



Vlaanderen
is onderwijs & vorming



Vlaamse reffectatiecommissie

schooljaar 2022 – 2023

AGODI

AGENTSCHAP VOOR
ONDERWIJSDIENSTEN

www.onderwijs.vlaanderen.be

Eindredactie

Katrien De Becker
Voorzitter Vlaamse reffectatiecommissie
Elke Steffens
Sofie Alen

Met medewerking van

Coen Bruyneel
AGODI, Expertise en Controle

Beeldmateriaal

Getty Images

Depotnummer

D/2024/3241/371

Verantwoordelijke uitgever

Katrien De Becker
Voorzitter Vlaamse reffectatiecommissie
Koning Albert II-laan 15
1210 Brussel

Inhoud

Inleiding	4
1. Terbeschikkingstellingen, reffectaties en wedertewerkstellingen in schooljaar 2022-2023	5
1.1. Aantal ter beschikking gestelde personeelsleden per onderwijsnet en per onderwijsniveau op 30 juni 2023.....	5
1.2. Aantal reffectaties, wedertewerkstellingen en wedertewerkstellingen in een niet- organieke betrekking per onderwijsniveau en per onderwijsnet op 30 juni 2023.....	8
1.3. Aantal wedertewerkstellingen (inclusief wedertewerkstellingen in een niet-organieke betrekking) per onderwijsnet en per onderwijsniveau	11
1.4. Aantal wedertewerkstellingen in een niet-organieke betrekking per onderwijsnet en per onderwijsniveau.....	14
2. Afstand van wachtgeld	18
3. De restgroep	19
3.1. Bevragingmethode.....	19
3.2. Aantal personeelsleden (voltijdse equivalenten) zonder reffectatie of wedertewerkstelling per onderwijsnet en per onderwijsniveau.....	19
3.3. Evolutie aantal personeelsleden (voltijdse equivalenten) zonder reffectatie of wedertewerkstelling per onderwijsniveau	20
3.4. Verhouding van het volume TBSOB per personeelslid na werking van alle reffectatiecommissies per onderwijsniveau	22
3.5. Evolutie van het aantal personeelsleden (in voltijdse equivalenten) zonder reffectatie of wedertewerkstelling	23
3.6. Conclusie van het aantal personeelsleden zonder reffectatie of wedertewerkstelling..	23
3.7. Verklaringen voor het aantal personeelsleden zonder reffectatie of wedertewerkstelling	23
3.8. Totaal aantal personeelsleden bovenop de organieke omkadering.....	26
4. Samenvatting.....	27
5. De Vlaamse reffectatiecommissie	29
5.1. Resultaten van de werking van de Vlaamse reffectatiecommissie in schooljaar 2022- 2023	29
5.2. Reacties over de werking van de Vlaamse reffectatiecommissie in schooljaar 2022-2023	31
Historiek	42

Inleiding

Dit rapport geeft een overzicht van het aantal personeelsleden die ter beschikking werden gesteld wegens ontstentenis van betrekking (TBSOB) en vervolgens werden gereffecteerd of weder te werk gesteld in een organieke of niet-organieke betrekking.

Het rapport geeft ook het aantal personeelsleden weer die afstand deden van wachtgeld en het aantal personeelsleden dat na de werking van de reffectatiecommissies van de scholengroepen, scholengemeenschappen en na de werking van de Vlaamse reffectatiecommissie geen toewijzing kreeg (de restgroep).

Het rapport focust op schooljaar 2022-2023. De cijfers die worden weergegeven, zijn gebaseerd op de data in het elektronisch personeelsdossier (EPD) op 30 juni 2023. De bevragingen werden uitgevoerd door de Afdeling Expertise en Controle van het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI).

Het is belangrijk om omzichtig om te springen met deze cijfers.

Kwaliteitscontroles leren dat er personeelsleden zijn die een reffectatie of een wedertewerkstelling kregen maar niet gemeld werden als ter beschikking gesteld. Dat komt vooral voor bij personeelsleden van gesloten instellingen.

Daarnaast stellen we vast dat er voor ter beschikking gestelde personeelsleden die een dienstonderbreking nemen soms geen reffectatie of wedertewerkstelling gezocht wordt terwijl dat wel moet gebeuren.

Om de evoluties over de jaren heen te kunnen weergeven, zijn er ook cijfers opgenomen van voorgaande schooljaren.

Het is echter niet evident om vergelijkingen te maken over de schooljaren heen omdat de regelgeving in de loop der jaren soms grondige wijzigingen heeft ondergaan. Een overzicht van de wijzigingen aan de regelgeving kan u vinden in de bijlage 'Historiek'.

Om de leesbaarheid te bevorderen werd in dit verslag 'terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking' vaak afgekort tot TBSOB of 'terbeschikkingstelling'. In de onderwijssector zijn er echter meerdere vormen van 'terbeschikkingstelling' zoals de terbeschikkingstelling wegens ziekte. Die komen echter niet aan bod in dit verslag.

Om de leesbaarheid van de cijfers te vergemakkelijken nog deze verduidelijking:

Aangezien de academies deeltijds kunstonderwijs (DKO) en de centra voor volwassenenonderwijs (CVO) nooit tot een scholengemeenschap behoren, is het evident dat in de tabellen waarin de cijfers weergegeven worden van de instellingen die deel uitmaken van een scholengemeenschap, deze onderwijsniveaus niet worden opgenomen.

1. Terbeschikkingstellingen, reffectaties en wedertewerkstellingen in schooljaar 2022-2023

1.1. Aantal ter beschikking gestelde personeelsleden per onderwijsnet en per onderwijsniveau op 30 juni 2023

Scholengemeenschappen

Onderwijsnet	Onderwijsniveau			
	Aantal personeelsleden		Aantal voltijdse equivalenten	
	Bas	Sec	Bas	Sec
Gemeenschapsonderwijs	777	707	276,45	286,41
Gesubsidieerd vrij onderwijs	1.334	1.761	513,95	772,10
Gesubsidieerd officieel onderwijs	730	219	191,53	86,36
Andere	6	9	5,13	6,78
Totaal	2.847	2.696	987,06	1.151,65

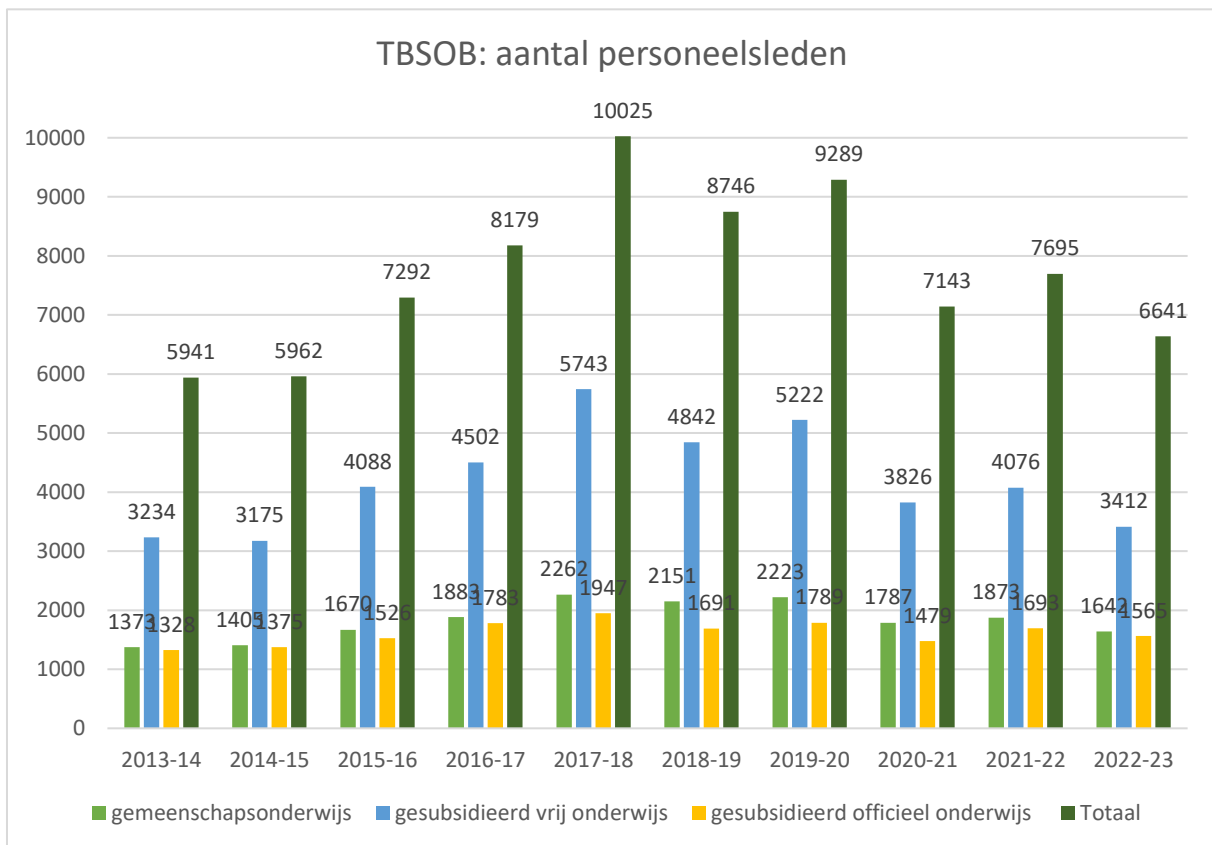
Niet-scholengemeenschappen

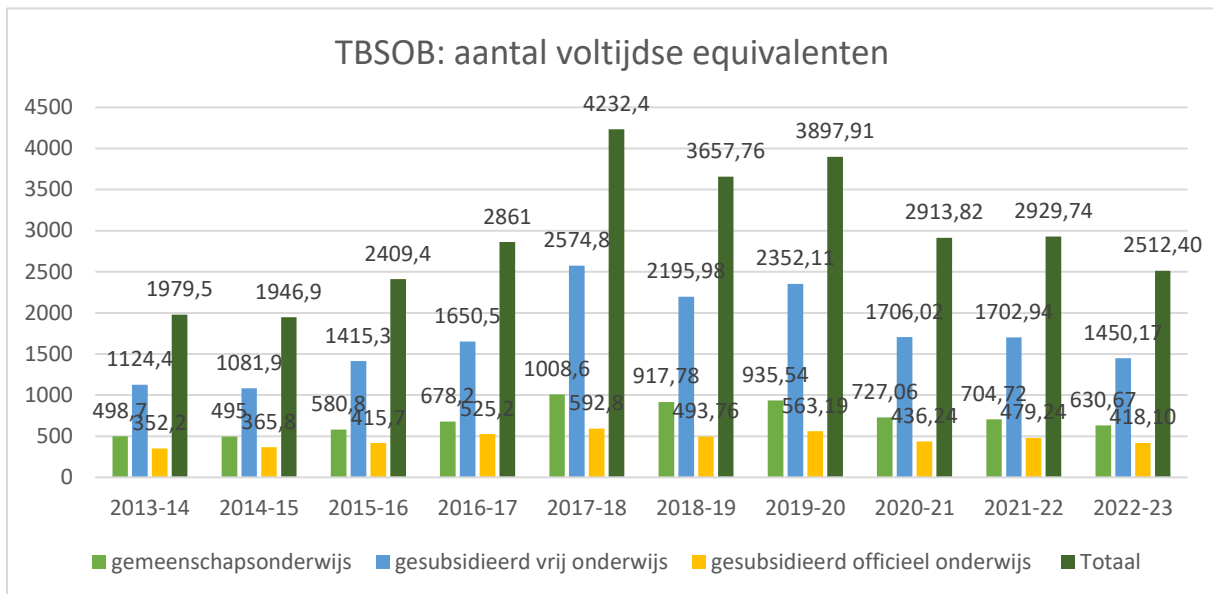
Onderwijsnet	Onderwijsniveau							
	Aantal personeelsleden				Aantal voltijdse equivalenten			
	Bas	Sec	DKO	CVO	Bas	Sec	DKO	CVO
Gemeenschapsonderwijs	1	5	30	122	1,00	1,39	3,77	61,64
Gesubsidieerd vrij onderwijs	31	150	9	127	17,91	91,28	1,61	53,32
Gesubsidieerd officieel onderwijs	7	5	525	79	4,12	1,80	95,58	38,71
Andere	0	0	7	0	0,00	0,00	1,56	0,00
Totaal	39	160	571	328	23,03	94,47	102,52	153,67

1.1.1. Evolutie van het aantal ter beschikking gestelde personeelsleden

Om het grafische overzicht zo overzichtelijk mogelijk te maken, worden enkele gegevens vereenvoudigd weergegeven:

- de resultaten van instellingen die zich binnen of buiten scholengemeenschappen bevinden, werden samengeteld;
- TBSOB'ers van instellingen die niet tot een net behoren (categorie 'Andere'), werden verwerkt in het totaal, maar zijn, gelet op het geringe aantal, niet afzonderlijk opgenomen in de grafieken. De som van de getallen van de verschillende netten is dus kleiner dan de vermelde totalen.





1.1.2. Conclusies m.b.t. het aantal ter beschikking gestelde personeelsleden

In schooljaar 2022-2023 werden er opvallend minder personeelsleden ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking (TBSOB). Op 30 juni 2023 waren er 6.641 personeelsleden geregistreerd als ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking wat overeenkomt met 2.512,40 voltijdse equivalenten (VTE).

Dat betekent een daling van - 1.054 personeelsleden (-13%) in vergelijking met schooljaar 2021-2022.

Gemiddeld wordt een personeelslid ter beschikking gesteld voor 0,38 voltijdse equivalenten (VTE). Dat ligt in de lijn met het afgelopen schooljaar.

Om te kunnen vergelijken, worden hieronder de cijfers van de afgelopen schooljaren weergegeven:

- 2021-2022: het volume TBSOB bedraagt gemiddeld 0,38 VTE/personeelslid
- 2020-2021: het volume TBSOB bedraagt gemiddeld 0,41 VTE/personeelslid
- 2019-2020: het volume TBSOB bedraagt gemiddeld 0,42 VTE/personeelslid

1.2. Aantal reffectaties, wedertewerkstellingen en wedertewerkstellingen in een niet-organieke betrekking per onderwijsniveau en per onderwijsnet op 30 juni 2023

1.2.1. Aantal reffectaties

Scholengemeenschappen

Onderwijsnet	Onderwijsniveau			
	Aantal personeelsleden		Aantal voltijdse equivalenten	
	Bas	Sec	Bas	Sec
Gemeenschapsonderwijs	646	551	209,69	190,42
Gesubsidieerd vrij onderwijs	1.182	1.262	440,87	466,38
Gesubsidieerd officieel onderwijs	601	141	165,24	55,21
Andere	5	8	4,00	6,76
Totaal	2.434	1.962	819,80	718,77

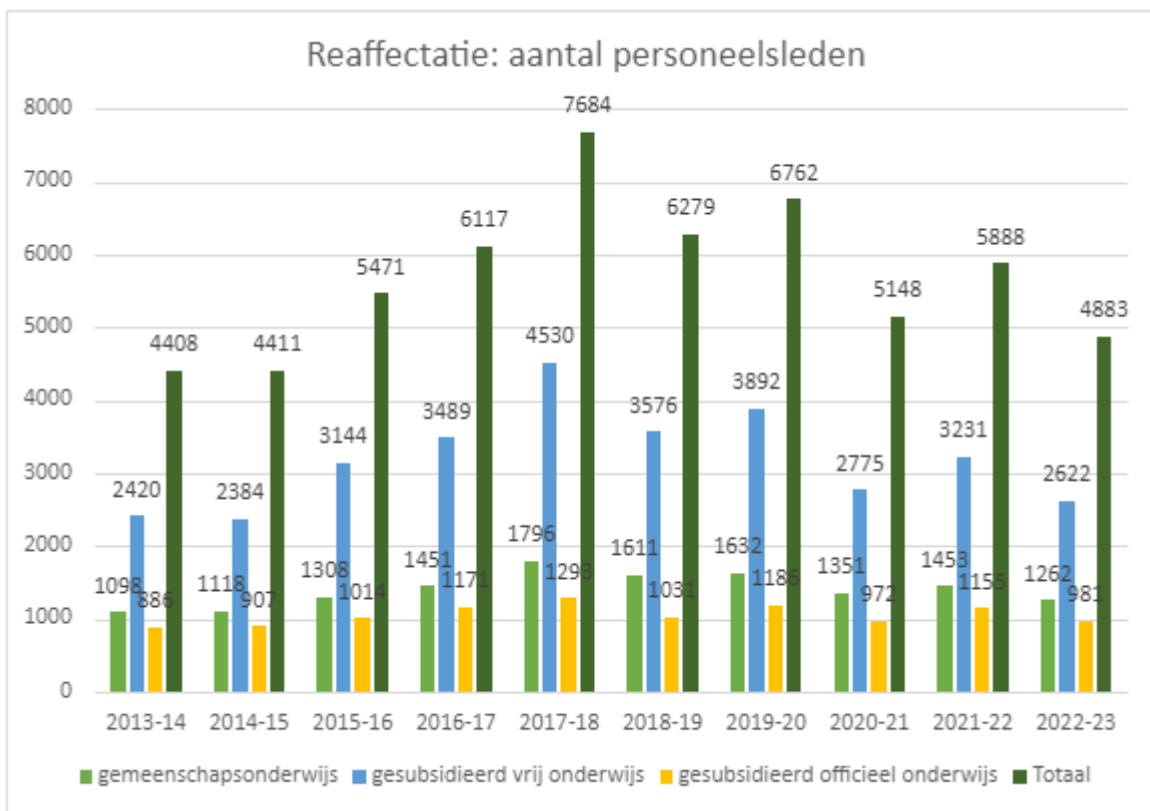
Niet-scholengemeenschappen

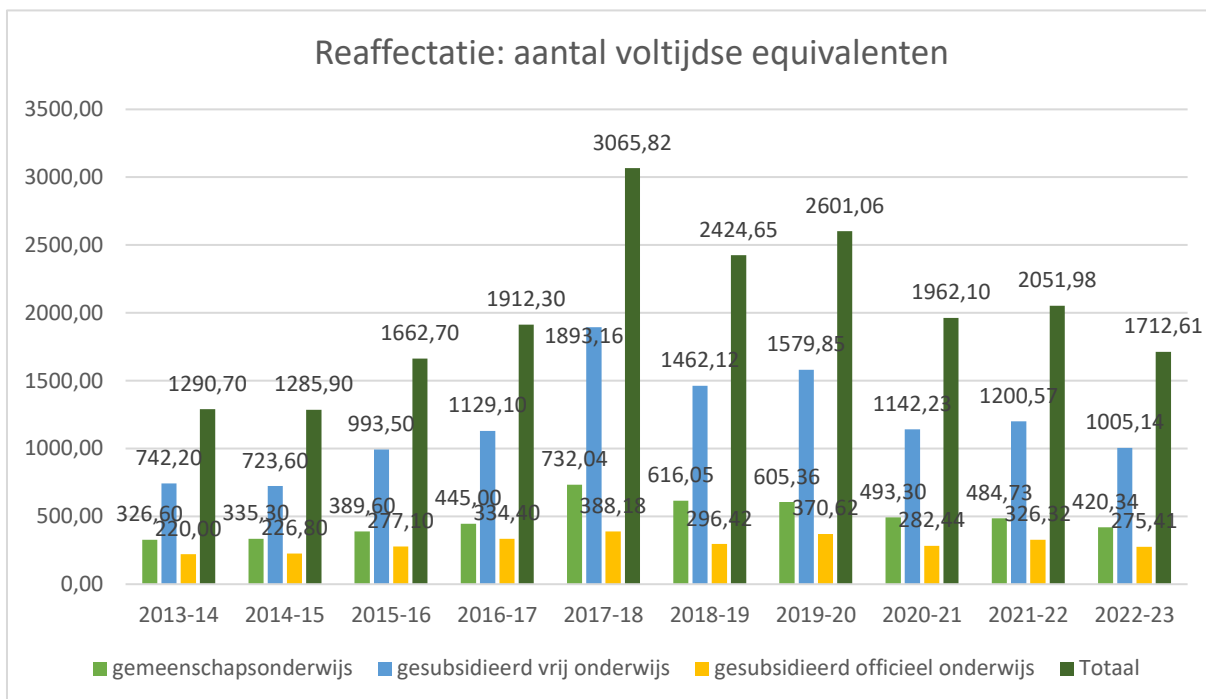
Onderwijsnet	Onderwijsniveau							
	Aantal personeelsleden				Aantal voltijdse equivalenten			
	Bas	Sec	DKO	CVO	Bas	Sec	DKO	CVO
Gemeenschapsonderwijs	0	5	10	50	0,00	1,88	0,88	17,47
Gesubsidieerd vrij onderwijs	17	109	6	46	6,69	71,86	1,07	18,27
Gesubsidieerd officieel onderwijs	0	4	204	31	0,00	1,75	40,08	13,14
Andere	0	0	5	0	0,00	0,00	0,96	0,00
Totaal	17	118	225	127	6,69	75,49	42,99	48,88

1.2.2. Evolutie van het aantal reffectaties over de schooljaren heen

Om het grafische overzicht zo overzichtelijk mogelijk te maken, worden enkele gegevens vereenvoudigd weergegeven:

- de resultaten van instellingen die zich binnen of buiten scholengemeenschappen bevinden, werden samengeteld;
- de cijfers van instellingen die niet tot een net behoren (categorie 'Andere'), werden verwerkt in het totaal, maar zijn, gelet op het geringe aantal, niet afzonderlijk opgenomen in de grafieken. De som van de getallen van de verschillende netten is dus kleiner dan de vermelde totalen.





1.2.3. Conclusies m.b.t. het aantal reaffectaties

Op 30 juni 2023 bedraagt het aantal gereaffecteerde TBSOB'ers 4.883 personeelsleden. In vergelijking met het vorige schooljaar werden er 1.005 personeelsleden minder gereaffecteerd (-17%).

Het totale volume van de reaffectatie-opdrachten bedraagt samen 1.712,61 voltijdse equivalenten (VTE). Een personeelslid wordt, net zoals afgelopen schooljaar, gemiddeld voor 0,35 voltijdse equivalenten gereaffecteerd.

Om te kunnen vergelijken, worden hieronder de cijfers van de afgelopen schooljaren weergegeven:

- 2021-2022: een reaffectatie bedraagt gemiddeld 0,35 VTE/personeelslid
- 2020-2021: een reaffectatie bedraagt gemiddeld 0,38 VTE/personeelslid
- 2019-2020: een reaffectatie bedraagt gemiddeld 0,38 VTE/personeelslid

1.3. Aantal wedertewerkstellingen (inclusief wedertewerkstellingen in een niet-organieke betrekking) per onderwijsnet en per onderwijsniveau

Scholengemeenschappen

Onderwijsnet	Onderwijsniveau			
	Aantal personeelsleden		Aantal voltijdse equivalenten	
	Bas	Sec	Bas	Sec
Gemeenschapsonderwijs	138	179	61,16	87,77
Gesubsidieerd vrij onderwijs	216	519	96,39	248,93
Gesubsidieerd officieel onderwijs	108	81	34,12	29,31
Andere	0	0	0,00	0,00
Totaal	462	779	191,67	366,01

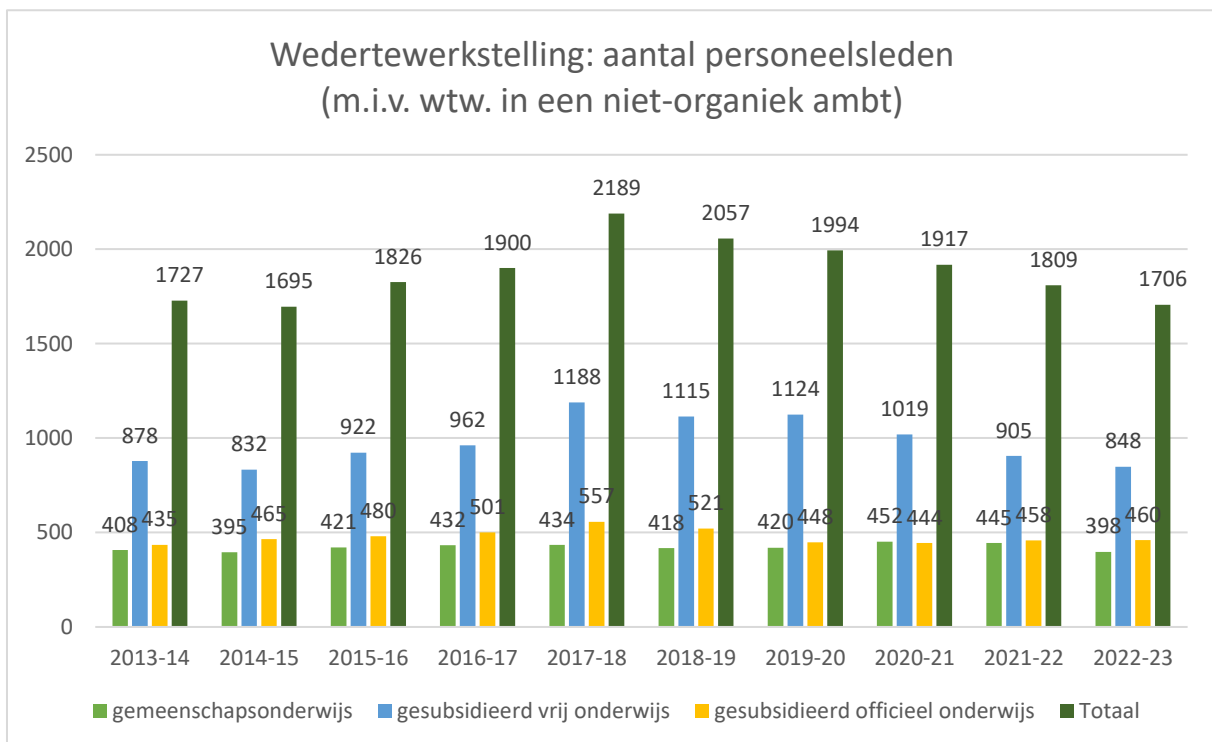
Niet-scholengemeenschappen

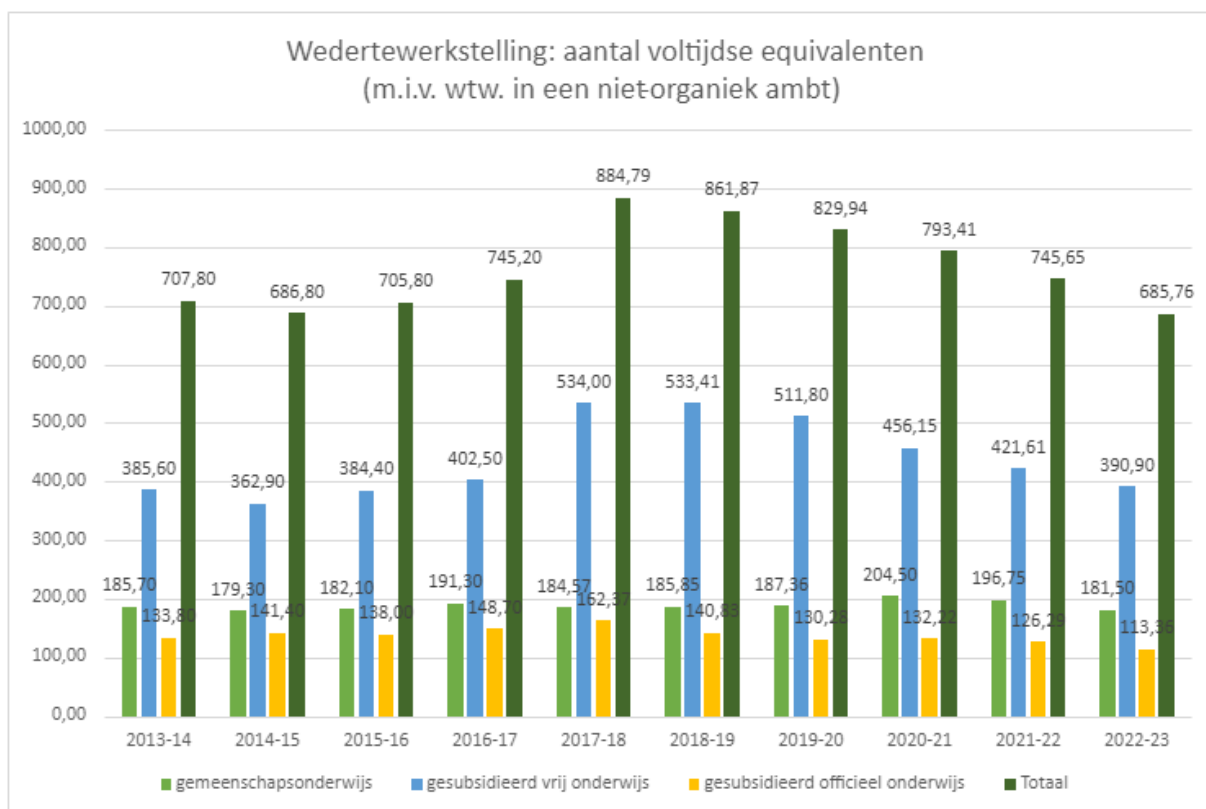
Onderwijsnet	Onderwijsniveau							
	Aantal personeelsleden				Aantal voltijdse equivalenten			
	Bas	Sec	DKO	CVO	Bas	Sec	DKO	CVO
Gemeenschapsonderwijs	0	0	20	61	0,00	0,00	2,66	29,91
Gesubsidieerd vrij onderwijs	4	49	1	59	1,53	25,28	0,11	18,66
Gesubsidieerd officieel onderwijs	1	3	231	36	0,09	0,61	30,56	18,67
Andere	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Totaal	5	52	252	156	1,62	25,89	33,33	67,24

1.3.1. Evolutie van het aantal wedertewerkstellingen (inclusief wedertewerkstellingen in een niet-organieke betrekking) over de schooljaren heen

Om het grafische overzicht zo overzichtelijk mogelijk te maken, worden enkele gegevens vereenvoudigd weergegeven:

- de resultaten van instellingen die zich binnen of buiten scholengemeenschappen bevinden, werden samengeteld;
- de cijfers van instellingen die niet tot een net behoren (categorie ‘Andere’), werden verwerkt in het totaal, maar zijn, gelet op het geringe aantal, niet afzonderlijk opgenomen in de grafieken. De som van de getallen van de verschillende netten is dus kleiner dan de vermelde totalen.





1.3.2. Conclusies m.b.t. het aantal wedertewerkstellingen inclusief de wedertewerkstellingen in een niet-organieke betrekking

Op 30 juni 2023 werden 1.706 personeelsleden weder te werk gesteld. Dat komt overeen met 685,76 voltijdse equivalenten (VTE). In vergelijking met schooljaar 2021-2022 (30 juni 2022) daalt het aantal personeelsleden met een wedertewerkstelling met 6%.

Op basis van de cijfers van 30 juni 2023 bedraagt een wedertewerkstelling (wtw) gemiddeld 0,40 voltijdse equivalenten per personeelslid.

Om te kunnen vergelijken, worden hieronder de cijfers van de afgelopen schooljaren weergegeven:

- 2021-2022: een wtw bedraagt gemiddeld 0,41 VTE/personeelslid
- 2020-2021: een wtw bedraagt gemiddeld 0,41 VTE/personeelslid
- 2019-2020: een wtw bedraagt gemiddeld 0,42 VTE/personeelslid

1.4. Aantal wedertewerkstellingen in een niet-organieke betrekking per onderwijsnet en per onderwijsniveau

Scholengemeenschappen

Onderwijsnet	Onderwijsniveau			
	Aantal personeelsleden		Aantal voltijdse equivalenten	
	Bas	Sec	Bas	Sec
Gemeenschapsonderwijs	31	35	25,55	23,96
Gesubsidieerd vrij onderwijs	55	51	49,58	36,43
Gesubsidieerd officieel onderwijs	11	13	8,19	7,69
Andere	0	0	0,00	0,00
Totaal	97	99	83,32	68,08

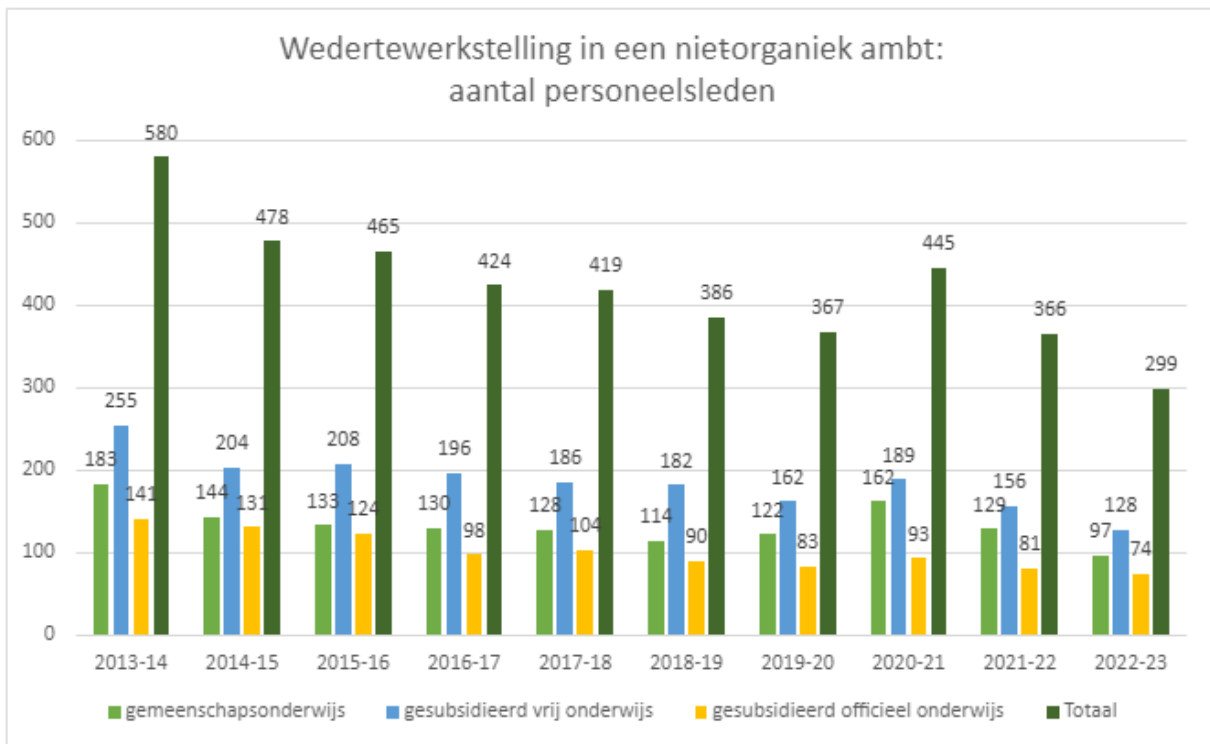
Niet-scholengemeenschappen

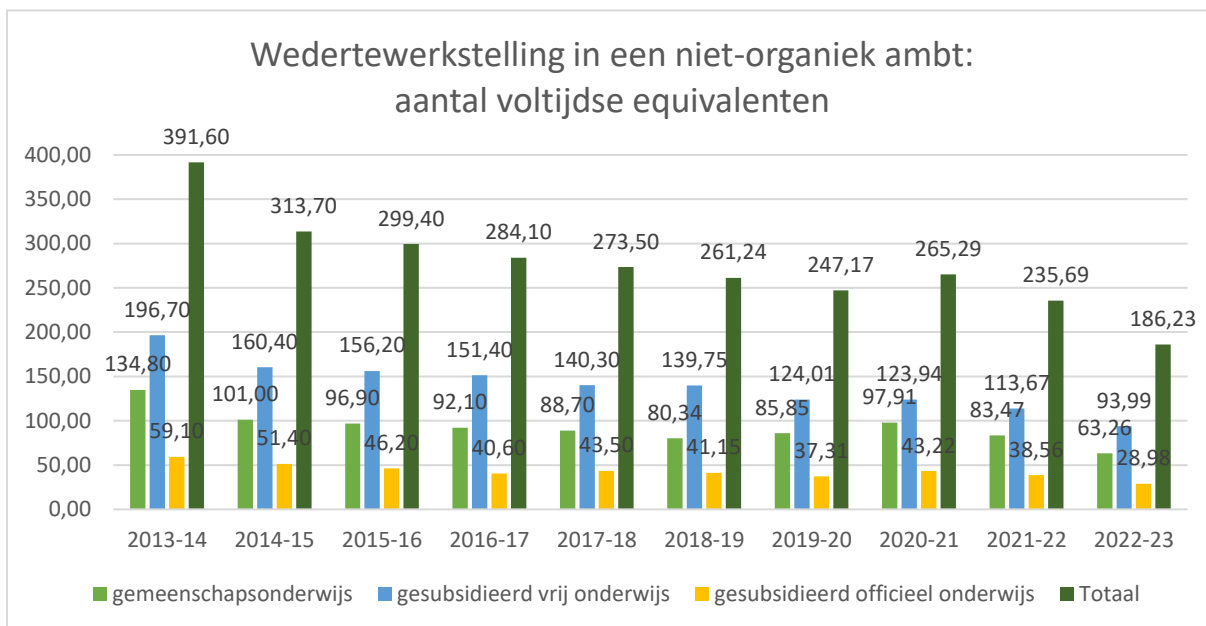
Onderwijsnet	Onderwijsniveau							
	Aantal personeelsleden				Aantal voltijdse equivalenten			
	Bas	Sec	DKO	CVO	Bas	Sec	DKO	CVO
Gemeenschapsonderwijs	0	0	2	29	0,00	0,00	0,63	13,12
Gesubsidieerd vrij onderwijs	0	2	1	19	0,00	2,00	0,11	5,87
Gesubsidieerd officieel onderwijs	0	0	38	12	0,00	0,00	7,51	5,59
Andere	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Totaal	0	2	41	60	0	2,00	8,25	24,58

1.4.1. Evolutie van het aantal wedertewerkstellingen in een niet-organieke betrekking over de jaren heen

Om het grafische overzicht zo overzichtelijk mogelijk te maken, worden enkele gegevens vereenvoudigd weergegeven:

- de resultaten van instellingen die zich binnen of buiten scholengemeenschappen bevinden, werden samengeteld;
- de cijfers van instellingen die niet tot een net behoren (categorie 'Andere'), werden verwerkt in het totaal, maar zijn, gelet op het geringe aantal, niet afzonderlijk opgenomen in de grafieken. De som van de getallen van de verschillende netten is dus kleiner dan de vermelde totalen.





1.4.2. Conclusies m.b.t. het aantal wedertewerkstellingen in een niet-organieke betrekking

De grafieken geven weer dat er vanaf schooljaar 2022-2023 opnieuw een daling is van het aantal personeelsleden (-19%) dat weder te werk gesteld werd in een niet-organieke betrekking. In het totaal werden er 299 personeelsleden weder te werk gesteld in een niet organieke betrekking wat overeenkomt met 186,23 voltijdse equivalenten (VTE). Gemiddeld wordt een personeelslid weder te werk gesteld in een niet organieke betrekking voor 0,62 voltijdse equivalenten. Dat is een daling in vergelijking met de afgelopen schooljaren.

Om te kunnen vergelijken, worden hieronder de cijfers van de afgelopen schooljaren weergegeven:

- 2021-2022: een wtw bedraagt gemiddeld 0,64 VTE/personeelslid
- 2020-2021: een wtw bedraagt gemiddeld 0,60 VTE/personeelslid
- 2019-2020: een wtw bedraagt gemiddeld 0,58 VTE/personeelslid

De daling van het aantal personeelsleden in een niet-organieke betrekking kan deels verklaard worden door:

- Voor de herinschakeling van vastbenoemde personeelsleden die definitief arbeidsongeschikt zijn, geldt vanaf 1 september 2014 een nieuwe werkwijze.

Met de nieuwe regeling kwam er een einde aan de periode waarin de onderwijswetgeving de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking als middel voorschreef waarmee een personeelslid na een beslissing van MEDEX of in een re-integratieprocedure ander of aangepast werk moest kunnen krijgen. Het gaat hierbij om een uitdovende groep.

2. Afstand van wachtgeld

Op 30 juni 2023 zijn er 334 personeelsleden (80,83 voltijdse equivalenten of VTE) die voor de volledige of deeltijdse terbeschikkingstelling afstand deden van wachtgeld. 205 personeelsleden (53,85 voltijdse equivalenten of VTE) zijn aangesteld in een school die deel uitmaakt van een scholengemeenschap. 129 personeelsleden (26,98 voltijdse equivalenten of VTE) werden ter beschikking gesteld en deden afstand van wachtgeld in een school die niet behoort tot een scholengemeenschap.

In vergelijking met schooljaar 2021-2022 is het aantal personeelsleden dat afstand deed van wachtgeld nagenoeg gelijk gebleven. Het gemiddeld aantal voltijdse equivalenten per personeelslid daalde met 12%.

Om te kunnen vergelijken, worden hieronder de cijfers van de afgelopen schooljaren weergegeven:

- Op 30 juni 2022 ging het om 331 personeelsleden die 92,18 VTE vertegenwoordigen
- Op 30 juni 2021 ging het om 415 personeelsleden die 113,37 VTE vertegenwoordigen
- Op 30 juni 2020 ging het om 433 personeelsleden die 117,92 VTE vertegenwoordigen

Deze personeelsleden zijn ook vervat in het aantal gerapporteerde TBSOB'ers in hoofdstuk 1.

3. De restgroep

In dit hoofdstuk wordt het verschil bepaald tussen het aantal ter beschikking gestelde personeelsleden en de ter beschikking gestelde personeelsleden die een reffectatie of wedertewerkstelling kregen.

De personeelsleden die afstand deden van wachtgeld, zijn niet opgenomen in deze berekeningen.

3.1. Bevragingmethode

Om na te gaan hoeveel personeelsleden na afloop van de reffectatieverplichtingen nog ter beschikking gesteld blijven, werd er nagegaan hoeveel personeelsleden uitgedrukt in voltijdse equivalenten, die op 30 juni 2023 nog TBSOB waren en voor dat volume geen reffectatie, wedertewerkstelling of wedertewerkstelling in een niet-organieke betrekking (code 165) opnamen.

3.2. Aantal personeelsleden (voltijdse equivalenten) zonder reffectatie of wedertewerkstelling per onderwijsnet en per onderwijsniveau

Scholengemeenschappen

Onderwijsnet	Onderwijsniveau		Totaal
	Aantal voltijdse equivalenten		
	Bas	Sec	
Gemeenschapsonderwijs	4,91	7,80	12,71
Gesubsidieerd vrij onderwijs	6,09	19,96	26,05
Gesubsidieerd officieel onderwijs	5,74	2,62	8,36
Andere	0,00	0,02	0,02
Totaal	16,74	30,40	47,14

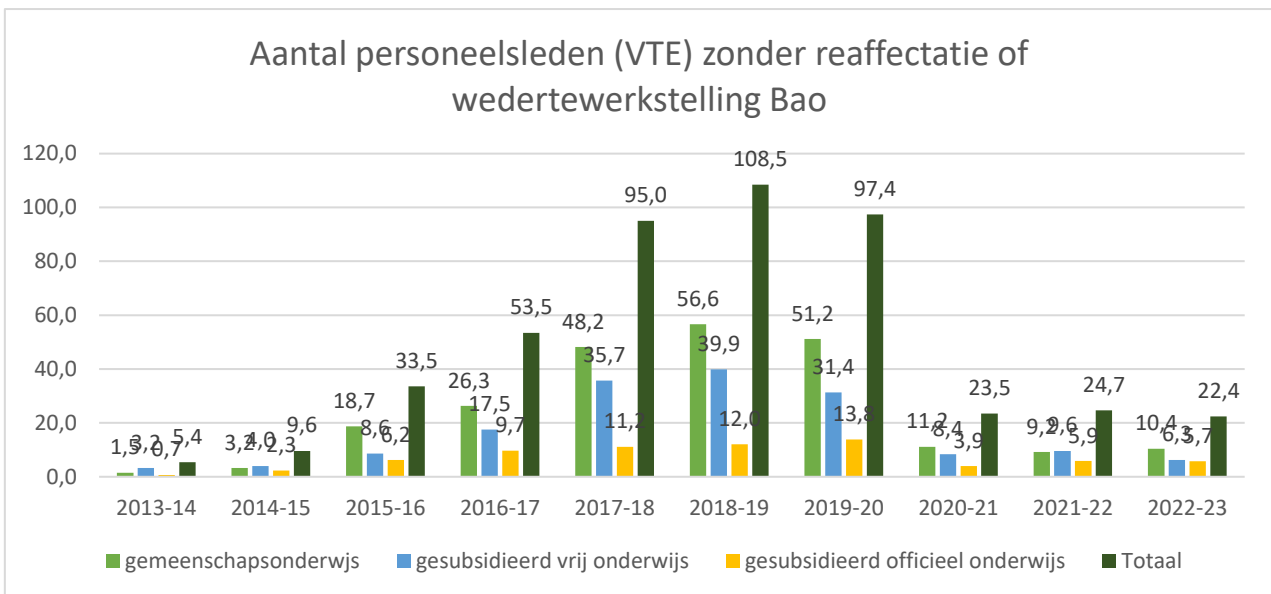
Niet-scholengemeenschappen

Onderwijsnet	Onderwijsniveau				Totaal
	Aantal voltijdse equivalenten				
	Bas	Sec	DKO	VWO	
Gemeenschapsonderwijs	5,44	0,25	0,20	3,25	9,14
Gesubsidieerd vrij onderwijs	0,21	0,95	0,39	2,57	4,12
Gesubsidieerd officieel onderwijs	0,00	0,02	11,95	0,89	12,86
Andere	0,00	0,00	0,41	0,00	0,41
Totaal	5,65	1,22	12,95	6,71	26,53

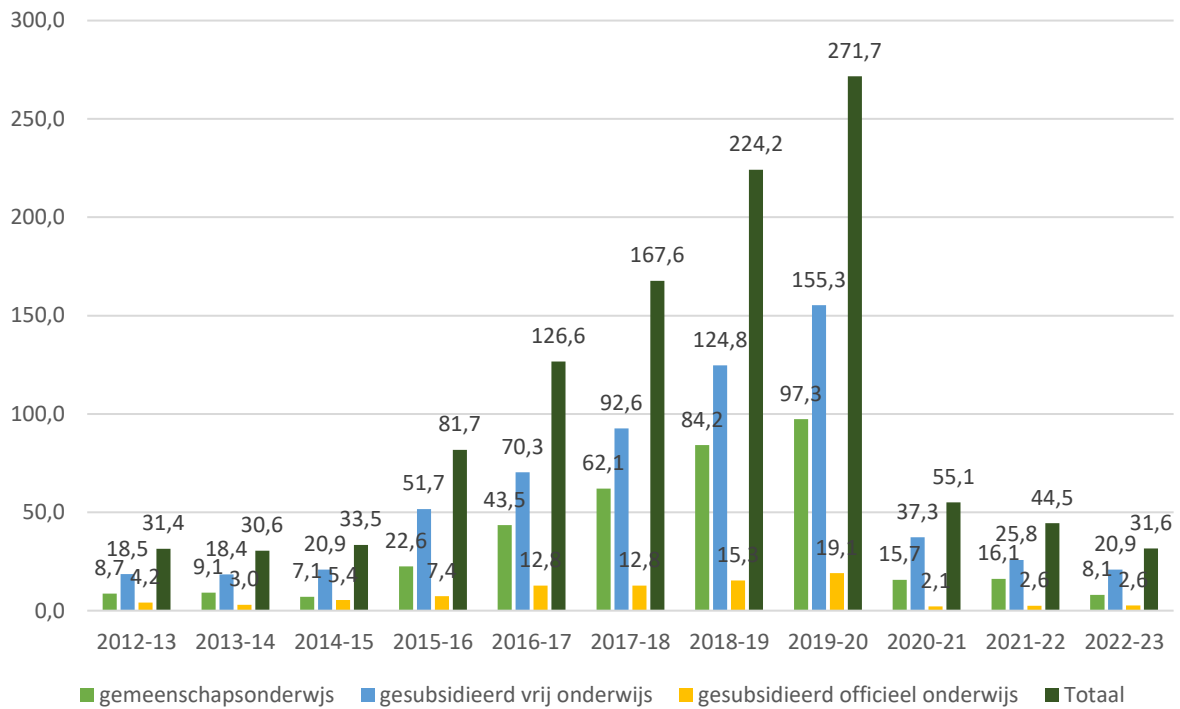
3.3. Evolutie aantal personeelsleden (voltijdse equivalenten) zonder reffectatie of wedertewerkstelling per onderwijsniveau

Om het grafische overzicht zo overzichtelijk mogelijk te maken, worden enkele gegevens vereenvoudigd weergegeven:

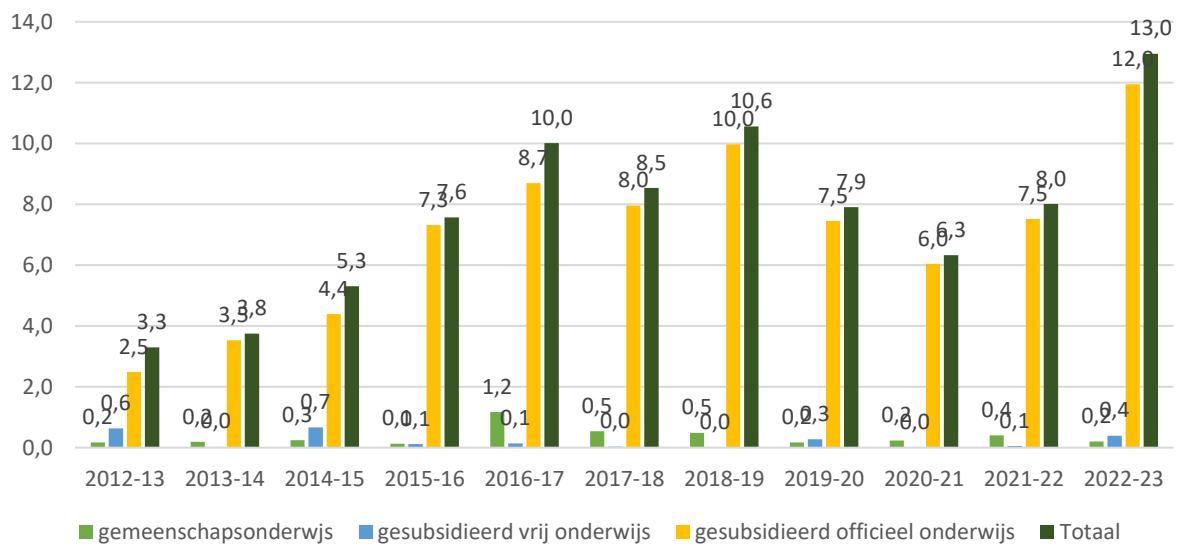
- de resultaten van de scholengemeenschappen en niet-scholengemeenschappen werden samengeteld.
- de cijfers van instellingen die niet tot een net behoren (categorie 'Andere'), werden verwerkt in het totaal, maar zijn, gelet op het geringe aantal, niet afzonderlijk opgenomen in de grafieken. De som van de getallen van de verschillende netten is dus kleiner dan de vermelde totalen.

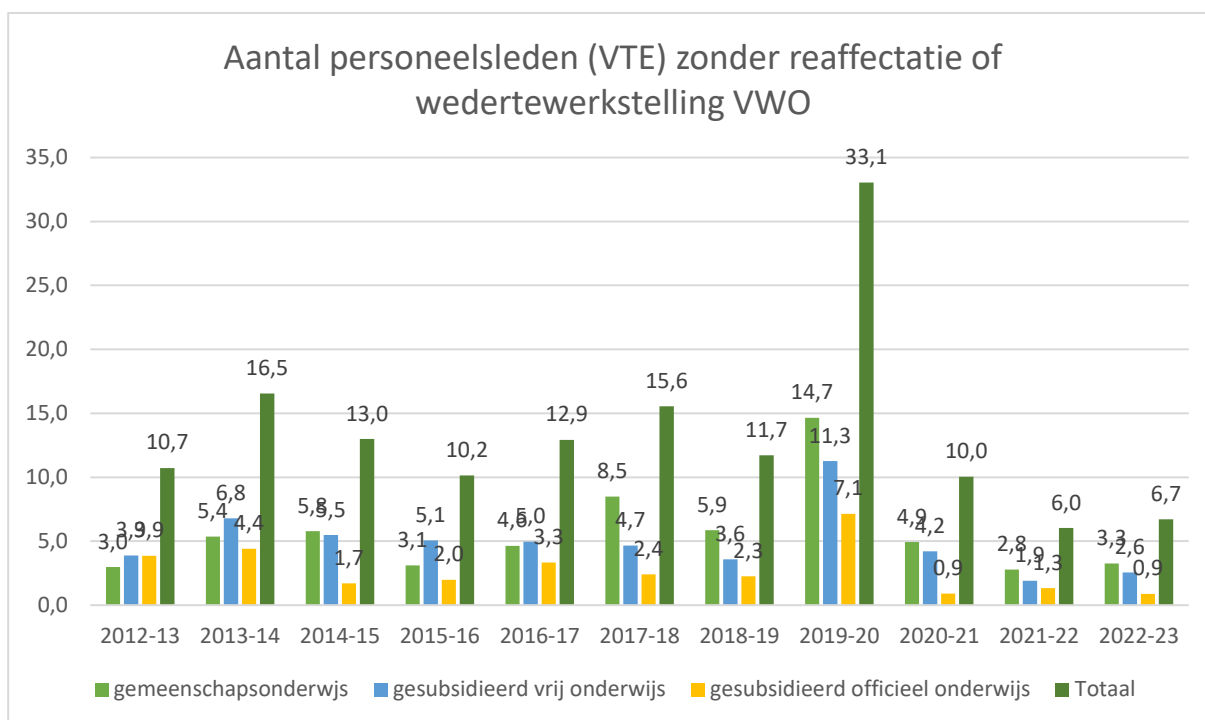


Aantal personeelsleden (VTE) zonder reffectatie of wedertewerkstelling So



Aantal personeelsleden (VTE) zonder reffectatie of wedertewerkstelling DKO





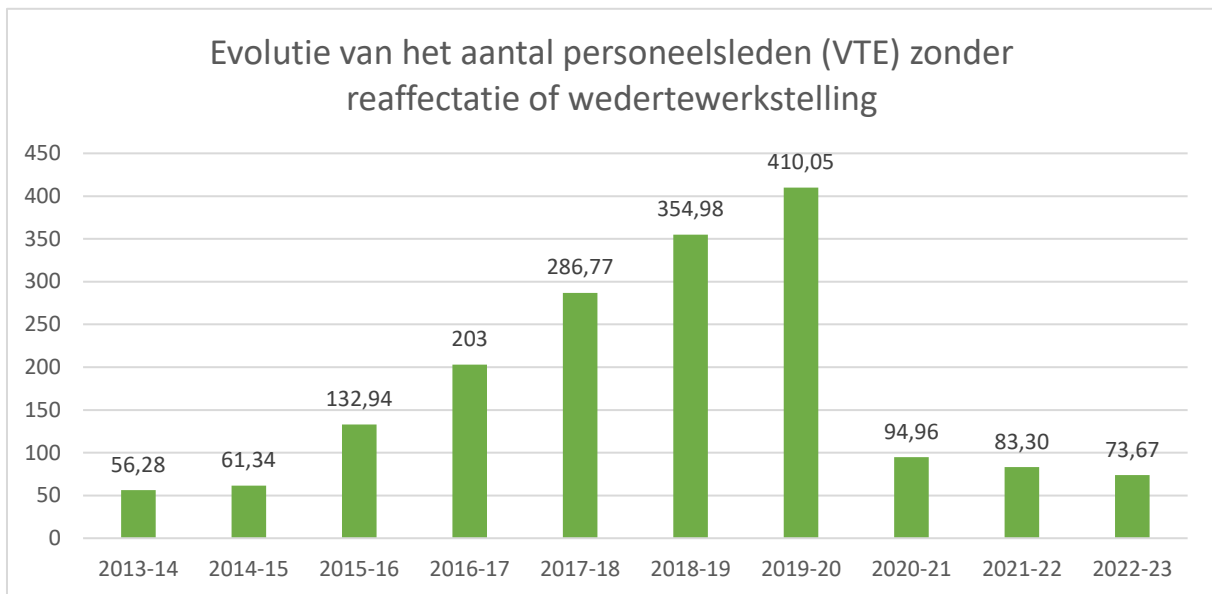
3.4. Verhouding van het volume TBSOB per personeelslid na werking van alle reffectatiecommissies per onderwijsniveau

Onderwijsniveau

	Aantal Personeelsleden (P)	Aantal voltijdse equivalenten (VTE)	VTE/P
Basisonderwijs	142	22,39	0,16
Secundair onderwijs	389	31,62	0,08
Deeltijds kunstonderwijs	150	12,95	0,09
Volwassenenonderwijs	108	6,71	0,06
Totaal	789	73,67	0,09

Na de werking van alle reffectatiecommissies zijn ter beschikking gestelde personeelsleden gemiddeld voor 0,09 voltijdse equivalenten niet gereffecteerd of weder te werk gesteld.

3.5. Evolutie van het aantal personeelsleden (in voltijdse equivalenten) zonder reffectatie of wedertewerkstelling



3.6. Conclusie van het aantal personeelsleden zonder reffectatie of wedertewerkstelling

Op 30 juni 2023 werden er 789 personeelsleden gemeld zonder reffectatie of wedertewerkstelling voor een volume van 73,67 voltijdse equivalenten (VTE). Het aantal personeelsleden stijgt met 2% in vergelijking met 30 juni 2022. In het basisonderwijs en secundair onderwijs is er een daling van het volume TBSOB zonder reffectatie of wedertewerkstelling. In het volwassenenonderwijs (+12%) en deeltijds kunstonderwijs (+62%) is er een stijging van het volume aan TBSOB zonder reffectatie of wedertewerkstelling.

3.7. Verklaringen voor het aantal personeelsleden zonder reffectatie of wedertewerkstelling

- De Vlaamse reffectatiecommissie beperkt haar toewijzingen tot die personeelsleden die meer dan 2 uren TBSOB zijn. Door niet op zoek te gaan naar een reffectatie of wedertewerkstelling voor deze personeelsleden blijft er automatisch een restgroep bestaan zonder invulling van de TBSOB.

De Vlaamse reffectatiecommissie hanteert dat principe sinds het schooljaar 2014-2015. Ook in het schooljaar 2022-2023 bleef dit principe van toepassing. Als er geen invulling van de TBSOB gebeurt los van de reffectatiecommissie zijn deze personeelsleden op 30 juni

per definitie ter beschikking gesteld. Bij de analyse van deze cijfers moet steeds rekening gehouden worden met de beperking dat het hier steeds gaat over kleine aantallen, gemeten t.a.v. het totale aantal personeelsleden in het onderwijs. Een anomalie in één school kan daarom een stijging teweegbrengen van méér dan 100 % als we de cijfers bekijken op het niveau van een onderwijsniveau binnen één net. Fluctuaties wijzen dus vaker op incidenten dan op een betekenisvolle evolutie.

- Voor de scholen en instellingen die tot een scholengemeenschap behoren werd de werking van de Vlaamse reffectatiecommissie en van de reffectatiecommissie van de scholengroep vanaf het schooljaar 2015-2016 tot en met het schooljaar 2019-2020 opgeschort. De maatregel geldt bijgevolg voor het overgrote deel van de scholen en instellingen van het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs. Ter beschikking gestelde personeelsleden die na de werking van de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap niet konden worden gereffecteerd of weder te werk gesteld, werden sindsdien door deze reffectatiecommissie toegewezen in een niet-organieke betrekking aan bij voorkeur één of meerdere scholen van de scholengemeenschap, in het ambt waarin het personeelslid ter beschikking werd gesteld. Die niet-organieke reffectaties/wedertewerkstellingen worden niet gemeld aan AGODI en kunnen als dusdanig ook niet afgezonderd worden. De sterke stijging van niet-ingevulde TBSOB in het basis- en secundair onderwijs in de voorgaande schooljaren is dan ook te verklaren door de toename aan niet-organieke reffectaties en wedertewerkstellingen op het niveau van de scholengemeenschappen. Het feit dat de cijfers in volwassenenonderwijs (waar de Vlaamse reffectatiecommissie wel verder haar werkzaamheden heeft voortgezet) vrij stabiel zijn gebleven in de afgelopen jaren, lijkt deze conclusie te bevestigen. In schooljaar 2019-2020 zien we een sterke stijging van niet-ingevulde TBSOB in het secundair onderwijs en een lichte daling in het basisonderwijs. Ook in het volwassenenonderwijs is er een zeer sterke toename waar te nemen van niet-ingevulde TBSOB. Dat is het rechtstreekse gevolg van de gewijzigde regelgeving voor die onderwijssector. Behalve voor de gesloten scholen was er geen bevoegdheid meer voor de Vlaamse reffectatiecommissie. Alle verplichtingen inzake TBS OB en RE/WTW waren beperkt tot het schoolbestuur, weliswaar in een landschap met grote schaalvergroting.

De stijging van de niet gereffecteerde of weder te werk gestelde personeelsleden in het basis- en secundair onderwijs sinds 1 september 2017 is voor een groot deel het gevolg van de maatregelen rond het M-decreet. Door de maatregelen van het M-decreet dienden

een aantal vastbenoemde personeelsleden ter beschikking gesteld te worden vanaf 1 september 2017. Zij konden voor een groot deel onmiddellijk gereffecteerd worden in tijdelijke lestijden of uren die werden gecreëerd voor het ondersteuningsmodel of ook weder te werk gesteld worden in het gewoon onderwijs binnen de eigen schoolgemeenschap. Er was echter geen verplichting tot reffectatie of wedertewerkstelling in een ondersteuningsnetwerk.

- In vorige edities van dit rapport argumenteerden we telkens dat het sowieso niet mogelijk is alle TBSOB-gestelde personeelsleden te reffecteren en/of weder te werk te stellen. Naast de bovenvermelde redenen, geldt ook het volgende :

Een meting wordt steeds op een gegeven tijdstip uitgevoerd. In dit geval is dat 30 juni van elk schooljaar. TBSOB-gestelde personeelsleden staan op dat ogenblik soms TBSOB gemeld, terwijl zij een groot gedeelte van het schooljaar wel gereffecteerd of weder te werk gesteld waren in reguliere vervangingen.

- Voor een aantal personeelsleden liep een procedure bij de pensioendienst van Medex of voor re-integratie. Vanaf 1 september 2014 wordt er in die gevallen echter geen ter beschikkingstelling meer uitgesproken en geldt een andere werkwijze voor herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid.
- De lijst van niet gereffecteerde of weder te werk gestelde personeelsleden bevat ook de personeelsleden die hun pensioen hebben aangevraagd of minder dan 2 jaar verwijderd zijn van hun pensioendatum.

Conform de regelgeving, kunnen zij weigeren om gereffecteerd of weder te werk gesteld te worden buiten hun eigen schoolbestuur.

- De groep bevat ook personeelsleden die beperkt inzetbaar zijn op basis van het bekwaamheidsbewijs. Er zijn leraren die enkel over een vereist bekwaamheidsbewijs beschikken voor het vak waarvoor ze ter beschikking werden gesteld.
- De lijst bevat personeelsleden die TBSOB zijn maar nog voor minstens 80% van een volledige opdracht aan het werk zijn in méér dan 3 scholen. Conform de regelgeving hoeven zij niet bijkomend gereffecteerd of weder te werk gesteld te worden.
- In het volwassenenonderwijs kent men het modulair systeem waardoor er ook bij de start van het tweede semester nog (bijkomend) terbeschikkingstellingen zijn. Zij blijven TBSOB zonder invulling omdat op dat moment de Vlaamse reffectatiecommissie haar werkzaamheden al heeft beëindigd.
- Uit kwaliteitscontroles blijkt dat binnen de scholengemeenschappen er soms geen reffectatie of wedertewerkstelling gezocht wordt voor personeelsleden die TBSOB zijn maar een dienstonderbreking nemen, terwijl de schoolbesturen ook in die gevallen eerst

op zoek moeten gaan naar een reffectatie en/of wedertewerkstelling en daarop dan een dienstonderbreking doorgeven.

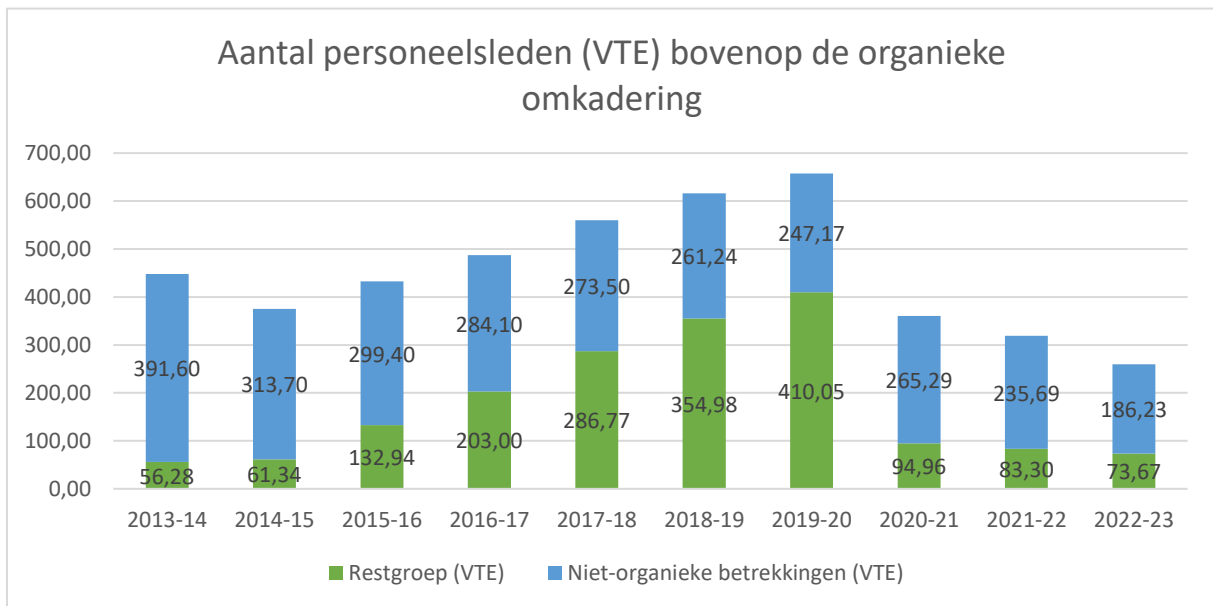
- Er zijn een aantal gevallen van foutieve en onvolledige zendingen.

3.8. Totaal aantal personeelsleden bovenop de organieke omkadering

De grafiek hieronder toont de evolutie van het totaal aantal terbeschikkinggestelde personeelsleden (in voltijdse equivalenten) die bovenop de organieke omkadering een salaris ontvangen.

Tot deze groep personeelsleden behoren dus:

- Het aantal personeelsleden aangesteld in een niet-organieke betrekking als administratieve of pedagogische ondersteuning (code 165)
- Het aantal personeelsleden zonder reffectatie of wedertewerkstelling inclusief een wedertewerkstelling in een niet-organieke betrekking



4. Samenvatting

Het rapport geeft een overzicht van het aantal personeelsleden dat ter beschikking werd gesteld wegens ontstentenis van betrekking en vervolgens al dan niet gereffecteerd en/of weder te werk gesteld in schooljaar 2022-2023. De cijfers die worden weer gegeven zijn gebaseerd op de data in het elektronisch personeelsdossier (EPD) op 30 juni 2023. De bevragingen werden uitgevoerd door de Afdeling Expertise en Controle van het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI).

De cijfers moeten genuanceerd worden. Een meting wordt immers steeds op een gegeven tijdstip uitgevoerd. In dit geval is dat 30 juni van het betrokken schooljaar. TBSOB-gestelde personeelsleden staan op dat ogenblik soms TBSOB gemeld zonder reffectatie of wedertewerkstelling, terwijl zij een groot gedeelte van het schooljaar wel gereffecteerd of weder te werk gesteld waren in vervangingsopdrachten. Ook worden sommige personeelsleden niet gemeld als TBSOB'er maar werden er wel opdrachten gezonden met de aanduiding reffectatie of wedertewerkstelling.

Daarnaast stellen we vast dat er voor ter beschikking gestelde personeelsleden die een dienstonderbreking nemen soms geen reffectatie of wedertewerkstelling gezocht wordt, terwijl dat wel moet gebeuren voorafgaand aan het doorgeven van de dienstonderbreking.

De som van het aantal personeelsleden dat gereffecteerd, weder te werk gesteld werd of afstand deed van wachtgeld is dus niet gelijk aan het aantal personeelsleden dat gemeld werd als TBSOB'er.

Op 30 juni 2023 waren er 6.641 wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gestelde personeelsleden (TBSOB'ers) geregistreerd in het elektronisch personeelsdossier (EPD). Het totale volume (voltijdse equivalenten of VTE) aan terbeschikkingstellingen bedraagt 2.512,40 VTE op 30 juni 2023.

4.883 personeelsleden (1.712,61 VTE) werden gereffecteerd en 1.706 personeelsleden werden weder te werk gesteld (685,76 VTE) al dan niet in een niet-organieke betrekking. 299 personeelsleden werden weder te werk gesteld in een niet-organieke betrekking (186,23 VTE) en 334 personeelsleden (80,83 VTE) deden afstand van wachtgeld voor de volledige of deeltijdse terbeschikkingstelling waardoor zij niet onderhevig waren aan de reffectatieverplichtingen.

Na de werking van alle reffectatiecommissies (de restgroep) waren er 789 TBSOB'ers zonder reffectatie of weder te werkstelling, goed voor 73,67 VTE.

In vergelijking met schooljaar 2021-2022 daalt het aantal TBSOB'ers met 1.054 personeelsleden of 13%. Het totale volume (voltijdse equivalenten of VTE) aan terbeschikkingstellingen daalt in dezelfde mate. Het aantal voltijdse equivalenten terbeschikkingstelling per personeelslid blijft status quo: 0,38 VTE/personeelslid.

Er werden 1.005 personeelsleden minder gereffecteerd. Dat komt overeen met een daling van 17%. Het volume aan reffectaties daalt in dezelfde mate. Gemiddeld werd een personeelslid gereffecteerd voor 0,35 VTE/personeelslid.

In vergelijking met schooljaar 2021-2022 daalt het aantal TBSOB'ers met een wedertewerking inclusief de wedertewerkingen in een niet-organieke betrekking met 6%. Het totale volume aan wedertewerkingen daalt met 9%.

Op basis van de cijfers van 30 juni 2023 bedraagt een wedertewerking gemiddeld 0,40 voltijdse equivalenten per personeelslid. Dat ligt in de lijn van het gemiddelde van afgelopen schooljaar (0,41 VTE/personeelslid).

Het aantal personeelsleden, 299, dat weder te werk gesteld werd in een niet-organieke betrekking (-19%) en het aantal voltijds equivalenten, 186,23 (-21%) daalde aanzienlijk in vergelijking met afgelopen schooljaar.

Opvallend is dat het volume aan terbeschikkingstellingen zonder reffectatie of wedertewerking stijgt in het volwassenenonderwijs (+12%) en in het deeltijds kunstonderwijs (+62%). Gemiddeld is een personeelslid voor 0,09 voltijdse equivalenten TBSOB zonder reffectatie of wedertewerking.

Het totaal aantal voltijdse equivalenten die bezoldigd worden buiten de organieke omkadering bedraagt 259,90. Dat is een daling van 20% in vergelijking met schooljaar 2021-2022.

Deze aantallen zijn heel erg beperkt in verhouding tot het totaal aan personeelsleden dat is aangesteld in het Vlaams onderwijs. Er mag evenwel niet worden voorbijgegaan aan de vaststelling dat er op 30 juni 2023 nog steeds personeelsleden zijn die op het einde van een schooljaar niet aangesteld zijn in een organieke betrekking.

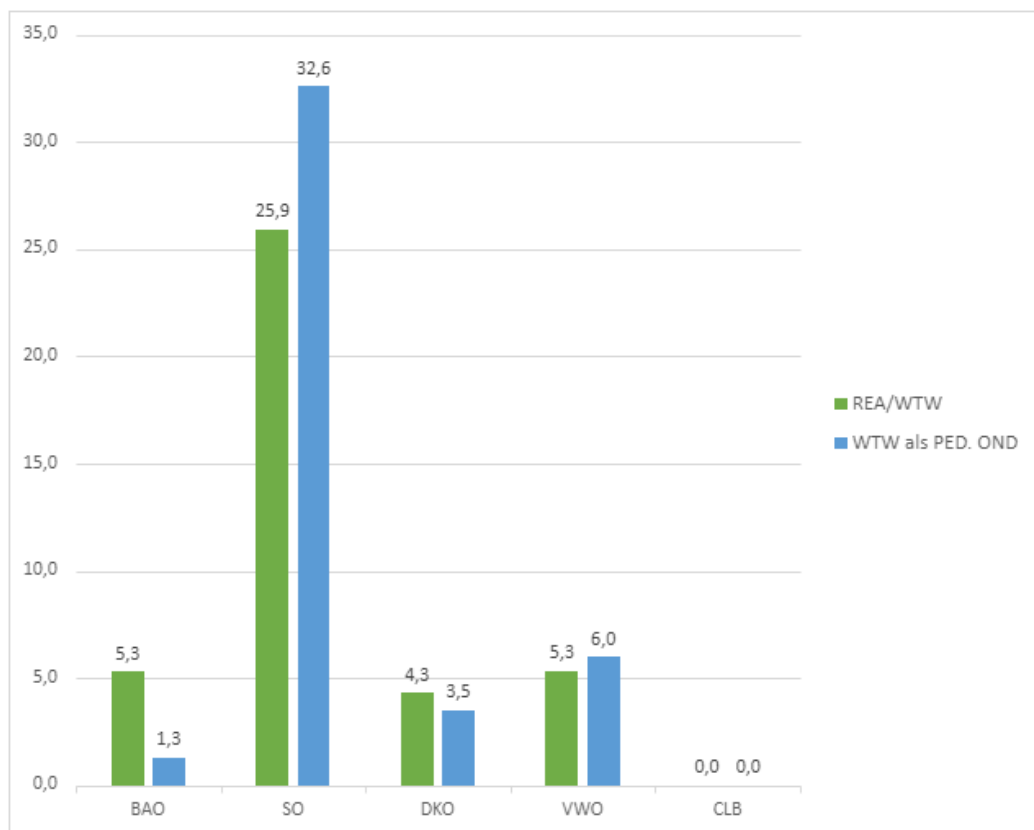
5. De Vlaamse reffectatiecommissie

5.1. Resultaten van de werking van de Vlaamse reffectatiecommissie in schooljaar 2022-2023

5.1.1. Reaffectaties, wedertewerkstellingen en wedertewerkstellingen als pedagogische ondersteuning per onderwijsniveau

Onderwijsniveau Toewijzingen (voltijds equivalenten)

	Reaffectatie/wedertewerkstelling	Wedertewerkstelling (pedagogische ondersteuning)
Bao	5,30	1,30
So	25,90	32,60
DKO	4,30	3,50
CVO	5,30	6,00
CLB	0,00	0,00
Totaal	40,80	43,40

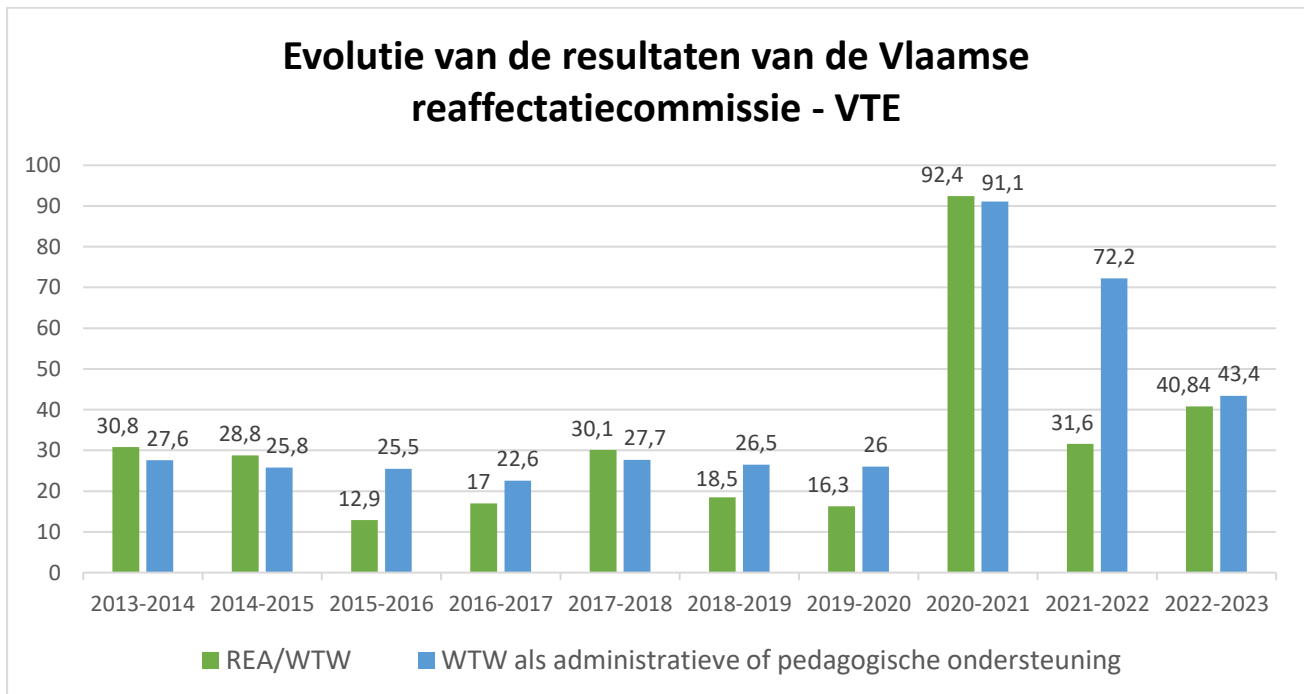


5.1.2.Reaffectaties, wedertewerkstellingen en wedertewerkstellingen als pedagogische ondersteuning in een niet-organieke betrekking per onderwijsniveau en per koepelorganisatie aantal personeelsleden (P) en voltijdse equivalenten (VTE)

Onderwijsniveau Koepelorganisaties

	GO		KathOndVla		OVSG/POV		Andere		Totaal	
	P	VTE	P	VTE	P	VTE	P	VTE	P	VTE
Bao	1	0,50	3	1,30	12	3,50	0	0,00	16	5,30
So	21	9,20	33	12,30	8	4,40	0	0,00	62	25,90
DKO	0	0,00	0	0,00	14	4,30	0	0,00	14	4,30
CVO	6	2,70	4	0,80	3	1,90	0	0,00	13	5,30
CLB	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totaal rea/wtw	28	12	40	14	37	14	0	0	105	40,80
Wtw ped. Ond.	34	17,10	31	13,60	37	12,7	0	0,0	102	43,40
Totaal	62	29	71	28	74	27	0	0	207	84

5.1.3.Evolutie van de resultaten van de werking van de Vlaamse reffectatiecommissie



5.1.4. Conclusies m.b.t. de werking van de Vlaamse reffectatiecommissie

In het schooljaar 2022-2023 wees de Vlaamse reffectatiecommissie 105 personeelsleden toe in een reffectatie en/of wedertewerkstelling wat overeenkomt met 40,48 voltijdse equivalenten. Het aantal personeelsleden dat een toewijzing kreeg steeg met 32%.

Het volume aan toegewezen reffectaties en wedertewerkstellingen stijgt met 28% in vergelijking met het schooljaar er voor.

102 personeelsleden, voor een volume van 43,40 voltijdse equivalenten, werden toegewezen in een niet-organieke betrekking. Het aantal personeelsleden daalt met 24%, het aantal voltijdse equivalenten daalt met 40%.

Om te kunnen vergelijken worden hieronder de cijfers van de afgelopen drie schooljaren weergegeven.

- 79 personeelsleden voor 31,60 VTE in schooljaar 2021-2022
- 194 personeelsleden voor 92,4 VTE in schooljaar 2020-2021
- 48 personeelsleden voor 16,3 VTE in schooljaar 2019-2020

5.2. Reacties over de werking van de Vlaamse reffectatiecommissie in schooljaar 2022-2023

5.2.1. Reacties van de leden

Op de laatste vergadering van de Vlaamse reffectatiecommissie werd, zoals elk jaar, de werking geëvalueerd. Hieronder volgen de bemerkingen van de verschillende leden van de commissie.

5.2.1.1. Reacties van de vertegenwoordigers van de personeelsleden

ACOD

- Zeer veel dank aan de leden van de overheidsdelegatie die ervoor gezorgd hebben dat de vergaderingen van de Vlaamse Reffectatiecommissie goed verliepen.
- Zeer veel dank aan de leden van de overheidsdelegatie die bij de afhandeling van de dossiers zeer veel redelijkheid aan de dag legden en steeds probeerden de belangen van alle partijen te respecteren.
- Ook dank aan de andere sociale partners. Zij hebben blijk gegeven van deskundigheid en redelijkheid.
- De RVA-regel (de zestig kilometer) zou moeten worden omgevormd. Niet de afstand telt, wel de tijd die een personeelslid nodig heeft om zich tijdens de verkeersspits te verplaatsen tussen zijn woonplaats en de instelling waaraan het is toegewezen. Wij willen nu op deze tijd geen getal plakken.

- Analoog voor personeelsleden uit het VWO. Zij moeten steeds in staat zijn met het openbaar vervoer naar en van hun lesplaats te reizen.

COC

- Bedankt aan alle partners rond de tafel voor de goede samenwerking en sfeer die open debat mogelijk maakt tijdens de vergaderingen.
- De belronde van de medewerkers naar de schoolsecretariaten waardoor veel dossiers niet op de VRC komen, wordt geapprecieerd. Dit resulteerde in weinig dossiers waar de administratie door de schoolsecretariaten niet juist bleek te staan. Ook de goede voorbereidende documenten door de dossierbeheerders worden gewaardeerd.
- De Sharepoint werkt goed. Het overzicht in het excel document is een heel handig werkinstrument.
- Digitaal vergaderen is OKE. Eventueel de eerste vergadering (met veel dossiers) fysiek laten doorgaan. We kunnen op die manier kennis maken met (nieuwe) leden in de VRC en de projectie van personeelsdossiers tijdens de vergadering is makkelijker.

COV

- Door een uitzonderlijke situatie konden we in juni niet voorspellen dat de mandaten dit werkjaar niet ingevuld konden worden. We appreciëren de inspanning om op korte termijn de vervanging mogelijk te maken.
- Hartelijk dank aan de voltallige ploeg medewerkers voor het geleverde werk. Jullie klaren het toch maar elke keer om op relatief korte termijn de dossiers degelijk voor te bereiden.
- De toevoeging van de bezwaarschriften, de Excel- overzichten, het oplistten van de bezwaarschriften, het gebruik van een digitaal platform vergemakkelijken de werking voor de commissieleden.
- Het tijdig bezorgen van alle documenten en de digitale vergaderlink is mooi werk van het secretariaat, hartelijk dank hiervoor.
- De constructieve samenwerking tussen de commissieleden is een fijne ervaring.
- Het digitaal vergaderen is opnieuw goed verlopen. We zijn deze manier van werken nu goed gewoon, maar zijn niet tegen de mogelijkheid om real-life vergaderingen bij te wonen als de situatie hierom vraagt.
- Dank je wel aan de voorzitter om bij de minister te bekomen dat toewijzingen voor minder dan 2 u niet moeten worden uitgevoerd.
- We vragen om bij toewijzingen aan verschillende scholen toch ook rekening te houden met de afstanden tussen verschillende scholen van tewerkstelling.

5.2.1.2. Reacties van de vertegenwoordigers van de schoolbesturen

GO!

- De GO!-geleding dankt de voorzitter en alle medewerkers, voor en achter de schermen, voor de grondige voorbereiding van de dossiers, de vlot toegankelijke sharepoint-pagina's met alle nodige info en de constructieve aanpak van de vergaderingen, waardoor de vergaderingen steeds efficiënt konden verlopen. Het werken met digitale vergaderingen verliep goed en bespaart tijd. Dit kan, wat het GO! betreft, ook in de toekomst behouden blijven (maar de eerste vergadering kan, indien gewenst door de partners, potentieel ook fysiek verlopen).
- Alle stukken en documenten werden steeds op tijd ter beschikking gesteld zodat het mogelijk was om de vergaderingen goed voor te bereiden en eventueel vooraf nog even contact te leggen met onze instellingen.
- We willen ook onze waardering uiten voor de vraag van de voorzitter aan de minister om ook dit schooljaar geen opdrachten meer toe te wijzen aan personeelsleden die slechts voor een zeer beperkt volume (max 2u) boventallig zijn.
- Een aantal toewijzingen werden ingevolge een bezwaar van de instelling of personeelslid dit seizoen onmiddellijk opgeschort bij beslissing van de voorzitter (als bleek dat het bezwaar sowieso zou aanvaard worden wegens gebaseerd op art. 45 BVR); hierdoor konden de instellingen de tijdelijke in dienst houden en werden nodeloze uitdienstmeldingen vermeden. In tijden van lerarenschaarste wordt een dergelijke opschorting zeker geapprecieerd door de directies.
- Er kwamen in de kamer GO!, ondanks de toch gewijzigde en verstrengde regelgeving, naar ons aanvoelen minder dossiers dan voorheen bij de Vlaamse reffectatiecommissie terecht. Dit komt allicht door de inzet van alle betrokken partijen. De belrondes van de administratie zorgen er voor de zendingen vanuit de scholen, waar mogelijk, al aangepast en geoptimaliseerd werden voor de vergaderingen van de Vlaamse reffectatiecommissie waardoor onnodige toewijzingen door de commissie werden vermeden. Instellingen en inrichtende machten nemen anderzijds ook de vraag vanuit de administratie - vraag die ondersteund wordt door het GO! - ter harte om waar mogelijk zelf oplossingen te zoeken voor boventallige personeelsleden (via bijvoorbeeld vrijwillige rea's en wtw's) zodat de organisatie van de instellingen minder belast wordt met late toewijzingen door de Vlaamse reffectatiecommissie. Op die wijze zorgen de instellingen er ook voor dat minder dossiers moeten doorgestuurd worden naar de Vlaamse reffectatiecommissie, wat alleen maar kan gewaardeerd worden.
- Tot slot: we kunnen er niet omheen dat er toch redelijk wat bezwaren werden ingediend en een redelijk deel ervan op basis van artikel 45 van het BVR aanvaard werd waardoor het

nettoresultaat inzake organieke toewijzingen door de Vlaamse reffectatiecommissie in globaal toch beperkt is.

Een aantal bezwaren werden niet aanvaard (wegens niet opgenomen in de lijst wettelijke redenen) maar tonen wel een aantal problemen aan waar instellingen en personeelsleden mee worden geconfronteerd. Deze verdienen ook onze aandacht.

Zo worden de berekende afstanden (woonplaats – tewerkstellingsplaats) vaak gecontesteerd en misschien moeten de toegepaste modaliteiten inzake het afstandscriterium eens herbekeken worden (al dan niet in samenspraak met de RVA).

- Ook voor de specifieke situatie van het VWO vragen we extra aandacht: door de organisatiestructuur en manier van werken in de CVO's zorgen reffectaties er meer dan in de andere onderwijsniveaus voor problemen: er is het tijdstip van de toewijzing (vaak is een opleiding of module op het moment van een toewijzing (november/december) al een heel eind gevorderd en soms al bijna afgelopen op het moment dat er nog een reffectatie aankomt in de instelling; het is niet goed voor de kwaliteit van een opleiding als er dan nog een personeelwissel moet gebeuren) ; er zijn de praktische bezwaren (omdat men vaak de lessenroosters noodgedwongen moet aanpassen terwijl cursisten in het VWO net vaak hun keuze gemaakt hebben voor een bepaalde opleiding in een bepaalde instelling mede omdat het tijdstip van de opleiding voor hen past ; dit omgooien in de loop van een opleiding/module is nefast voor de instelling én voor de cursisten); er is onbegrip omdat jonge tijdelijken die na veel zoeken gevonden zijn, alsnog (op een moment dat men de job na enkele maanden al beter in de vingers heeft) uit dienst moeten worden gemeld; en er zijn vaak ook pedagogische bezwaren omdat de toewijzing soms ook gaat om vakken of modules die personeelsleden al een hele tijd niet meer gegeven hebben en inhoudelijk niet (meer) of onvoldoende machtig zijn (ook al hebben de personeelsleden een VE bekwaamheidsbewijs). De eigenheid en specificiteit van het volwassenenonderwijs verdienen o.i. eigenlijk specifieke regels.

- Vooreerst dank dat we onze opmerkingen over de werking van de Vlaamse reffectatiecommissie zoals de voorbije jaren via schriftelijke weg aan u kunnen overmaken zodat deze samen met het verslag van de evaluatievergadering bezorgd worden aan onze minister van Onderwijs, de heer Ben Weyts.
- Onze dank gaat ook uit naar de medewerkers die de nodige data hebben verzameld om de vergaderingen voor te bereiden. We zijn er ons van bewust dat het een helse karwei is om alles zo vroeg op het schooljaar rond te krijgen. De administratieve verwerking en de zendingen van de scholen laten soms ook op zich wachten waardoor het niet altijd evident is om dit allemaal op tijd klaar te spelen. De voorafgaandelijke belronde was zeker een meerwaarde in het hele gebeuren.
- Vorig jaar hebben we gepleit voor een uniforme presentatie van de toewijzingen tijdens de vergadering van de reffectatiecommissie. Dit schooljaar is dit grotendeels gelukt, met uitzondering van één vergadering waarbij de volgorde van het vooraf bezorgde document niet gevolgd werd tijdens de presentatie, waardoor het moeilijk volgen was tijdens de vergadering.
- Wij, als Katholiek Onderwijs Vlaanderen sluiten ons aan bij wat een meerderheid tijdens de laatste meeting ook aangaf, namelijk dat het wenselijk zou zijn dat zeker de eerste vergadering in Brussel zou plaats vinden. Tijdens de eerste vergadering worden immers de meeste dossiers besproken.
- Zoals vorig jaar reeds aangehaald in onze evaluatie, stellen we ons de vraag of het wel opportuun is om de huidige RVA-wetgeving te blijven hanteren bij een toewijzing van een personeelslid. De toegepaste regeling waarbij een kilometergrens van 60 km gehanteerd wordt in combinatie met de tijdsduur van de verplaatsing om een bezwaarschrift van een personeelslid te beoordelen, vinden we niet meer van deze tijd.
- We zijn niet de enige partij rond de tafel die de problematiek van afstand en reistijd in vraag stelt. We durven dan ook hopen dat er een initiatief wordt genomen om die gezamenlijk te bekijken en misschien tot een alternatieve regeling te komen.
- Op het eind van de vergadering vernamen we dan nog dat de voorzitter, mevrouw Patricia Van Reet binnenkort haar verlof voorafgaand aan het pensioen zal opnemen. We wensen haar vanuit de organisatie een deugddoend en rijkgevoeld leven na haar mooie loopbaan toe. Geniet ervan Patricia!

- Bedanking: Hartelijk dank aan de voorzitter en haar voltallig team voor de zeer grondige voorbereidingen zodat de vergaderingen efficiënt verlopen. Ook dank aan de collega's voor de serene besprekingen.
- Weerkerende aandachtspunten volgen hieronder, omdat ze belangrijk blijven. Zo is de impact van onze toewijzingen op de organisatie, het personeelsbeleid en de leerlingen dikwijls aanzienlijk, in het bijzonder in het DKO krijgen we hier veelvuldig signalen over. Leerlingen moeten op een ander moment les volgen en dit bij iemand anders dan hun vertrouwde leerkracht waarmee ze een band hebben opgebouwd. Directeuren zijn vragende partij om hun organisatie te kunnen blijven behouden.
- Nog een aandachtspunt is de timing van de toewijzingen: ongelukkig als dit gebeurt op het einde van een trimester of module. Vb tijdens examenperiode is invallen moeilijk. Toewijzingen dicht bij de start van het schooljaar kennen minder dit probleem en genieten de voorkeur (maar zijn niet altijd mogelijk). De directeuren zijn daarom vragende partij om de toewijzingen te laten ingaan op een vaste datum, bijv. 1 februari. In het volwassenenonderwijs is een blijvend aandachtspunt, de moeilijke samenhang tussen de reffectatieregelgeving en het werken met modules. We hebben er moeilijk zicht op welke modules al dan niet doorlopen of een vervolg kennen waardoor toewijzingen gebeuren op het einde van een module zonder vervolgtraject
- Blijvend aandachtspunt is ook dat sommige onderwijsinstellingen cumulatief over de schooljaren heen relatief veel TBSOB'ers krijgen. Momenteel houden we binnen de VRC geen rekening met deze historiek, we bekijken enkel de dossiers van het betreffende schooljaar. Daar waar er ruimte is, kunnen we dit misschien mee in overweging nemen in de toekomst.
- Vaststelling: de juridisch ruime inzetbaarheid van personeelsleden strookt in de praktijk niet altijd met de competenties waarover personeelsleden beschikken. Dit leidt geregeld tot problemen en frustraties:
 - PL heeft VE, maar is niet zo bekwaam of heeft al zeer lang een vak niet meer gegeven. Dit speelt vooral in het CVO, SO en DKO.
 - De invulling van vakken in het DKO kan bovendien lokaal heel erg verschillend zijn en specifieke competenties vereisen.
 - Dit speelt nog meer als het gaat om leerlingen met zorgnoden.
- Blijvende vraag i.v.m. de dienstanciënniteit: Het is voor schoolbesturen en onderwijsinstellingen geen sinecure en dikwijls zeer arbeidsintensief om op basis van de loonbaanoverzichten te berekenen wie van hun personeelsleden de kleinste dienstanciënniteit heeft met het oog op TBSOB.
 - We herhalen onze vraag om deze berekening uit het elektronisch systeem te kunnen genereren.

- Als dit niet mogelijk is: willen we vragen of er vanuit de administratie mee kan worden bepleit om de regelgeving aan te passen met het oog op een sterke vereenvoudiging van het systeem.
- Privacy: moeten scholen en schoolbesturen nog steeds de toestemming van het personeelslid bijvoegen om de loopbaanfiche te kunnen opvragen? We vragen hierover al jarenlang meer duidelijkheid, maar kregen die tot op heden nog steeds niet.
- Sluit naadloos aan bij ons vorig punt. We willen graag informeren naar de reactie op de bovenstaande aandachtspunten, omdat we die vorig schooljaar ter gelegenheid van de evaluatie ook al hebben doorgegeven.
- Wij zijn vragende partij om geen toewijzingen toe te laten in PWB-uren. Anders brengt dit een grotere kost met zich mee.
- Vraag aan AgoDi om oorspronkelijk schoolbestuur te verwittigen dat als de reffectatie bij een ander schoolbestuur stopt (reaff. kan niet bestendig worden), dit personeelslid pedagogische taken moet komen vervullen bij zijn oorspronkelijk schoolbestuur en dat wanneer dit personeelslid niet komt opdagen, hij/zij moet doorgegeven worden als onwettig afwezig.
- Dossiers ontvangen wij alfabetisch, maar worden niet alfabetisch behandeld. Als je tijdens de vergadering dossiertje moet gaan zoeken, ben je hopeloos te laat. Behandeling van dossiers gaat immers zeer snel.
- Als geen toewijzing werd gevonden, deed men vroeger toewijzing in niet-organieke adm. ondersteuning /uren. Nu gebeurt de toewijzing aan de school of de scholengemeenschap in niet-organieke uren. Onze vraag is nu om de oude toewijzingen aan te passen (m.a.w. adm. ondersteuning weglaten).
- Geen toewijzingen in ander onderwijsniveau, als personeelslid nog niet gefungeerd heeft in dat ander onderwijsniveau. (bijv. VO naar DKO)
- Sinds de hervorming van het DKO kan een personeelslid tegelijkertijd aan leerlingen twee vakken geven. Normaal gaat het schoolbestuur na of dit personeelslid competenties heeft voor deze beide vakken. Bij een toewijzing door de VRC wordt daar geen rekening mee gehouden.
- Een personeelslid dat toegewezen wordt aan een bepaald schoolbestuur, maar komt niet opdagen en wordt na 10 dagen ontslagen. Wat gebeurt dan met dit personeelslid? Dit zal verschillend zijn naargelang het tijdstip in het schooljaar, wat vreemd is.
- Een schoolbestuur kan een personeelslid dat haar wordt toegewezen, weigeren indien ze dit personeelslid al ontslagen heeft als gevolg van een definitieve “onvoldoende” in het kader van de functionerings- en evaluatiecyclus. We vinden dat dit ook mogelijk zou moeten zijn, wanneer dit personeelslid ontslagen zou zijn ingevolge een tekortkoming aan de plichten.
- Wat doet een schoolbestuur als het een personeelslid toegewezen krijgt en ze willen dit personeelslid aanstellen, maar het strafregister van dit personeelslid blijkt niet blanco te zijn? Dan zou het schoolbestuur toch deze toewijzing moeten kunnen weigeren.

POV

- POV is voorstander van de online vergaderingen. Hierbij stellen we ons wel de bedenking dat we vaak vele uren online zijn voor dossiers die niet van toepassing zijn voor POV. Vraag is of de dossiers niet op een andere manier kunnen behandeld worden. Netten bekijken de programmatievoorstellen op voorhand en enkel de dossiers waar geen akkoord over is worden besproken?
- We hebben - net als vorig jaar - de bedenking dat de afstand tussen scholen geen sluitende parameter is. Afhankelijk van de ligging van mijn woonst en de school kan een grotere afstand soms in een snellere tijd worden afgelegd. We begrijpen dat afstand een subjectieve parameter is maar zijn er van overtuigd dat reistijd vaak een grotere rol speelt dan afstand.

VSOA

- Vanuit VSOA Onderwijs willen wij de voorzitter, de administratie en alle andere betrokken partijen bedanken voor het constructieve online verloop van de reffectaties, schooljaar 2022-2023.
- Dankzij de 'telefoonronde' vanuit de werkstations, zijn er minder dossiers laattijdig gemeld waardoor een eventuele toewijzing in een niet-organieke betrekking moest gebeuren.
- Ook dit jaar zijn er alweer bezwaren ingediend op basis van afstand. Wij stellen voor om in de toewijzingsbrieven aan de boventallige personeelsleden de afstand op te nemen tussen de woonplaats en de school van toewijzingen. Gezien deze afstand, bepaald via Michelin kortste afstand, kleiner is dan 60 km kan dit niet ingeroepen worden bij een bezwaar tegen de reffectatie.
- Door het lerarentekort zijn in bepaalde scholen niet alle uren/punten uit het lestijdenpakket/puntenenveloppe aangewend. De niet aangewende uren/punten zijn voor het departement niet zichtbaar en bijgevolg kan daar geen toewijzing in gebeuren. Misschien is het mogelijk dat de scholen deze uren/punten kenbaar maken via een bepaalde zending, zodat deze in een databank kunnen opgenomen worden. Prioritair kan men in deze database gaan zoeken naar een mogelijke toewijzing vanuit de Vlaamse reffectatiecommissie. Op deze manier is het tekort in die bepaalde school (deels) opgelost en moeten er geen tijdelijke mensen wijken voor boventalligen. In tijden van een lerarentekort is het ook moeilijk te begrijpen dat tijdelijke personeelsleden tijdens een schooljaar en vaak vlak voor een welverdiende vakantieperiode worden verdrongen en hierdoor mogelijks het onderwijs voorgoed verlaten.

- Bedankt aan alle medewerkers voor de constructieve manier van werken, het vlot beschikbaar stellen van de documenten op SharePoint en de fijne samenwerking.
- Vanuit OKO hebben we, naar aanleiding van een dossier in onze geledingen, een bedenking bij de toewijzing van een persoon die al vele jaren werkzaam was als directeur, die omwille van de sluiting van de school een toewijzing kreeg in het ambt van onderwijzer waarvoor hij een vereist diploma heeft, die bovendien al behoorlijk op leeftijd is en niet meer de wens heeft om opnieuw aan de slag te gaan als onderwijzer. Door deze toewijzing wordt een enthousiaste jonge leerkracht/zijnstromer verdrongen.
- Voor ons raakt dit aan het dossier van het lerarentekort waar vele pogingen gedaan worden om mensen warm te maken voor onderwijs. Zonder nog maar te spreken van de kwaliteit van onderwijs die door dit soort toewijzing mogelijk in het gedrang zou kunnen komen.
- Ofschoon de huidige regelgeving correct werd toegepast, durven we, om de genoemde redenen, vragen om te overwegen na welke maximum periode men nog zou geschikt zijn om het ambt van het vereiste diploma weer op te nemen.
- We zijn ervan overtuigd dat de juiste mens op de juiste plaats de kwaliteit kan brengen die we met zijn allen voor ogen hebben.

5.2.2. Reactie van de voorzitter

Naar aanleiding van de bovenstaande bemerkingen geeft de voorzitter de volgende feedback :

- De voorzitter bedankt alle leden voor de constructieve samenwerking en voor de uitgesproken appreciaties. Zij bedankt ook expliciet alle collega's van de personeelsafdelingen die heel mooi werk geleverd hebben bij de voorbereiding van de toewijzingen, de besprekingen, de opmaak van de brieven en de verslaggeving.
- Het werken met SharePoint voor voorstellen van toewijzing, voor het informeren over de bezwaren en voor het opmaken van de talrijke brieven is ook dit schooljaar een grote toegevoegde waarde gebleken, zowel voor externen alsook voor alle interne betrokkenen.
- De voorzitter is het ermee eens dat er binnen de Vlaamse reffectatiecommissie steeds ruimte en bereidheid is om in consensus tot een oplossing te komen. Ook dit jaar verliepen alle commissievergaderingen vlot vanop afstand of via hybride werking (overheidsdelegatie wel fysiek). Voor de volgende jaren zullen we zeker aan de slag gaan met de suggestie om de eerste vergadering voor een doelgroep fysiek in Brussel te laten doorgaan en de daaropvolgende vergaderingen via Teams te organiseren.
- De voorzitter merkt op dat de commissie nog steeds behoorlijk wat energie steekt in toewijzingen die door laattijdige zendingen tenietgedaan moeten worden. Ook personeelsleden zelf ondervinden gevolgen daarvan, want zij hebben geen overzicht van hun opdrachten en weten niet of voor welke uren zij (tijdig) betaald zullen worden. Door de voorafgaande belronde door de dossierbeheerders van de werkstations kon het aantal te behandelen dossiers beperkt worden. Die acties zullen we ook de volgende schooljaren blijven uitvoeren, maar eigenlijk zouden die moeten vermeden kunnen worden. Daarom wil zij nogmaals vragen aan de leden en hun organisaties om bij de start van volgend schooljaar mee te blijven aandringen op tijdige zendingen, in het belang van alle partijen. Het zou fijn zijn als zij daar via hun kanalen mee willen op inzetten.
- De voorzitter geeft aan dat de nieuwe definitie m.b.t. reffectatievrij zonder veel problemen kon geïmplementeerd worden, wat ook te danken is geweest aan de goede afspraken die voorafgaand zijn gemaakt over de volgorde van toewijzing. We kregen een paar bezwaren van personeelsleden die toch TADD bleken te zijn. Als dat bewijs geleverd werd, is het bezwaar altijd aanvaard. De suggestie is om TADD altijd aan te duiden in de zendingen.
- M.b.t. de opmerkingen omtrent de opschortingen deelt de voorzitter mee dat inderdaad opschorting verleend wordt bij bezwaren waarbij het heel duidelijk is dat zij aanvaard zullen worden, ook al is er geen expliciete vraag van de indieners. Bij bezwaren waar er twijfel is en

debat nodig bij de volgende vergadering, wordt geen opschorting verleend door de voorzitter, ook al wordt die gevraagd.

- De voorzitter begrijpt dat de regelgeving m.b.t. de afstand van de woonplaats tot de school van reffectatie (60 km) voor onbegrip kan zorgen. Overgaan naar het aspect “duur van de verplaatsingen” (al dan niet met openbaar vervoer) kan aanleiding zijn voor een debat op het ogenblik van aanpassing van de regelgeving, maar ook dan moet de commissie werken met objectieve criteria. Algemeen heeft zij de indruk dat de toewijzingen dit jaar gemiddeld iets dichterbij konden gebeuren dan vorig schooljaar.
- Er is ondertussen ook een interne oplossing gevonden voor het melden van personeelsleden die een opschorting wensen van de toegekende rea/wtw om een andere rea/wtw op te nemen. Er is de vraag om die mogelijkheid ook op te nemen in de omzendbrief.
- De voorzitter deelt ook mee dat de signalen die tijdens de laatste vergadering zijn geuit om een oplossing te zoeken voor het geval een personeelslid rea/wtw weigert op te nemen en ontslagen wordt in die school en dan opnieuw TBS OB wordt in de eigen school. Er wordt gesuggereerd dat dat ook in de eigen school gevolgen moet hebben, tot het moment van het opnemen van een andere organieke tewerkstelling. Deze case is doorgegeven aan de collega's van BOP.
- Tot slot geeft de voorzitter aan dat dit haar laatste vergadering is als voorzitter van de Vlaamse reffectatie. Zij bedankt alle interne medewerkers en alle leden van de verschillende geledingen voor de jarenlange fijne samenwerking.

Historiek

Omdat het voor een lezer die niet beslagen is in het onderwerp, noodzakelijk is om de ter beschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking (TBSOB) te kunnen duiden in het onderwijslandschap en in de tijd, gaan we even in op de historiek van de materie.

In **1992** werd het huidige systeem van ter beschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling vastgelegd in het Onderwijsdecreet III van 9 april 1992 en in het [Besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage.](#)

Door het veranderende onderwijslandschap werd de regelgeving door de jaren heen meerdere keren aangepast en verfijnd. De huidige scholengemeenschappen en in het gemeenschapsonderwijs de scholengroepen bestonden in 1992 immers niet. Het groeiend lerarentekort zette ook aan tot het wijzigingen aan het besluit.

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de wijzigingen die in gingen vanaf het schooljaar 2005-2006.

Schooljaar 2005-2006

De werking van de interprovinciale reffectatiecommissies werd opgeschort. Voor leerkrachten aangesteld in het gesubsidieerd onderwijs van wie de instelling niet tot een scholengemeenschap behoorde, werd de Vlaamse reffectatiecommissie de eerstbevoegde commissie.

De Vlaamse reffectatiecommissie zocht voor die personeelsleden een reffectatie of wedertewerkstelling in een instelling van het net waartoe de instelling van dat personeelslid behoorde. De commissie zocht in eerste instantie naar een reffectatie of wedertewerkstelling in instellingen die eveneens niet tot een scholengemeenschap behoorden en pas daarna in instellingen die wel deel uitmaakten van een scholengemeenschap.

Schooljaar 2010-2011

De interprovinciale reffectatiecommissies werden afgeschaft en de Vlaamse reffectatiecommissie nam de werkzaamheden van die commissies definitief over.

Dat bracht met zich mee dat de Vlaamse reffectatiecommissie een toewijzing zocht voor personeelsleden die niet gereffecteerd of weder te werk gesteld werden door de reffectatiecommissie van hun scholengemeenschap of scholengroep.

Sinds schooljaar 2010-2011 wijst de Vlaamse reffectatiecommissie consequent personeelsleden die TBSOB zijn en voor wie geen (volledige) reffectatie of wedertewerkstelling kan worden gevonden voor het restant van de TBSOB, toe als administratieve ondersteuning in een niet organiek betrekking.

In de jaren '90 omvatte deze categorie vooral personeelsleden die ter beschikking gesteld werden in gesloten scholen en elders moeilijk inzetbaar waren. Voor deze personeelsleden kon vaak geen reffectatie of wedertewerkstelling gevonden worden omdat ze niet beschikten over een vereist bekwaamheidsbewijs én omdat ze geografisch geconcentreerd woonden (cfr. gesloten mijnscholen in Limburg)

Tot het schooljaar 2009-2010, breidde de categorie bijna exclusief uit met personeelsleden die door MEDEX ongeschikt werden verklaard om hun gewone taken uit te voeren voor hun volledige opdracht.

Schooljaar 2014-2015

Voor de herinschakeling van vastbenoemde personeelsleden die definitief arbeidsongeschikt zijn, geldt vanaf 1 september 2014 een nieuwe werkwijze. Het doel is om door meer overleg tussen het schoolbestuur, het personeelslid en eventueel de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en door deskundig advies, de mogelijkheden tot tewerkstelling van het personeelslid na te gaan en tot een overeenkomst over tewerkstelling te komen.

Schooljaar 2015-2016

Voor instellingen die tot een scholengemeenschap behoren wordt de werking van de Vlaamse reffectatiecommissie en van de reffectatiecommissie van de scholengroep opgeschort. Ter beschikking gestelde personeelsleden die na de werking van de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap niet konden worden gereffecteerd of weder te werk gesteld, worden door deze reffectatiecommissie toegewezen in een niet-organieke betrekking. De toewijzing gebeurt aan bij voorkeur één of meerdere scholen van de scholengemeenschap, in het ambt waarin het personeelslid ter beschikking werd gesteld.

Deze opschorting heeft tot gevolg dat ook alle verplichtingen worden opgeschort voor de betrokken personeelsleden, scholen en instellingen en de reffectatiecommissies van de scholengemeenschap tegenover de hogervermelde Vlaamse reffectatiecommissie. Dat betekende o.a. dat de Vlaamse reffectatiecommissie en de reffectatiecommissie van de scholengroep geen toewijzingen meer kunnen doen naar een instelling die behoort tot een scholengemeenschap.

De uitrol van het M-decreet vanaf 1 september 2015 had ook een invloed op de cijfers m.b.t. TBSOB de volgende schooljaren.

Schooljaar 2018 -2019

Vanaf 1 september 2018 werd er een nieuwe invulling gegeven aan het begrip “weder te werk stellen in een niet-organieke betrekking”. Daar waar die voor alle personeelsleden eerder werd gezien als administratieve ondersteuning, moet de taakinfilling vanaf schooljaar 2018-2019 gelinkt zijn aan het ambt waarin het personeelslid ter beschikking werd gesteld.

Deze tewerkstelling wordt toegekend aan een instelling van het onderwijsniveau waar het personeelslid werd ter beschikking gesteld. Het schoolbestuur van de instelling waaraan het

personeelslid wordt toegewezen, stelt aan het personeelslid de invulling van de opdracht voor. Dat voorstel gaat uit van het ambt van vaste benoeming van het personeelslid en zijn bekwaamheidsbewijs. Voor het onderwijzend personeel gaat het dan hoofdzakelijk om pedagogische ondersteuning.

Indien er een toewijzing is in hetzelfde ambt, is het betrokken personeelslid verplicht om die betrekking te aanvaarden. Zo niet kan er een toewijzing zijn in een ander ambt van dezelfde personeelscategorie. Indien het betrokken personeelslid de aangeboden betrekking weigert, wordt hij/zij te werk gesteld als administratieve ondersteuning met de daarbij horende prestatie- en vakantieregeling. Bij de start van elk schooljaar is het ter beschikking gestelde personeelslid dat in een niet-organieke betrekking is toegewezen ook steeds opnieuw onderhevig aan alle verplichtingen betreffende reffectatie en wedertewerkstelling. Er dient immers prioritair een organieke reffectatie of wedertewerkstelling gezocht te worden.

Schooljaar 2019-2020

De werking van de Vlaamse reffectatiecommissie wordt opgeschort voor het volwassenenonderwijs met uitzondering van de gesloten instellingen waarvoor de commissie wel nog werkzaam blijft. Alle verplichtingen inzake terbeschikkingstellingen, reffectaties en wedertewerkstellingen zijn beperkt tot het bestuur, weliswaar in een landschap met een schaalvergroting.

Schooljaar 2020-2021

Met ingang van 1 september 2020 wordt de werking van de reffectatiecommissie van de scholengroep (Gemeenschapsonderwijs) en van de Vlaamse reffectatiecommissie gereactiveerd voor scholen van het basisonderwijs en het secundair onderwijs die behoren tot een scholengemeenschap. Ook voor de centra voor volwassenenonderwijs worden de reffectatiecommissies opnieuw actief. Deze reactivering heeft tot gevolg dat alle verplichtingen moeten nageleefd worden door de betrokken personeelsleden, scholen en instellingen en de reffectatiecommissies van de scholengemeenschap tegenover hogervermelde reffectatiecommissies. Dat betekent o.a. dat de Vlaamse reffectatiecommissie en de reffectatiecommissie van de scholengroep wel opnieuw toewijzingen kunnen doen naar een school of instelling die behoort tot een scholengemeenschap.

Het gevolg daarvan is dat de reffectatiecommissies van de scholengemeenschap ter beschikking gestelde personeelsleden die niet konden worden gereffecteerd of weder te werk gesteld, niet meer kan toewijzen in een niet-organieke betrekking aan de scholen van de scholengemeenschap.

Vanaf het schooljaar 2020-2021 is de Vlaamse reffectatiecommissie de enige commissie die bevoegd is voor het toewijzen van wedertewerkstellingen in niet-organieke betrekkingen.

Wanneer een dergelijke toewijzing gebeurt door de Vlaamse reffectatiecommissie, wordt daarvoor nog gebruik gemaakt van de vroegere code 165 (administratieve ondersteuning), omdat op die manier een onderscheid kan gemaakt worden tussen een organieke en niet-organieke toewijzing.

