

## **TADD, vaste benoeming en evaluatie Nieuwe regelgeving**

*Deze week hebben de minister, de koepels en de vakbonden een akkoord bereikt over TADD, vaste benoeming en evaluatie. We leggen je hier beknopt uit wat er allemaal verandert. In ons ledenblad Tribune krijg je gedetailleerde informatie.*

*We voegen er meteen aan toe dat deze nieuwe regelgeving op 1 september 2021 in voege treedt. Bovendien komen er nog overgangsmaatregelen.*

*Opgelet: deze wijzigingen moeten nog worden goedgekeurd door het Vlaams parlement. Wij gaan ervan uit dat hier geen problemen zullen zijn.*

### **Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur**

Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) betekent dat je je recht op aanstelling over de schooljaren heen behoudt en dat je voorrang hebt op personeelsleden die nog geen TADD'er zijn.

Voortaan kan je op één schooljaar TADD'er worden. Aan welke voorwaarden moet je voldoen?

- (1) Je bent 290 dagen in dienst. Weekends en vakanties tellen mee als je de dag ervoor en de dag erna in dienst bent.
- (2) Je presteert 200 dagen effectief. Ziekteverlof, loopbaanonderbreking,... komen dus niet in aanmerking!
- (3) Je krijgt een positieve beoordeling. Als je helemaal geen beoordeling krijgt, dan telt dat als een positieve beoordeling.
- (4) Je dient je kandidatuur voor TADD in vóór 15 juni volgens de procedure die het school- of centrubestuur oplegt.

Als je aan deze voorwaarden voldoet, dan heb je op 1 september van het volgende schooljaar het recht op TADD op zak. Dat recht geldt niet alleen voor de school of het centrum waar je aangesteld was, maar ook voor andere scholen of centra van je bestuur of in je scholengemeenschap. We leggen dit in detail uit in ons ledenblad Tribune.

Je moet aan deze voorwaarden voldoen binnen één ambt (onderwijzer, leraar SO, maatschappelijk werker,... – in het volwassenenonderwijs is dat zelfs binnen de specialiteit of module) en binnen de scholengemeenschap. Als je 120 dagen in dienst bent als kleuteronderwijzer en 170 dagen als onderwijzer, dan kan je het recht op TADD niet aanvragen.

Wat als je beoordeling niet positief was?

Als je een beoordeling met werkpunten krijgt, dan moet je nog 200 dagen dienstanciënniteit verwerven. Je krijgt dan extra begeleiding in functie van die werkpunten. Je hebt op 1 september wel voorrang op andere personeelsleden die nog geen recht op TADD hebben. Na die 200 dagen krijg je weer een beoordeling. Die kan alleen positief of negatief zijn.

Als je een negatieve beoordeling krijgt, dan mag je het recht op TADD niet aanvragen. Bovendien komen de diensten waarvoor je negatief beoordeeld werd, in principe niet meer

in aanmerking om in de toekomst het recht op TADD aan te vragen, ook niet in andere scholen of centra van je bestuur of in je scholengemeenschap.

We komen in ons ledenblad Tribune in detail terug op de gevolgen van een negatieve beoordeling.

Je kan tegen een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling beroep aantekenen bij het school- of centrumbestuur.

### **Aanvangsbegeleiding**

Zodra je voor de eerste keer aangesteld wordt, heb je recht op aanvangsbegeleiding. Ook als je een beoordeling met werkpunten krijgt, heb je recht op gerichte begeleiding en ondersteuning.

Dit is ook van groot belang voor je beoordeling. Als je niet of slecht begeleid bent, mag je niet aanvaarden dat je een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling krijgt. Contacteer dan zeker ACOD Onderwijs.

### **Vaste benoeming**

Als alles meezit, kan je reeds in je tweede schooljaar vast benoemd worden. Daarvoor moet je aan volgende voorwaarden voldoen:

- (1) Je hebt op 31 augustus minstens 360 dagen dienstanciënniteit
  - in het ambt waarin je benoemd wil worden;
  - bij het school- of centrumbestuur of in de scholengemeenschap waar je benoemd wil worden.
- (2) Aan de vooravond van de vaste benoeming (d.w.z. op 31 december) ben je als TADD'er aangesteld
  - in het ambt waarin je benoemd wil worden;
  - in een instelling van het school- of centrumbestuur of de scholengemeenschap waar je benoemd wil worden.
- (3) Je laatste evaluatie had niet als eindconclusie 'onvoldoende'.
- (4) Je stelt je kandidaat volgens de procedure die het school- of centrumbestuur oplegt.

Het school- of centrumbestuur legt criteria vast voor het geval er meer dan een kandidaat is voor benoeming in een betrekking. Hierover wordt onderhandeld in het lokale comité.

### **Functiebeschrijvingen**

Voortaan zijn de functiebeschrijvingen beknopter en bevatten ze alleen nog de kerntaken. Instellingsgebonden taken, persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en dergelijke worden dus niet meer opgenomen.

Als je in dienst treedt, ontvang je dus een standaard functiebeschrijving die de kerntaken van je ambt bevat.

### **Evaluatie**

De evaluatie blijft haar positief karakter behouden: ze dient in de eerste plaats om personeelsleden te waarderen. Enkel daar waar personeelsleden (blijvend) onvoldoende functioneren, moet er aan een evaluatie 'onvoldoende' gedacht worden.

De eerste evaluator is in de eerste plaats een coach en begeleider. Hij is verplicht binnen de twee jaar een opleiding tot evaluator succesvol af te ronden.

Het is niet langer verplicht met ieder personeelslid formele functioneringsgesprekken te houden en hen om de vier jaar te evalueren. Daardoor krijgen evaluatoren meer ruimte voor hun begeleidende en coachende rol. Zij houden regelmatig informele functioneringsgesprekken met hun personeelsleden. Formele functioneringsgesprekken, waarvan een verslag wordt opgesteld, zijn aangewezen voor personeelsleden die niet voldoende functioneren.

Voor zulke personeelsleden kan de eerste evaluator een evaluatieprocedure opstarten. Die begint zodra het verslag van het formele functioneringsgesprek overhandigd wordt. De procedure duurt minimaal 120 effectief gepresteerde dagen. Weekends en vakanties — de zomervakantie uitgezonderd — tellen hier mee. Verloven, afwezigheden en dergelijke tellen niet mee. In deze procedure wordt het personeelslid begeleid en gecoacht.

Als de procedure afgesloten wordt met een evaluatie 'onvoldoende', dan volgt er een tweede evaluatieprocedure van minimaal 120 effectief gepresteerde dagen. De evaluator en het personeelslid houden een formeel functioneringsgesprek. Zodra het verslag van dit gesprek overhandigd is, start het begeleidingstraject. De tweede evaluatie volgt pas twaalf maanden nadat het verslag van het eerste functioneringsgesprek overhandigd is.

Wanneer ook deze tweede procedure afgesloten wordt met een evaluatie 'onvoldoende', wordt het personeelslid ontslagen.

De huidige beroepsmogelijkheden bij het College van Beroep blijven behouden.