SCHOLENGROEP Xplora

OPROEP TOT DE KANDIDATEN VOOR DE PERSONEELSBEWEGINGEN IN WERVINGSAMBTEN OP 01.01.2027. MUTATIE, NIEUWE AFFECTATIE EN (UITBREIDING) VASTE BENOEMING.

Inlichtingen:

☎ De algemeen directeur

De directies

Personeelsdienst SGR

Steffie Terras – steffie.terras@xplora.be

Lieven Vandevoorde – lieven.vandevoorde@xplora.be

Vragen stellen kan via één van de infosessies op 28 oktober of op 29 oktober.

Actiepunten:

Kandidaten moeten hun kandidatuur elektronisch indienen uiterlijk vrijdag 13 november 2026 via GO! scholengroep xplora — Mijn dossier

OF

Kandidaten moeten hun kandidatuur aangetekend indienen bij de raad van bestuur, i.c. de algemeen directeur, in één exemplaar bij middel van de formulieren, toegevoegd aan deze oproep, uiterlijk op vrijdag 13 november 2026 (postzegel telt)

op volgend adres:
Scholengroep Xplora
t.a.v. Diter Den Baes
Hugo Verriestraat 46
8800 ROESELARE

Oproep tot de kandidaten voor de personeelsbewegingen in wervingsambten op 01.01.2027

Samenvatting:

De raad van bestuur maakt via deze oproep de lijst met vacant verklaarde betrekkingen openbaar, samen met een beschrijving van de manier waarop de kandidaturen voor mutatie of vaste benoeming moeten worden ingediend.

Personeelsleden die zich kandidaat willen stellen voor een mutatie, nieuwe affectatie, vaste benoeming, of uitbreiding vaste benoeming in een **wervingsambt** kunnen door middel van het bijgevoegde formulier één of meer vacant verklaarde betrekkingen aanvragen. De lijst met vacant verklaarde betrekkingen is toegevoegd als bijlage.

De personeelsbewegingen gaan in op 1 januari 2027.

De kandidaturen moeten elektronisch via GO! scholengroep xplora — Mijn dossier of aangetekend opgestuurd worden naar de scholengroep Xplora voor vrijdag 13 november. Dit is een absolute vormvereiste.

Voor info over de concrete betrekkingen kunnen kandidaten zich best zo goed mogelijk informeren bij de instellingshoofden.

Inhoudsopgave

1 Situering 4

2 De mogelijke personeelsbewegingen: omschrijving en voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen 4

2.1 Mutatie en nieuwe affectatie 4

Omschrijving 4

Voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen 6

2.2 Internettenmutatie 7

2.3 Vaste benoeming: voorwaarden 7

2.4 Voorrangsregeling (geldig binnen de categorie kandidaten voor vaste benoeming) voor personeelsleden die reeds deeltijds benoemd zijn en een uitbreiding van hun benoeming wensen in hetzelfde ambt 10

3 De lijst met vacantverklaarde betrekkingen 10

3.1 De lijst 11

3.2 Uitleg bij de lijst 11

4 Algemene richtlijnen voor het invullen van de aanvraagformulieren **12**

4.1 De aanvraagformulieren 12

4.2 Formulier 1: invullen van de rubrieken 12

4.3 Formulier 2: overzicht gepresteerde diensten 13

5 Indienen van de kandidatuur **13**

6 Verdere procedure **14**

6.1 Selectieprocedure 14

6.2 Annuleren van de kandidatuur 14

7 Informatie en klachtenbehandeling **14**

- **Bijlage** : Aanvraagformulieren voor de kandidaten:

  - Formulier 1: aanvraag van betrekking(en)
  - Formulier 2: overzicht van de gepresteerde diensten

1.Situering

Deze omzendbrief is een **oproep** aan alle personeelsleden die zich kandidaat willen stellen voor een personeelsbeweging in één of meer vacant verklaarde betrekkingen in wervingsambten op **01.01.2027**. Samen met deze oproep wordt de **lijst** met vacant verklaarde betrekkingen van de scholengroep gepubliceerd.

In deze omzendbrief wordt aangegeven welke personeelsbewegingen er op **01.01.2027** mogelijk zijn, wordt uitleg gegeven bij de lijst met de vacant verklaarde betrekkingen en wordt de procedure voor de kandidaatstelling beschreven.

2. De mogelijke personeelsbewegingen: omschrijving en voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen

De vacant verklaarde betrekkingen worden toegewezen op 1 januari 2027.

2.1 Mutatie en nieuwe affectatie

Omschrijving:

De **mutatie** is de benoeming en affectatie aan een **andere** scholengroep of een instelling van een andere scholengroep in een betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is.
NB: naar betrekkingen in de ambten van kleuteronderwijzer en onderwijzer kan onder bepaalde voorwaarden ook gemuteerd worden vanuit andere ambten (zie artikel 31 § 4 DRP)

De **nieuwe affectatie** betekent een nieuwe aanwijzing als vast benoemde in een vacante betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is, binnen **dezelfde** scholengroep.

NB: in bepaalde ambten kan onder bepaalde voorwaarden ook een nieuwe affectatie of mutatie gevraagd worden vanuit andere ambten (zie artikel 31 § 3 DRP); de RVB beslist of men deze mogelijkheden al dan niet toepast. Informeer u bij de scholengroep.

Artikel 31 DRP luidt als volgt :

§ 1. Een personeelslid kan binnen dezelfde scholengroep mits zijn akkoord een nieuwe affectatie krijgen in een vacante betrekking van het ambt waarin het vast benoemd is, voor zover die betrekking, krachtens de reglementering ter zake, niet door reaffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een personeelslid dat wegens

ontstentenis van betrekking ter beschikking werd gesteld. Dat akkoord is niet vereist wanneer de nieuwe affectatie geschiedt binnen een pedagogische entiteit die bestaat uit enerzijds één instelling met een eerste graad en anderzijds uit één instelling met een tweede en derde graad en eventueel het HBO5 van het secundair onderwijs, die behoort tot dezelfde inrichtende macht en die in hetzelfde gebouwencomplex is gelegen. De criteria en modaliteiten van deze affectatie worden onderhandeld in het bevoegde onderhandelingscomité.

Een personeelslid kan, op zijn verzoek, worden gemuteerd in een vacante betrekking , voorzover die betrekking, krachtens de reglementering ter zake, niet door reaffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een personeelslid dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking werd gesteld.

De betrekking kan bij wijze van affectatie of mutatie worden toegewezen aan het personeelslid dat in die betrekking werd gereaffecteerd.

§ 2. Voor de affectatie of mutatie van een leerkracht levensbeschouwelijk onderricht is de instemming vereist van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst, respectievelijk de bevoegde instantie van de niet-confessionele zedenleer.

§ 3. In afwijking van paragraaf 1 kan de raad van bestuur een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van onderwijzer, in één van de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel, in het ambt van kinderverzorger, in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding, in het ambt van leermeester godsdienst of in het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer, mits zijn akkoord een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van kleuteronderwijzer, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van kleuteronderwijzer.

In afwijking van paragraaf 1 kan de raad van bestuur een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van kleuteronderwijzer, in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding, in het ambt van leermeester godsdienst, in het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer of in één van de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel, mits zijn akkoord een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van onderwijzer, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van onderwijzer.

§ 4. In afwijking van paragraaf 1 kan de raad van bestuur een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van onderwijzer, in één van de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel, in het ambt van kinderverzorger, in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding, in het ambt van leermeester godsdienst of in het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer, op zijn verzoek een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van kleuteronderwijzer, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van kleuteronderwijzer.

In afwijking van paragraaf 1 kan de raad van bestuur een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van kleuteronderwijzer in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding, in het ambt van leermeester godsdienst, in het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer of in één van de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel, op zijn verzoek een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van onderwijzer, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van onderwijzer.

§ 4bis. In afwijking van paragraaf 1 kan de raad van bestuur een personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt in het buitengewoon basisonderwijs of in het buitengewoon secundair onderwijs, mits zijn akkoord een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in een wervingsambt in het gewoon basisonderwijs of in het gewoon secundair onderwijs, op voorwaarde dat het personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor dat ambt.

In afwijking van paragraaf 1 kan de raad van bestuur een personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt in het buitengewoon basisonderwijs of in het buitengewoon secundair onderwijs, op zijn verzoek een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in een wervingsambt in het gewoon basisonderwijs of in het gewoon secundair onderwijs, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor dat ambt.

Samengevat: Voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen:

a) het personeelslid moet vast benoemd zijn in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap;
b) een personeelslid kan slechts muteren of een nieuwe affectatie krijgen binnen het ambt van vaste benoeming. Een vast benoemd leraar kan niet muteren naar alle vacant verklaarde betrekkingen van dit ambt. Hij kan slechts muteren naar of opnieuw geaffecteerd worden in een betrekking die **binnen "de breedte" van zijn vaste benoeming** valt (artikel 40bis DRP).
   NB: Zoals hierboven vermeld (zie § 3, 4, 4bis van artikel 31) zijn er een aantal bijkomende mogelijkheden voor bepaalde personeelsleden voor zover de RVB beslist heeft hiervan toepassing te maken (mogelijkheid; geen verplichting).

Bij het stellen van zijn kandidatuur heeft het personeelslid er alle belang bij dat het nauwkeurig nagaat of er specifieke eisen gesteld worden voor de betrekking (speciale uurregeling, methodeschool, kennis tweede taal, ..).

Een kandidaat moet zich realiseren dat hij eventueel kan afgewezen worden op basis van welbepaalde valabele motieven.

De nieuwe affectatie en mutatie, zoals beschreven in artikel 31 van het DRP, is een mogelijkheid, geen recht.

De kandidaat moet aan de voorwaarden voldoen op het ogenblik van de mutatie of nieuwe affectatie.

Wie een mutatie of nieuwe affectatie krijgt moet in principe de betrekking zoals ze vacant verklaard is ook opnemen, weliswaar binnen de grenzen van de omvang van zijn vaste benoeming of van de omvang van de vacant verklaarde betrekking.

Wat betreft het ***volume*** van de betrekking kan een personeelslid slechts muteren of opnieuw geaffecteerd worden naar een andere betrekking ten belope van *maximaal* de opdracht (dit is het aantal prestatie-eenheden, uitgedrukt in uren) waarvoor het personeelslid vast benoemd is. Via een mutatie of nieuwe affectatie kan men de omvang van de vaste benoeming **niet** uitbreiden.

De mutatie/nieuwe affectatie heeft gevolgen voor de vroegere affectatie van het personeelslid. Dit is geregeld in artikel 34 §1 van het DRP, dat luidt:

Het personeelslid verliest bij een nieuwe affectatie of mutatie zijn vroegere affectatie binnen de perken van de nieuwe opdracht. Het personeelslid dat wordt gemuteerd, moet in de scholengroep die het verlaat, ontslag nemen voor de opdracht waarvoor het wordt gemuteerd. De overgang van de ene naar de andere scholengroep moet zonder onderbreking gebeuren.

2.2 Internettenmutatie

Art. 34 §2 DRP voorziet dat vastbenoemde personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra kunnen muteren naar het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. Dit wordt aangeduid met de term **internettenmutatie**.

De diensten die voor de mutatie werden gepresteerd in hetzelfde ambt of in geval van toepassing van artikel 31, §3 of §4, in het ambt waarin het personeelslid voordien vast benoemd was, worden gelijkgesteld met diensten gepresteerd in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Internettenmutatie wordt op dezelfde wijze behandeld als de “gewone” mutatie.

2.3 Vaste benoeming: voorwaarden

De vaste benoeming in wervingsambten wordt geregeld door Hoofdstuk III, Wervingsambten, afdeling V, Vaste Benoeming, van het DRP (artikel 35 tot artikel 40ter DRP).

De voorwaarden voor benoeming op 1 januari 2027 zijn voor alle niveaus vastgelegd in **artikel 36** van het DRP met verwijzing naar artikel 17 DRP.

Artikel 36 DRP luidt als volgt :

Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de bepalingen van artikel 17, met uitzondering van paragraaf 1, 7°, en daarenboven :

1° op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 360 dagen dienstanciënniteit telt in het betrokken ambt bij de scholengroep. De raad van bestuur kan ook dienstanciënniteit in aanmerking nemen die het personeelslid heeft verworven in instellingen die tot een andere scholengroep behoren of die tot een inrichtende macht van het gesubsidieerd onderwijs behoren. Als het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs moeten de 360 dagen gepresteerd zijn in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn, vermeld in de oproep tot de kandidaten;

3° op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld. Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren, maar niet voor die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in artikel 23, §3, of in artikel 23bis, §3, tenzij het instellingshoofd instemt met een vaste benoeming in de instelling. Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van deze scholengemeenschap, maar niet voor die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in artikel 23, §3, of in artikel 23bis, §3, tenzij het instellingshoofd instemt met een vaste benoeming in de instelling. Is het personeelslid op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft opgebouwd, zoals bepaald in artikel 21, § 5, en artikel 21bis, § 5. De bepalingen van dit punt zijn niet van toepassing op een personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reaffectatie of wedertewerkstelling of op een personeelslid bedoeld in hoofdstuk Vbis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij vast benoemd is en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen. Dit personeelslid moet, voor zover hij het ambt van leraar uitoefent, 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

4° als laatste evaluatie in het ambt in kwestie geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft verkregen bij de scholengroep waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid niet is geëvalueerd, wordt die voorwaarde geacht voldaan te zijn. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen in een instelling van de scholengroep die behoort tot een scholengemeenschap, geldt deze bepaling voor alle instellingen van die scholengroep die behoren tot die scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen in een instelling van de scholengroep die niet behoort tot een scholengemeenschap, geldt deze bepaling voor alle instellingen van die scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap.

De vaste benoeming is slechts mogelijk als het personeelslid de betrekking in hoofdambt uitoefent.

<u>Artikel 17 DRP luidt als volgt:</u>

§ 1. Om als tijdelijk personeelslid te kunnen worden aangesteld moet het personeelslid op het ogenblik van de aanstelling voldoen aan volgende voorwaarden :

1° onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie is, behoudens door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling;

2°de burgerlijke en politieke rechten geniet, behoudens een door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling die samengaat met de vrijstelling bedoeld in 1°;

3° houder is van een bekwaamheidsbewijs zoals bedoeld in artikel 3, 6°;

4° voldoen aan de taalvereisten zoals bepaald in de artikelen 17bis tot en met 17quinquies;

5° van onberispelijk gedrag zijn, zoals dat blijkt uit een uittreksel uit het strafregister dat niet langer dan een maand tevoren werd afgegeven ;

(…)

Korte samenvatting van de belangrijkste benoemingsvoorwaarden :

1. kandidaat moet beschikken over een VE of VO bekwaamheidsbewijs voor het bewuste ambt/opleiding/vak/specialiteit/module

2. de kandidaat moet beschikken over **360 dagen ambtsanciënniteit in de scholengroep** op 31 augustus 2026 (berekening conform art. 4 DRP) ; als het een leraar betreft in het bezit van een VO-bekwaamheidsbewijs moeten de 360 dagen gepresteerd zijn in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking.

   (NB: De raad van bestuur kan, indien zo beslist, hiervoor ook dienstanciënniteit die in een andere scholengroep of in een inrichtende macht van het gesubsidieerd onderwijs verworven is in aanmerking nemen.)

3. de laatste evaluatie in scholengemeenschap/scholengroep mag geen 'onvoldoende' zijn

4. de kandidaat moet op 31.12.2026 **een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur** hebben in het **ambt waarin benoeming wordt gevraagd** en:
   - als men aangesteld is in een instelling die behoort tot een scholengemeenschap, kan men benoeming vragen/krijgen in alle betrekkingen (binnen hetzelfde ambt van TADD-aanstelling!) in alle instellingen die tot diezelfde scholengemeenschap behoren, behalve in die instelling(en) waar men als laatste beoordeling (met het oog op het verwerven van TADD) een negatieve beoordeling heeft gekregen. Als de directeur toch instemt met een vaste benoeming in de instelling, kan het wel.
   - als men aangesteld is in een instelling die niet tot een scholengemeenschap behoort, kan men benoeming vragen/krijgen in alle betrekkingen (binnen hetzelfde ambt van TADD-aanstelling!) in alle instellingen van de scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap, behalve in die instelling(en) waar men als laatste beoordeling (met het oog op het verwerven van TADD) een negatieve beoordeling heeft gekregen. Als de directeur toch instemt met een vaste benoeming in de instelling, kan het wel.

   Benoeming kan dus enkel in het ambt van TADD-aanstelling (opmerking: binnen het ambt van leraar: in die **vakken/specialiteiten/modules/opleidingen** waarvoor men TADD-gerechtigd is)!

   Opgelet: De voorwaarde van TADD-aanstelling is niet van toepassing voor volgende personeelsleden:

- gereaffecteerden en wedertewerkgestelden
- verlof TAO-ers voor wat het volume van hun verlof betreft.

Deze personeelsleden moeten wel beschikken over 360 dagen ambtsanciënniteit in de scholengroep (bij verlof TAO-leraar: ook 360 dagen anc in het vak/de opleiding/de specialiteit/de module).

2.4 Voorrangsregeling – enkel geldig binnen de categorie kandidaten voor vaste benoeming! – voor personeelsleden die reeds deeltijds benoemd zijn en een uitbreiding van hun benoeming wensen in hetzelfde ambt (art. 36bis DRP).

Artikel 36bis luidt als volgt :

§ 1. De vastbenoemde personeelsleden die een betrekking met onvolledige prestaties in hoofdambt uitoefenen, hebben, met het oog op de uitbreiding van hun vaste benoeming voorrang op alle tijdelijke personeelsleden voor het geheel of een deel van een vacant verklaarde betrekking , op voorwaarde dat zij :
1° ofwel in het bezit zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor de aangeboden prestaties en zij daarenboven in de scholengroep vast benoemd werden voor hetzelfde ambt;
2° ofwel in het bezit zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs en zij daarenboven in de scholengroep vast benoemd werden in hetzelfde ambt, en voor de leraren in dezelfde opleidingen, modules, vakken of specialiteiten als de aangeboden prestaties.
§ 2. Indien een personeelslid vast benoemd is in instellingen die behoren tot een scholengemeenschap, dan geldt de voorrang in de volgende volgorde voor de betrekkingen :
1° in instellingen van dezelfde scholengemeenschap, ongeacht het net;
2° in instellingen van een andere scholengemeenschap van dezelfde scholengroep;
3° in instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.
Indien een personeelslid vastbenoemd is in instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren, dan geldt de voorrang in de volgende volgorde voor de betrekkingen :
1° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren;
2° in de instellingen van dezelfde scholengroep die tot een scholengemeenschap behoren.
§ 3. ...

Samengevat: de vacante betrekking moet vallen **binnen de breedte van de vaste benoeming** (ambt/opleiding/vak/specialiteit/module) van het personeelslid – de voorrangsregeling geldt binnen de scholengroep waar men reeds gedeeltelijk benoemd is.

Een personeelslid kan, conform de bepalingen van artikel 38 van het DRP, zijn benoeming slechts uitbreiden tot maximaal één voltijdse opdracht.

<u>Opmerking</u>: de voorrangsregeling voor deeltijds benoemden (artikel 36bis) geldt enkel t.o.v. volledig tijdelijke personeelsleden, die een (eerste) benoeming vragen in hetzelfde ambt.

3 De lijst met vacantverklaarde betrekkingen

3.1 De lijst

Als bijlage is de lijst met vacantverklaarde betrekkingen van de scholengroep toegevoegd.

3.2 Uitleg bij de lijst

In de lijst zijn de vacantverklaarde betrekkingen gegroepeerd per instelling.

Elke vacantverklaarde betrekking wordt in eerste instantie **inhoudelijk** omschreven. Daarnaast heeft elke betrekking een **identificatienummer**. Achter sommige betrekkingen zijn één of meer codes aangebracht. Deze code geeft aan dat de kandidaten rekening moeten houden met een bijkomend kenmerk van de betrekking en/of aan extra voorwaarden moeten voldoen om de betrekking via een personeelsbeweging toegewezen te krijgen. Deze codes verwijzen dus in de eerste plaats naar een bepaalde specifieke eigenschap van de betrekking. Volgende codes kunnen voorkomen:

<u>De code R</u>

Dit zijn betrekkingen die ingenomen zijn door een <u>gereaffecteerd</u> of <u>wedertewerkgesteld</u> personeelslid.

Wie kan geldig kandideren voor vaste benoeming/nieuwe affectatie of mutatie in betrekkingen gecodeerd met de code R?

Vaste benoeming/nieuwe affectatie of mutatie in deze betrekking kan enkel verleend worden aan het personeelslid dat in de betrekking gereaffecteerd of weder tewerkgesteld is.

Opmerking: Wedertewerkgestelde personeelsleden die een nieuwe vaste benoeming vragen in de betrekking waarin ze fungeren en waarbij deze betrekking een organiek lagere salarisschaal heeft, verliezen de financiële voordelen van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking. Zij zullen na vaste benoeming worden bezoldigd op basis van de organieke weddenschaal verbonden aan dit nieuwe ambt van vaste benoeming.

<u>De code P</u>

Bij een aantal betrekkingen is de code P toegevoegd. Deze code wijst op <u>specifieke functievereisten</u>.

Sommige betrekkingen zijn onderworpen aan een bijzondere regeling inzake vakantie- en prestatiestelsel of aan een specifieke uurregeling, enz…. Kandidaten kunnen hierover het best de nodige informatie inwinnen bij de betrokken instellingshoofden.

Het gaat onder meer om betrekkingen in bv.:

- Topsportscholen
- Methodescholen
- Onderwijsinternaten
- Leersteuncentra
- GI-school

In het buitengewoon onderwijs wordt er soms mee aangegeven dat het gaat om een specifieke leerlingenpopulatie.

Deze voorbeelden zijn niet limitatief, maar wijzen er alleen op dat het verwachtingspatroon ten aanzien van het personeel wordt ingevuld vanuit de eigenheid van de instelling. De specifieke elementen ter zake kunnen in principe worden teruggevonden in het schoolwerkplan en/of de functiebeschrijving.

Niet alle betrekkingen van die aard zijn mogelijk aangeduid met de code P.
Het is daarom in alle gevallen aan te raden dat de kandidaat zich vooraf wendt tot de directie van de instelling waar een betrekking vacant verklaard werd om de specifieke functievereisten voor deze betrekking te vernemen.

De code 'V'

Dit zijn leraarsbetrekkingen die vacant verklaard werden waarvan de VB titularis een verlof geniet , de betrekkingen waarvan de VB titularis een eindeloopbaanverlof geniet,..

De code 'T'

Dit zijn betrekkingen waarbij we een specifieke taalvoorwaarde stellen.

Omschrijving taalhelden

Kandideren op de uren taalhelden is effectief voor een aanstelling in de taalheldenklas.

4 Algemene richtlijnen voor het invullen van de aanvraagformulieren

4.1 De aanvraagformulieren

Als bijlagen zijn **twee formulieren** toegevoegd.

- Formulier 1, bestemd voor het aanvragen van betrekkingen.
- Formulier 2, waarop de kandidaat een overzicht geeft van zijn loopbaan.

4.2 Formulier 1: invullen van de rubrieken

De meeste rubrieken spreken voor zich.

Onvolledig of foutief invullen kan leiden tot de afwijzing van de kandidatuur.

De volgende elementen van rubriek 4 verdienen een bijzondere aandacht:

- kolom “omschrijving betrekking”:

  In deze kolom moet de aangevraagde betrekking worden ingevuld zoals ze in de lijst met vacant verklaarde betrekkingen voorkomt.
- kolom “betrekking nr:”: identificatienummer zoals toegekend door de Raad van Bestuur; voorafgegaan door het nummer van de scholengroep (NR-SGR).
- 4 kolommen voor de gevraagde personeelsbeweging: de kandidaat kruist hier de gewenste personeelsbeweging voor de gevraagde betrekking aan.
- indien een kandidaat kandideert voor verschillende betrekkingen laat hij zijn voorkeur blijken uit de volgorde waarin hij de betrekkingen opgeeft op het formulier.

In rubriek 5 worden alle relevante bekwaamheidsbewijzen vermeld voor het gevraagde ambt: bv. onderwijzer, HOKT Bouw, Ind. Ir Elektriciteit, GHSO, GPB, HSTO Mechanica, PBA Chemie, Master in de …, BPB (bewijs pedagogische bekwaamheid), …

Indien erkende nuttige ervaring werd verworven: vermeld het vak/de vakken en het aantal jaren waarvoor de ervaring werd erkend (specifiek voor leraars TV/PV/BGV !).

Rubrieken 6,7,8 en 9: enkel in te vullen door wie reeds benoemd is

Rubrieken 10-11: enkel in te vullen door wie (uitbreiding) benoeming vraagt.

NB: **Rubriek 11**: om benoemd te kunnen worden moet je TADD-gerechtigd zijn voor het ambt en de opdracht waarvoor je kandideert ; op 31/12/2026 moet je ook TADD aangesteld zijn in het ambt waarin je benoeming vraagt (tenzij vrijgesteld wegens rea of wtw of wegens verlof TAO).

Vul in deze rubriek al je gegevens over je huidige aanstelling in zodat de scholengroep kan nagaan of je voldoet aan de decretale voorwaarden.

Opmerkingen:

- de **gevraagde gegevens** moeten de raad van bestuur in staat stellen de kandidatuur te controleren op decretale voorwaarden. Als het formulier niet degelijk is ingevuld of als niet alle gevraagde informatie wordt verstrekt, kan dit leiden tot het afwijzen van de kandidatuur.

- **niet ondertekende formulieren worden in geen geval aanvaard**.

4.3 Formulier 2: overzicht gepresteerde diensten

Bij de aanvraag van de personeelsbewegingen moet eveneens in één exemplaar de lijst van de gepresteerde diensten in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap worden gevoegd (formulier 2). Onder gepresteerde diensten moet worden verstaan: de perioden dat het personeelslid in de stand dienstactiviteit was.

5 Indienen van de kandidatuur

De aanvragen moeten, op straffe van nietigheid, uiterlijk op 13 november aangetekend of elektronisch via GO! scholengroep xplora — Mijn dossier

6 Verdere procedure

6.1 Selectieprocedure

Na de kandidaatstelling kan de raad van bestuur de kandidaten verzoeken om een dossier in te dienen, kandidaten oproepen om een interview af te leggen e.d.m. … teneinde de kandidaten te toetsen aan vooraf bepaalde criteria.

6.2 Annuleren van de kandidatuur

Het kan gebeuren dat een kandidaat na het indienen van de kandidatuur wenst af te zien van deze kandidatuur. In dit geval kan de kandidaat zijn kandidatuur annuleren. Dit gebeurt steeds *schriftelijk en gemotiveerd* bij de raad van bestuur waaronder de gevraagde betrekking ressorteert.

7 Informatie en klachtenbehandeling

De kandidaturen zullen worden onderzocht naar de vorm, termijn en decretale voorwaarden. Kandidaturen die wat vorm en termijn betreft niet correct werden ingediend, zullen niet worden aanvaard.

Kandidaturen voor een betrekking en/of een personeelsbeweging die niet aan de decretaal bepaalde voorwaarden voldoen, zijn ongeldig. De kandidaten zullen hiervan op de hoogte worden gesteld door de raad van bestuur.

Namens de raad van bestuur,

De algemeen directeur

Diter Den Baes