan te bieden.

## Beleid

### Inschrijvingsbeleid

AgODi stelt vast dat het inschrijvingsrecht wordt uitgedaagd door een permanente spanning tussen:

- enerzijds de vraag vanuit de onderwijszoekende naar een voldoende transparant inschrijvingsbeleid en
- anderzijds de vraag vanuit de onderwijsaanbieder naar voldoende lokale autonomie en flexibiliteit om een inschrijvingsbeleid op maat uit te tekenen en dit met zo weinig mogelijk planlast

Beide partijen, zowel de onderwijszoekende als de onderwijsaanbieder, hebben gemeen dat ze vragende partij zijn naar een regelgevend kader dat hen de nodige rechtszekerheid biedt.

De evaluatie van het eerste implementatiejaar van de nieuwe inschrijvingsregels die in voege gingen op één september 2012 wijst uit dat de bevroegde stakeholders de uitgangspunten van het inschrijvingsrecht blijven onderschrijven. Zij klagen echter de complexiteit aan van de wijze waarop deze uitgangspunten werden vertaald in concrete inschrijvingsregels. Deze complexiteit situeert zich:

- op het niveau van de regelgeving (toename aantal decretale bepalingen);
- op het niveau van de implementatie (wijze waarop lokaal invulling wordt gegeven aan deze bepalingen);
- op het niveau van de opvolging (bewijslast, controle, evaluatie).

AgODi stelt daarom voor om bijstellingen aan het inschrijvingsrecht steeds te toetsen aan het streven naar een vereenvoudiging van het inschrijvingsrecht.

AgODi vindt het belangrijk dat de autonomie van de scholen en van het lokale overleg en engagement om de aanpak van kansarmoede en gelijke kansen vorm te geven, worden erkend en gerespecteerd.

Een vereenvoudiging van de huidige regelgeving gaat uit van vertrouwen in het lokale engagement, en zal ongetwijfeld bijdragen aan een ruimer draagvlak

voor het inschrijvingsrecht. Dit draagvlak is de beste garantie voor een meer doeltreffend beleid (en spontaan handhavingbeleid).

### Het nieuwe omkaderingsysteem voor het basisonderwijs

Voor het kleuter- en leerplichtonderwijs was de invoering van een nieuw omkaderingssysteem in het basisonderwijs vanaf 1 september 2012 één van de belangrijkste maatregelen van de voorbije legislatuur. Een belangrijke doelstelling van deze omkadering is dat nu de lat gelijk werd gelegd in de omkadering voor het kleuter- en het lager onderwijs. Zo werd het toepassingspercentage op 100 % gezet en werden de lestijdschalen van het lager onderwijs ook op het kleuteronderwijs toegepast. Hierdoor moesten de kleuters een betere omkadering krijgen dan voordien.

In dat opzicht is het interessant om na te gaan op welke manier de basisscholen met deze middelen zijn omgegaan. Een manier om dit te bekijken, is door het patroon van "herverdeling tussen de niveaus" in kaart te brengen. Basisscholen kunnen lestijden die ze krijgen voor het kleuteronderwijs inrichten in het lager onderwijs, en omgekeerd. Deze verschuivingen vinden vooral (meer dan 95%) plaats binnen de eigen school.

Uit het onderstaand overzicht blijkt dat er sinds 2008-2009 jaar na jaar meer lestijden worden overgeheveld van het niveau kleuteronderwijs naar het lager onderwijs. Ook het totaal aantal lestijden dat vertrekt uit het kleuteronderwijs ten gunste van het lager onderwijs, is sinds 2009-2010 groter dan de omgekeerde beweging.

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Lestijden van kleuter naar lager	1.253,5	1.619	2.164	2.186,5	7.477,5	7.014,5
Lestijden van lager naar kleuter	1.788,5	1.468	1.316	1.412	616,5	996
Nettoresultaat voor het kleuteronderwijs	535	-151	-848	-774,5	-6.861	-6.018,5

Maar opvallend is het effect van de invoering van de nieuwe omkadering voor het basisonderwijs: het aantal lestijden dat vanuit het kleuteronderwijs wegvloeit naar het lager onderwijs, stijgt exponentieel: van 2.186 lestijden naar 7.477 lestijden (dit zijn bijna 300 voltijdse ambten). Ook het aantal lestijden dat het kleuteronderwijs ontvangt van het lager onderwijs daalt, van 1.412 naar 616 lestijden.

Verminderen we het totaal aantal gekregen lestijden voor het kleuteronderwijs met het totaal aantal overgeheveldde lestijden, verkrijgen we een nettoresultaat. In het schooljaar 2011-2012 was dit negatief voor het kleuteronderwijs: - 775 lestijden. Voor het schooljaar 2012-2013 bedraagt dit negatief saldo - 6.861 lestijden, bijna een vertienvoudiging.

Deze cijfers illustreren op welke wijze centraal geformuleerde doelstellingen op het terrein soms onverwachte effecten hebben, omdat de toepassing in de meer dan 2000 basisscholen verschillend is, op maat van de eigen noden en autonome keuzes die scholen kunnen en moeten kunnen maken.

Het nieuwe omkaderingsstelsel introduceerde ook een nieuwe manier van aparte telling van vestigingsplaatsen: als een vestigingsplaats op ten minste 1,5 km in vogelvlucht verwijderd is van een school of van een vestigingsplaats van dezelfde groep met hetzelfde niveau (respectievelijk kleuter en lager), dan telt ze apart. De aparte telling wordt per gemeente bekeken.

Op 1 september 2011 kende Vlaanderen 2362 scholen in het gewoon basisonderwijs en 3584 vestigingsplaatsen. Op 1 september 2012 waren dit 2376 scholen en 3595 vestigingsplaatsen. De nieuwe telling heeft dus geen effect gehad op het aantal scholen en vestigingsplaatsen.

### Lerarentekort

In een vorig jaarverslag stelde AgODi zijn prognose van de onderwijsarbeidsmarkt tot 2020 voor. In 2013 werd deze prognose door AgODi geactualiseerd tot 2022, en werd ook rekening gehouden met de drastische inperking van de uitstapregeling (TBS) en de vernieuwde federale pensioenwetgeving.

Door de demografische evolutie, in combinatie met de vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing, zullen in de periode 2012-2022 in totaal bijna 60.000 vacatures moeten worden ingevuld: 27.036 in het basisonderwijs en 32.600 in het secundair onderwijs.

Tegenover een geprojecteerd aanbod van nieuwe afgestudeerden, ontstaat hierdoor een tekort van afgerond bijna 10.000 personeelsleden in het basisonderwijs. In het secundair onderwijs is er een (afgerond) tekort van 3.600 leerkrachten.

Door de verhoging van de uitstapleeftijd en de afschaffing van de vervroegde uitstapregeling (TBS), werd vermeden dat dit tekort in het basisonderwijs zou oplopen tot 13.000 personeelsleden. Ook het secundair onderwijs zou in dat geval een tekort zijn ontstaan van ca. 5.500 personeelsleden.

In het basisonderwijs dreigt een belangrijk capaciteitstekort aan menskracht. Een tekort van 10.000 personeelsleden betekent 4 niet ingevulde vacatures per basisschool.

De nood zal het grootst zijn in die regio's waar de demografische groei het sterkst is. Het tekort aan leerkrachten op de arbeidsmarkt wordt in deze grootstedelijke gebieden nog versterkt doordat hier verhoudingsgewijs meer jonge leerkrachten vertrekken en een baan zoeken in een andere sector of in een andere regio. Een beleid dat - terecht - inzet op gelijke kansen en scholen hierin ondersteunt, kan maar effectief zijn wanneer de beste leerkrachten precies naar deze scholen worden aangetrokken, en er niet uit weg vluchten.

In het secundair onderwijs is de globale onderwijsarbeidsmarkt in een eerste periode nog in evenwicht, maar dreigt een tekort als de leerlingen van het basisonderwijs zullen doorstromen. Deze evolutie zal zich nog verder zetten na 2022: vanaf 2023 zou volgens de meest recente prognoses het aantal personeelsleden jaarlijks nog exponentieel verhogen.

Ook het zeer beperkte aanbod van masters voor de onderwijsarbeidsmarkt is verontrustend. Het aantal afgestudeerden wordt jaarlijks kleiner en de reserve op

de arbeidsmarkt is uitgeput. Aan de universiteiten studeren beduidend minder studenten af in de lerarenopleidingen - in het studiegebied wetenschappen nog nauwelijks enkele tientallen.

Volgens een prognose van het Planbureau zal de globale werkgelegenheidsgroei bescheiden zijn in 2014 en 2015 en iets meer uitgesproken nadien. De komende jaren zal de onderwijssector één van de weinige "groeisectoren" zijn op het vlak van werkgelegenheid: de overheidssector ondergaat een sanering, en in de marktdiensten versnelt de werkgelegenheidsgroei pas opnieuw vanaf 2016. Dit biedt de nabije jaren een belangrijke opportuniteit voor de onderwijssector om competente arbeidskrachten aan te trekken voor het onderwijs. Hierop moet het beleid anticiperen. Zo kunnen campagnes (zie zorgsector), intersectorale samenwerking (zie onderwijstalent) een belangrijke bijdrage leveren. In het vorige jaarverslag gingen we ook al in op de mogelijkheden van de erkenning van vorige diensten, om personeelsleden aan te trekken voor het onderwijs.

### Verbetering van de personeelsstatuten

AgODi gaat ervan uit dat de huidige personeelsstatuten nog altijd de belangrijke basisprincipes omvatten die relevant zijn en blijven in een evenwichtige relatie tussen inrichtende machten en personeelsleden. Bovendien zijn de laatste jaren kwaliteitsvolle instrumenten van personeelsbeleid toegevoegd, onder meer in verband met functiebeschrijvingen en evaluaties.

Dit wil niet zeggen dat er in de personeelsstatuten geen ruimte is voor verbetering en vereenvoudiging: door overregulering komen deze basisprincipes soms zelf in het geding.

Anderzijds is het zo dat de personeelsstatuten in het onderwijs zijn tot stand gekomen in een maatschappelijk kader van overschot op de arbeidsmarkt, dat totaal gewijzigd is. Een regelgevend kader dat een arbeidsmarkt reguleert waarin arbeidsplaatsen schaars zijn, is niet langer relevant en kan een "averechts" effect hebben, doordat zij de aantrekkingskracht van de job voor beginnende leerkrachten verkleint.

De voorrangsregeling heeft tot doel meer stabiliteit en zekerheid te brengen in de betrekking voor tijdelijke personeelsleden, door aan de werkgever een zekere verplichting tot aanstellen/contracteren op te leggen en de ontslagmogelijkheden te beperken. Ook het gewone arbeidsrecht beschermt de werknemer door een beperking van opeenvolgende contracten van bepaalde duur. De situatie in het onderwijs is daarenboven bijzonder, omdat schommelingen in leerlingenaantallen, financiering/subsidiëring en schoolorganisatie opeenvolgende tijdelijke aanstellingen onvermijdelijk maken. De voorrangsregeling zou een belangrijke bron van rechtszekerheid horen te zijn voor tijdelijke personeelsleden, maar door de complexiteit ervan ontstaat het risico op rechtsonzekerheid.

De regeling dat wie vast benoemd is een verlof kan krijgen om tijdelijk een andere opdracht op te nemen (TAO), illustreert de nood aan flexibiliteit om vast benoemde personeelsleden in te zetten, maar toont ook aan op welke wijze overregulering op het terrein geen - of in dit geval een omgekeerd - effect heeft.

De benoemingsprocedure zou op een meer doordachte wijze moeten gehanteerd kunnen worden. De verplichting om voor elk vacant uur de benoemingsprocedure op te starten, leidt tot een versnipperd benoemingsbeleid en extra administratieve last. Eerder stelden we ons de vraag of dergelijk gefragmenteerd beleid van vaste benoeming in verschillende deelstapjes, een volwaardig en aantrekkelijk loopbaanperspectief is voor de jonge leerkracht die start in het onderwijs.

De personeelsreglementering over de bekwaamheidsbewijzen is erg complex, vooral voor het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs, waar naast de flexibilisering van het hoger onderwijs ook de modularisering heeft geleid tot een exponentiële toename van regels en complexiteit. Deze reglementering, opgenomen in besluiten van de Vlaamse Regering, is door en door verweven met statutaire bepalingen betreffende de tijdelijke aanstellingen van doorlopende duur, vaste benoemingen en inzetbaarheid. Tijdens cao VIII is de overheid het gesprek over de bekwaamheidsbewijzen ten gronde aangegaan met inrichtende machten en vakbonden, met als uiteindelijke conclusie om het stelsel te behouden en te actualiseren. Nochtans is een grondige herziening, zelfs binnen de bestaande kaders, aangewezen.

De regeling van terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking is een geschikt instrument om het behoud van vaste benoeming te combineren met flexibele inzetbaarheid, een noodzakelijk gevolg van schommelingen in leerlingenaantallen. De toepassing ervan hoort echter opnieuw beperkt te worden tot het niveau van scholengemeenschap of scholengroep. De herinvoering van de Vlaamse re-affectatiecommissie heeft geleid tot administratieve rompslomp, heeft weinig meerwaarde en zadelt scholen en personeelsleden op met een onnodig gevoel van onzekerheid.

Tijdens de vorige legislatuur zijn er (tevergeefs) pogingen ondernomen om de diverse "verlofstelsels" in het onderwijs te harmoniseren. De laatste jaren zijn de verschillende verlofstelsels vooral geflexibiliseerd, en toegenomen. Uit dit jaarverslag blijkt dat er niet minder dan 19 stelsels van loopbaanonderbreking naast elkaar bestaan. Een vereenvoudiging dringt zich op om de werkzaamheidsgraad te verhogen en komt in ieder geval ten goede van de job zekerheid voor de tijdelijke personeelsleden die in een vervangingsopdracht staan. Transparantie is ook nodig om voor elke leerkracht duidelijkheid te verschaffen over de impact van het stelsel op het latere pensioen.

Het verbeteren van de omstandigheden op het vlak van zekerheid van werk en inkomen en begeleiding voor jonge beginnende leerkrachten, vereist hoe dan ook middelen. Binnen het onderwijs kunnen hiervoor verschillende opties creatief onderzocht worden. Maar op een ogenblik dat Vlaanderen door de zesde staatshervorming de instrumenten in handen krijgt om een coherent arbeidsmarktbeleid te voeren, kan ook worden onderzocht of een sector overstijgende aanpak tot de mogelijkheden behoort.

### **Informatieveiligheid in de scholen**

Al in eerdere rapporten heeft AgODi erop gewezen dat zijn dienstverlening steeds meer is gebaseerd op gegevens. Toen lag de nadruk op het belang van de kwaliteit van de gegevens-invoer, omdat steeds meer rechten van ouders en leerlingen gebaseerd zijn op deze data (schooltoelage, toelaatbaarheid van leerlingen in het lager onderwijs, leerplichtcontrole...).

Databanken worden alsmaar groter en de uitwisseling van massale gegevensstromen neemt toe. Samen met de ontwikkeling van nieuwe, sociale media ontstaat hierdoor, zelfs wereldwijd, een beweging waardoor het klassieke denken over privacy onder druk komt te staan. Diegenen die in onze samenleving waken over de toepassing van de privacy-regels (Privacy commissie, Vlaamse Toezicht commissie) bepleiten steeds nadrukkelijker een actief (grensoverschrijdend) privacy-beleid.

Een dergelijke vraag moet men zich ook stellen wanneer het gaat over persoonlijke gegevens in de scholen, gegevens van leerlingen en personeelsleden. Wat wordt er bijgehouden? Wie heeft er toegang tot welke informatie? Met wie wordt de informatie actief gedeeld? Het lijkt alsof de leerlingen- en personeelsdossiers toch van een andere orde zijn dan wat er bijvoorbeeld op de sociale media te vinden is, maar doordat ze verzameld en verrijkt worden door een instantie met gezag (i.c. de school) krijgen ze een meer normatieve waarde en kunnen ze de persoon levenslang achtervolgen.

Veel scholen zijn zich niet ervan bewust dat het bijhouden van persoonsgegevens en de uitwisseling ervan o.a. met AgODi, onderworpen is aan de wettelijke bepaling die voorschrijft dat er een veiligheidsplan en -consulent moet zijn. Dit is op korte termijn niet haalbaar voor alle scholen. Na overleg kreeg de opdracht een nieuwe invulling en als eerste stap zal nu worden gewerkt aan de bewustwording van de risico's en wordt een plan van aanpak gevraagd om te komen tot een veiligheidsplan die geen dode letter blijft.

Samen met het GO! en de koepels zal AgODi zich inspannen om mee te helpen met de uitbouw van een informatieveiligheidsbeleid. In 2013 zijn de eerste stappen gezet om in een structureel overleg met de representatieve organisaties, na te gaan hoe we op een efficiënte manier kunnen zorgen voor de implementatie van een informatieveiligheidsbeleid. Uitgangspunt is dat AgODi niet zelf rechtstreeks de scholen zal aanspreken. Het GO! en de koepels hebben al acties ondernomen om dit uit te werken.

Bovendien kunnen ze langs de bestaande kanalen en structuren dit veel efficiënter bij hun scholen overbrengen. Bedoeling is om dit overleg te laten uitgroeien tot een platform voor kennisdeling inzake informatieveiligheid. AgODi zal hierbij als facilitator en ondersteuner optreden.



## Rapporten AgODi

AgODi publiceert op heel regelmatige basis rapporten. U kunt die raadplegen op [www.agodi.be](http://www.agodi.be). Ze gaan onder meer over:

- Leerplicht: Wie is er niet als de schoolbel rinkelt?
- Huisonderwijs
- Speciale onderwijsleermiddelen
- Lokale overlegplatforms
- Startbanenproject JoJo-VeVe
- Vaste benoeming
- Ziekteverzuim Vlaams onderwijspersoneel
- Vlaamse reffectatiecommissie
- Arbeidsmarktbarometer
- Onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers

Ook het jaarverslag vindt u op de website.

## Audits AgODi

### a) IAVA

- Thema-audit van IAVA over bedrijfscontinuïteitsmanagement dd. (2007; opvolgingsaudit 2010))
- Audit organisatiebeheersing (2007; opvolgingsaudit 2009)
- Thema-audit debiteurenbeheer (2010)

### b) Rekenhof

- Gelijke onderwijskansen in het gewoon basisonderwijs en secundair onderwijs (2007-2008)
- Terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen in het onderwijs (2007-2008)
- Pedagogische en administratieve ondersteuning van basisscholen en secundaire scholen (2009-2010)
- Omkadering in het gewoon voltijds secundair onderwijs (2009-2010)
- De rapportering over de uitvoering van de beheersovereenkomst met het Agentschap voor Onderwijsdiensten (2009-2010)

### c) Externe audit

- Ernst&Young. Agentschap voor Onderwijsdiensten. Audit van delen van de loonketting (2009)



## Afkortingen

<b>AgODi:</b>	Agentschap voor Onderwijsdiensten
<b>AMDVP:</b>	Administratief, meesters- vak- en dienstpersoneel
<b>AN:</b>	Anderstalige nieuwkomers
<b>AND:</b>	Andere (bekwaamheidsbewijs)
<b>AOP:</b>	Advies en Ondersteuning onderwijsPersoneel
<b>ASO:</b>	Algemeen secundair onderwijs
<b>ASR:</b>	Aangifte van Sociaal Risico
<b>ASS:</b>	Autisme Spectrum Stoornis
<b>AVP:</b>	Afwezigheid verminderde prestaties
<b>BAO:</b>	Basisonderwijs
<b>BFT:</b>	Budgettaire Fulltime
<b>BSO:</b>	Beroepssecundair onderwijs
<b>BuO:</b>	Buitengewoon basisonderwijs
<b>Buso:</b>	Buitengewoon secundair onderwijs
<b>Capelo:</b>	Carrière publique électronique - Elektronische loopbaan overheid
<b>cao:</b>	Collectieve arbeidsovereenkomst
<b>CDO:</b>	Centrum voor deeltijds onderwijs
<b>clb:</b>	Centrum (of centra) voor leerlingenbegeleiding
<b>CODO:</b>	Contracten Onbepaalde duur ten laste van het Departement Onderwijs
<b>CORVE:</b>	Coördinatiecel Vlaams e-government
<b>DBSO:</b>	Deeltijds beroepssecundair onderwijs
<b>DIGIS:</b>	Digitale snelweg
<b>DKO:</b>	Deeltijds kunstonderwijs
<b>DMFA:</b>	Déclaration multifonctionelle/ multifunctionele Aangifte
<b>Dimona:</b>	Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling
<b>EDISON:</b>	Elektronisch Doorgeven van Informatie tussen Schoolinstellingen en het Onderwijsdepartement
<b>EPD:</b>	Elektronisch personeelsdossier
<b>FTE:</b>	Fulltime equivalent
<b>GO!:</b>	Gemeenschapsonderwijs
<b>GOK:</b>	Gelijke onderwijskansen
<b>GON:</b>	Geïntegreerd onderwijs
<b>ION:</b>	Inclusief onderwijs
<b>JoJo:</b>	Scholen voor jongeren, jongeren voor scholen (startbaanproject)
<b>KSO:</b>	Kunstsecundair onderwijs
<b>LBO:</b>	Loopbaanonderbreking
<b>LO:</b>	Lager onderwijs
<b>LOC:</b>	Lokaal Overleg Comité
<b>LOP:</b>	Lokaal Overleg Platform
<b>MAGDA:</b>	Maximale GegevensDeling tussen Administraties
<b>MOD:</b>	Management ondersteunende diensten
<b>NICO-project:</b>	Netoverschrijdend informaticaproject tussen clb's en onderwijs
<b>O&amp;V:</b>	Onderwijs & Vorming
<b>OGO:</b>	Gesubsidieerd Officieel Onderwijs
<b>OKAN:</b>	Onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers
<b>OVB:</b>	Onderwijsvoorangsbeleid
<b>PBOO:</b>	Projecten voor buitengewone onderwijsontwikkelingen
<b>PDOS:</b>	Pensioendienst voor de Overheidssector

<b>PRIL:</b>	Procesre-engineering Instellingen en Leerlingen
<b>RKW:</b>	Rijksdienst voor Kinderbijslag Werknemers
<b>RSZ:</b>	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
<b>SEPA:</b>	Single Euro Payments Area
<b>SO:</b>	Secundair onderwijs
<b>TA:</b>	Technisch adviseur
<b>TAC:</b>	Technisch adviseur coördinator
<b>TAO:</b>	Tijdelijk Andere Opdracht
<b>TBS:</b>	Terbeschikkingstelling
<b>TBSOB:</b>	Terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking
<b>TBSPA:</b>	Terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden
<b>TSO:</b>	Technisch secundair onderwijs
<b>VDAB:</b>	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
<b>VE:</b>	Vereist (bekwaamheidsbewijs)
<b>VeVe:</b>	Verkeersveiligheid (startbaanproject)
<b>VGO:</b>	Gesubsidieerd Vrij Onderwijs
<b>VO:</b>	Voldoend geacht (bekwaamheidsbewijs)
<b>VVP:</b>	Verlof verminderde prestatie

## Colofon

### Samenstelling

Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming  
Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi)

### Verantwoordelijke uitgever

Guy Janssens  
Administrateur-generaal  
Koning Albert II-laan 15  
1210 Brussel

### Vormgeving

Total Design Belgium  
E. Demolderlaan 128  
1030 Brussel

### Foto's

Kim Baele en Magalie Soenen

### Drukwerk

Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming  
Management Ondersteunende Diensten

### Wettelijk depot

D/2014/3241/192



AgODi