

TADD: de sleutel tot werkzekerheid voor starters in het onderwijs (deadline 15 juni 2026)

KOEN VAN KERKHOVEN

Als je voor het eerst wordt aangesteld in een wervingsambt in een school¹ of in een centrum voor leerlingenbegeleiding (CLB), dan gebeurt dat via een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur (TABD). Na het opbouwen van voldoende dienstanciënniteit kan je voorrangrechten verwerven en een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) aanvragen.

Als tijdelijk personeelslid met recht op TADD krijg je bij aanstellingen voorrang ten opzichte van personeelsleden zonder dat recht. Dat verhoogt je kansen op werkzekerheid aanzienlijk. Een TADD vormt bovendien een belangrijke stap richting een vaste benoeming. Het belang van dat statuut kan dan ook moeilijk overschat worden. Je krijgt dat statuut niet automatisch, je moet het op tijd en correct aanvragen.

De aantrekkelijkheid van het lerarenberoep staat al geruime tijd onder druk. Heel wat startende leraren verlaten het onderwijs vroegtijdig, vaak door een gebrek aan stabiliteit en zekerheid in de beginfase van hun loopbaan. Om daaraan tegemoet te komen, nam de voormalige minister van onderwijs Weyts maatregelen zoals een versnelde toegang tot een vaste benoeming, gekoppeld aan een versterkte aanvangsbegeleiding. Daarnaast wijzigde hij de regelgeving rond TADD. De aanpassingen zorgen ervoor dat tijdelijke personeelsleden sneller duidelijkheid krijgen over hun loopbaanperspectief en dus ook sneller uitzicht hebben op meer werk- en financiële zekerheid.

Beoordelingen in het onderwijs: gevolgen en perspectieven

Als startend personeelslid heb je recht op aanvangsbegeleiding. Tegelijk is die begeleiding ook een verplicht onderdeel van je professionele loopbaan. De eerste evaluator volgt je in die periode als

starter op en beoordeelt je. Daarnaast ondersteunen of coachen een of meerdere leden van het schoolteam je, onder de verantwoordelijkheid van die evaluator. Wanneer je als tijdelijk personeelslid een volledig schooljaar hebt gepresteerd, uitgedrukt in een minimum aantal vereiste dagen dienstanciënniteit, volgt een formele beoordeling door je eerste evaluator die een hiërarchisch hoger ambt bekleedt. Die beoordeling kan drie vormen aannemen: een positieve beoordeling, een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling. Als je geen beoordeling krijgt, dan geldt dat als een positieve beoordeling.

Positieve beoordeling

Bij een positieve beoordeling komen de geleverde prestaties het volgende schooljaar of later in aanmerking voor een tijdelijke aanstelling met voorrang. Daarnaast vormt een positieve beoordeling een noodzakelijke voorwaarde om later het TADD-statuuut en uiteindelijk een vaste benoeming te verkrijgen.

Beoordeling met werkpunten

De eerste evaluator kan ook een beoordeling met werkpunten toekennen. In dat geval wordt je tijdelijke aanstelling van bepaalde duur verlengd. De evaluator stelt een verslag op met daarin zowel de beslissing als de geformuleerde werkpunten, samen met een overzicht van het traject dat je tijdens de aanvangsbegeleiding hebt doorlopen. Het daaropvolgende schooljaar of later heb je recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in hetzelfde ambt. Die aanstelling gebeurt binnen de

scholengemeenschap of de inrichtende macht (als er geen scholengemeenschap is). Ze moet je de kans geven om tweehonderd bijkomende dagen dienstanciënniteit op te bouwen. Tijdens die verlengde aanstelling volg je een aangepast traject van aanvangsbegeleiding dat gericht is op de vastgestelde werkpunten om zo alsnog het recht op TADD te kunnen verwerven. Dat recht op een nieuwe aanstelling geldt wel enkel ten opzichte van andere tijdelijke personeelsleden met een aanstelling van bepaalde duur.

Op het einde van dat bijkomende traject volgt een nieuwe beoordeling. Die kan enkel nog positief of negatief zijn. Bij een positieve beoordeling kan je je dan kandidaat stellen voor het recht op TADD.

Als je een beoordeling met werkpunten hebt gekregen en je daarmee niet akkoord gaat, kan je beroep doen op de inrichtende macht. Die beoordeelt of de beslissing redelijk is en het uitstel van het TADD-recht verantwoordt. De inrichtende macht kan de beoordeling alleen bevestigen of vernietigen en hoort daarbij zowel het personeelslid als de evaluator, als een van beide partijen daarom verzoekt.

Negatieve beoordeling

Als de eerste evaluator oordeelt dat je niet geschikt bent voor verdere tewerkstelling, dan kan de evaluator je een negatieve beoordeling toekennen die formeel gemotiveerd moet worden in een beoordelingsverslag. Een negatieve beoordeling heeft belangrijke gevolgen. De diensten die je hebt gepresteerd in het ambt binnen de school waar je de negatieve beoordeling kreeg, kunnen niet worden meegerekend voor het verwerven van een TADD in die instelling. Bovendien tellen die prestaties ook niet mee voor het verkrijgen van een TADD in andere instellingen van dezelfde scholengemeenschap of van dezelfde inrichtende macht (voor instellingen die niet

1. Met scholen worden hier ook de academies en centra voor volwassenenonderwijs bedoeld.

tot een scholengemeenschap behoren). Omgekeerd geldt ook dat prestaties die je hebt geleverd in andere scholen van de scholengemeenschap of bij dezelfde inrichtende macht, niet kunnen worden aangewend om in de school waar je een negatieve beoordeling kreeg alsnog recht op TADD op te bouwen.

In de toekomst kan de opgebouwde dienstanciënniteit eventueel wel opnieuw in aanmerking komen voor het TADD-recht als de directeur (in het gemeenschapsonderwijs) of de inrichtende macht (in het gesubsidieerd onderwijs) je opnieuw een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur toekent in de instelling waar je eerder een negatieve beoordeling kreeg. In dat geval wordt die negatieve beoordeling omgezet in een beoordeling met werkpunten.

Zolang je als tijdelijk personeelslid een negatieve beoordeling hebt voor de prestaties die je in een instelling hebt verricht, kan je in die instelling niet kandidaat stellen voor een vaste benoeming of voor een uitbreiding van een bestaande vaste benoeming, tenzij de inrichtende macht daar uitdrukkelijk mee instemt.

Ook bij een negatieve beoordeling heb je het recht om verhaal te halen bij de inrichtende macht.

Maximaal twee negatieve beoordelingen of beoordelingen met werkpunten

Als tijdelijk personeelslid kan je binnen eenzelfde scholengemeenschap of bij dezelfde inrichtende macht, over verschillende schooljaren heen, maximaal twee negatieve beoordelingen of beoordelingen met werkpunten krijgen in hetzelfde ambt. Bij een latere aanstelling kan er geen derde negatieve beoordeling of beoordeling met werkpunten meer worden toegekend. Als de eerste evaluator dan oordeelt dat je niet geschikt bent voor een verdere aanstel-

ling, kan die enkel nog gebruikmaken van de evaluatieregeling om die aanstelling stop te zetten.

Wanneer je als tijdelijk personeelslid een volledig schooljaar hebt gepresteerd volgt een formele beoordeling door je eerste evaluator die een hiërarchisch hoger ambt bekleedt.

Als je tijdens hetzelfde schooljaar in hetzelfde ambt bent aangesteld in meerdere scholen binnen dezelfde scholengemeenschap of inrichtende macht en je in verschillende instellingen een negatieve beoordeling of een beoordeling met werkpunten krijgt, dan gelden die beoordelingen in die context samen als één beoordeling.

Het recht op TADD: voorwaarden en aanvraag

Je verwerft het recht op TADD wanneer je op 30 juni 2026 een dienstanciënniteit hebt opgebouwd van minstens 290 dagen, waarvan je er in principe 200 effectief moet hebben gepresteerd. Die anciënniteit moet je verwerven binnen dezelfde scholengemeenschap. Behoort je school niet tot een scholengemeenschap of werk je in een CLB, dan moet je die dienstanciënniteit opbouwen binnen instellingen van dezelfde inrichtende macht.

De vereiste 290 dagen dienstanciënniteit worden berekend per ambt (bijvoorbeeld leraar, opvoeder of administratief medewerker). Als leraar verwerf je het recht op een TADD-aanstelling voor alle vakken² waarvoor je een vereist bekwaamheidsbewijs hebt, ook als je die vakken nog niet effectief hebt gegeven. Voor vakken waarvoor je een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs hebt, moet je de 290 dagen dienstanciënniteit per vak afzonderlijk opbouwen. Bij de berekening van de 290 dagen worden alle dagen meegerekend waarop je aangesteld was. Weekends, feestdagen en vakantiedagen tellen mee als ze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het totaal aantal dagen mag niet vermenigvuldigd worden met een factor 1,2.

Een tijdelijke aanstelling van 1 september tot en met 30 juni levert maximaal 303 dagen dienstanciënniteit op (of 304 in een schrikkeljaar). Voor personeelsleden die aangesteld zijn van 1 september tot en met 31 augustus, zoals administratief personeel, kan dat oplopen tot maximaal 360 dagen per schooljaar. Voor het verwerven van het

>>

2. Voor het volwassenenonderwijs worden daarmee modules en opleidingen bedoeld.

Als personeelslid heb je het recht om een aangeboden betrekking volledig te weigeren. In dat geval doe je afstand van die specifieke betrekking, maar behoud je je voorrangrecht voor andere betrekkingen.



TADD-recht wordt de dienstanciënniteit altijd beoordeeld op 30 juni. Voor de vereiste 200 dagen effectieve prestaties komen bepaalde afwezigheden niet in aanmerking, zoals ziekteverlof, omstandigheidsverlof en loopbaanonderbreking. Bevallingsverlof, periodes van verwijdering wegens beroepsziekte en moederschapsbescherming tellen wel mee, maar voor maximaal 70 dagen.

Daarnaast moet je uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin je de vereiste anciënniteit bereikt, een positieve beoordeling hebben gekregen van je eerste evaluator. Bovendien moet je je vóór 15 juni 2026 kandidaat stellen voor het recht op TADD, volgens de voorgeschreven procedure.

Waar geldt je TADD-recht?

Werk je in het *gesubsidieerd onderwijs* en behoort je school tot een scholengemeenschap, dan kan je je TADD-recht uitoefenen in alle scholen van die scholengemeenschap. Behoort je school niet tot een scholengemeenschap, dan wordt het TADD-recht bepaald op het niveau van de inrichtende macht. In dat geval geldt je recht voor alle scholen

van die inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Werk je in het *gemeenschapsonderwijs* en heb je de vereiste anciënniteit verworven in een school die tot een scholengemeenschap behoort, dan kan je je TADD-recht uitoefenen in deze volgorde:

- eerst in de scholen van dezelfde scholengemeenschap, ongeacht het net;
- vervolgens in de scholen van een andere scholengemeenschap binnen dezelfde scholengroep;
- ten slotte in de scholen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Heb je de vereiste anciënniteit verworven in een school die niet tot een scholengemeenschap behoort, dan geldt deze volgorde:

- eerst in de scholen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren;
- vervolgens in de scholen van dezelfde scholengroep die wel tot een scholengemeenschap behoren.

Hoe vraag je je TADD-recht aan?

Wanneer je recht hebt op een TADD, dan moet je dat recht formeel opeisen via een aangetekende brief. Alleen wanneer in het lokaal comité een alternatief werd afgesproken dat minstens dezelfde garanties biedt (bijvoorbeeld een digitaal aangetekende zending via een erkende instantie), kan daarvan worden afgeweken. De inrichtende macht (of de raad van bestuur in het gemeenschapsonderwijs) moet de personeelsleden informeren over de mogelijke manieren om een kandidatuur in te dienen en die informatie ook openbaar maken. COC adviseert om altijd voor een aangetekend schrijven te kiezen. Als je je kandidatuur niet aangekend (of via een gelijkwaardig erkend alternatief) indient, dan kan je niet in het TADD-statuut worden aangesteld.

De procedure verschilt naargelang het onderwijsnet.

In het *gesubsidieerd onderwijs*:

- Behoort je school tot een scholengemeenschap, dan richt je je brief vóór 15 juni 2026 aan de inrichtende macht van een school binnen die scholengemeenschap. De inrichtende macht staat in voor de verdere communicatie naar de andere schoolbesturen.
- Behoort je school niet tot een scholengemeenschap, dan richt je je brief vóór 15 juni 2026 aan de inrichtende macht waarbij je het TADD-recht hebt verworven.

In het *gemeenschapsonderwijs* richt je je brief vóór 15 juni 2026 aan de algemeen directeur van de scholengroep waar je het recht hebt opgebouwd.

Van zodra je voor het eerst effectief wordt aangesteld in een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, geldt je kandidatuur als doorlopend. Dat betekent dat je je voor dat ambt niet elk schooljaar opnieuw kandidaat moet

stellen bij de scholengroep, het schoolbestuur of de inrichtende macht. Je blijft over de schooljaren heen aangesteld en moet dus niet elke keer opnieuw worden aangesteld bij de start van een nieuw schooljaar. Let wel: je verliest je TADD-recht wanneer je tijdens vijf opeenvolgende jaren geen diensten hebt gepresteerd binnen de scholen of instellingen van hetzelfde schoolbestuur of dezelfde scholengemeenschap.

Voorrangsregeling bij vacatures

De inrichtende macht of het schoolbestuur (in het gesubsidieerd onderwijs) en de directeur (in het gemeenschapsonderwijs) zijn verplicht om definitief vacante betrekkingen met voorrang toe te wijzen aan personeelsleden die hun TADD-recht tijdig hebben laten gelden. Die verplichting geldt ook voor betrekkingen die in de loop van het schooljaar vacant worden en waarin nog geen personeelslid is aangesteld, bijvoorbeeld na een pensionering. Nadat alle vacante betrekkingen zijn aangeboden, moeten ook niet-vacante betrekkingen worden aangeboden aan personeelsleden met een TADD-recht die nog niet (voltijds) zijn aangesteld. Binnen de groep van personeelsleden met een TADD-recht geldt bovendien een volgorde van voorrang. Eerst komen de deeltijds vastbenoemde personeelsleden met een TADD-recht in aanmerking (zonder onderlinge rangorde). Vervolgens komen de tijdelijke personeelsleden met een TADD-recht aan bod. Binnen die groep van TADD'ers gelden geen bijkomende voorrangscriteria, zoals anciënniteit of het bezit van een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs. Wel kan het lokale onderhandelingsorgaan objectieve criteria vastleggen om de toewijzing transparanter te maken en discussies te vermijden. Pas daarna komen de tijdelijke personeelsleden zonder TADD-recht in aanmerking. Ter informatie: in het gemeenschapsonderwijs hebben

tijdelijke personeelsleden die een kandidatuur hebben ingediend voorrang op personeelsleden die dat niet hebben gedaan.

Als personeelslid heb je het recht om een aangeboden betrekking volledig te weigeren. In dat geval doe je afstand van die specifieke betrekking, maar behoud je je voorrangrecht voor andere betrekkingen. Je moet een betrekking altijd in haar geheel aanvaarden of weigeren. Alleen wanneer je deeltijds

werkt en je opdracht wil uitbreiden, kan een aangeboden betrekking opgesplitst worden.

Motivering bij het einde van een tijdelijke aanstelling

Sinds 1 september 2021 is een directeur (in het gemeenschapsonderwijs) of de inrichtende macht (in het gesubsidieerd onderwijs) verplicht om elke beëindiging van een tijdelijke aanstelling schriftelijk te motiveren aan het personeelslid.

>>



Op die manier krijg je als tijdelijk personeelslid duidelijkheid over de redenen waarom je aanstelling, eventueel vroegtijdig, wordt beëindigd of niet wordt verlengd.

Overgangsregeling voor TADD

Heb je als tijdelijk personeelslid vóór 30 juni 2021 al prestaties geleverd in een bepaald ambt en voldoe je aan specifieke voorwaarden, dan blijven de vroegere regels gelden. In dat geval zijn de nieuwe voorwaarden voor het recht op een TADD, die van kracht zijn sinds 1 september 2021, niet op jou van toepassing.

Omdat die overgangsregeling afhankelijk is van je individuele situatie, informeer je je best bij je provinciale secretariaat.

Meer informatie nodig?

Wil je meer informatie over het TADD-statuut? Neem dan contact op met het **COC-secretariaat** van jouw provincie. Voor de personeelsleden van het GO! verwijzen we ook naar onze website (bericht van 24 april 2026, 'Tijdelijke aanstelling in wervingsambten in het GO!').³

3. <https://www.hetacv.be/acv-coc/nieuws-en-pers-berichten/2026/04/24/tijdelijke-aanstellingen-in-wervingsambten-in-het-go>

Dienstanciënniteit uit het buitengewoon onderwijs

Een inrichtende macht kan de diensten die een personeelslid heeft gepresteerd in een wervingsambt in het buitengewoon basis- of secundair onderwijs laten meetellen als prestaties in een wervingsambt in het gewoon basis- of secundair onderwijs.

Het aantal dagen dat op die manier kan worden overgedragen, is echter beperkt tot maximaal 200 dagen dienstanciënniteit. Dat betekent dat je nog bijkomende prestaties moet leveren in het gewoon onderwijs om het vereiste aantal dagen te bereiken. Op die manier behoudt de eerste evaluator genoeg observatietijd in het gewoon onderwijs om een gefundeerde beoordeling te kunnen maken.

Zonder TADD geen toekomst voor starters

De Commissie van Wijzen volgde het standpunt van de onderwijsverstrekkers en adviseerde om het statuut van tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) – dat net bedoeld is om starters meer werkzekerheid te bieden – af te schaffen. Zonder dat TADD-statuut bouwen tijdelijke personeelsleden geen voorrangrechten meer op voor een aanstelling in het volgende schooljaar. Dat betekent concreet dat zij, zonder enige motivering, opnieuw aan de kant kunnen worden geschoven. De onzekerheid die vandaag al zwaar weegt op de beginfase van een onderwijsloopbaan, dreigt zo alleen maar toe te nemen.

Om die verminderde zekerheid te compenseren, stellen de commissie en de onderwijsverstrekkers voor om personeelsleden niet langer te koppelen aan één school, academie, centrum of instelling, maar aan het volledige bestuur. In de praktijk betekent dat dat personeelsleden – ongeacht hun statuut – flexibel kunnen worden ingezet over verschillende instellingen heen. Bij verplaatsingen tussen werkplekken zou geen rekening gehouden moeten worden met afstand of praktische haalbaarheid. Dat wordt naar voren geschoven als een vorm van 'modern hr-beleid'. COC verzet zich tegen die idee.

De vraag is of dat model werkelijk een antwoord biedt op de noden van startende personeelsleden. Werkzekerheid, stabiliteit en een duidelijke verankering in een schoolteam zijn net cruciale factoren om starters te ondersteunen en in het onderwijs te houden. Het is nu afwachten welke keuzes Zuhair Demir als huidige minister van Onderwijs effectief zal maken. We mogen hopen dat daarbij niet alleen naar efficiëntie en flexibiliteit wordt gekeken, maar ook naar de realiteit op de werkvloer en de noden van startende personeelsleden. Een doordachte en evenwichtige beslissing, die starters echte kansen geeft op stabiliteit en groei, is essentieel voor de toekomst van ons onderwijs.