



5 september 2022

Aanvangsbegeleiding en beoordeling. TADD'ers en TABD'ers bij de start van dit nieuwe schooljaar

Eerst dit: In de nieuwsbrief van juni kreeg je informatie over de monitoring van de beoordelingen. Misschien agendeerde je dit al voor het OCSG of komt dit nu aan bod. Begin juli stuurden we jou een mail met een bevraging over die monitoring. Bedankt als je hiervoor de tijd nam! Mocht dit niet gelukt zijn, dan nam je misschien deel aan de kleine enquête op een van de COV-info's. Voor ons is het belangrijk om zoveel mogelijk resultaten over de monitoring te kunnen meenemen in onze analyse. Had je nog niet de kans? De bevraging staat nog open: [klik hier](#). Dank je wel!

Wat is jouw taak als VA?

➤ **Vanuit jouw toezichtsbevoegdheid in het LOC**

Een TABD'er die op 30 juni 2022 voldeed aan alle TADD-voorwaarden: 290 dagen dienstanciënniteit waarvan 200 dagen effectief gepresteerd EN een positieve beoordeling (of geen gekregen) EN dit correct heeft opgeëist voor 15 juni met een aangetekend schrijven IS vanaf 30 juni 2022 TADD'er.

- ⇒ Deze collega moet vanaf 1 september aangesteld worden in een TADD-contract.
- ⇒ Voor 30 juni geen schriftelijke beoordeling gekregen is geen beoordeling = een positieve beoordeling.

TABD'ers die een beoordeling met werkpunten kregen MOETEN met recht een aanstelling krijgen (als er een vacature is) om zo minstens 200 bijkomende dagen te kunnen presteren MET aangepaste aanvangsbegeleiding.

- ⇒ Na de aanstelling van alle TADD'ers, worden eerst deze TABD'ers aangesteld vooraleer nieuwe personeelsleden een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur kunnen krijgen.
- ⇒ Een aangepast traject voor de aanvangsbegeleiding (op basis van de werkpunten) wordt schriftelijk vastgelegd tussen de eerste evaluator en het tijdelijk personeelslid.
- ⇒ Volgens de afspraken over aanvangsbegeleiding volgt op het einde van het schooljaar een nieuwe beoordeling.

➤ **Te onderhandelen in het OCSG**

Bij de start van de nieuwe TADD-voorwaarden in september 2021, heb jij samen met jouw collega's in het OCSG de algemene afspraken over de aanvangsbegeleiding onderhandeld in het OCSG. Het is nuttig die afspraken nu te evalueren. Is alles verlopen zoals jullie hadden voorzien in de algemene afspraken? Moeten er eventueel aanpassingen gebeuren? Zijn er zaken die jullie over het hoofd zagen? Waren de gebruikte formulieren voldoende duidelijk?

Uit de monitoring werd duidelijk of er in jouw school/scholengemeenschap TABD'ers waren die verhaal hebben gehaald bij het schoolbestuur nadat ze een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling hadden gekregen. Neem zeker ook deze afspraken nog bij de hand om ook deze te evalueren. Stellen jullie problemen vast? Moeten er aanpassingen gebeuren? Hoe staan de leden van het schoolbestuur tegenover dit verloop? Wensen zij hierin aanpassingen?

Lees meer [op onze website](#).

Goed om weten

Wij merken geregeld een verkeerd gebruik van de termen 'beoordeling' en 'evaluatie'. We verduidelijken dit nog even:

Beoordeling

- Sluit de aanvangsbegeleiding af voor het einde van het schooljaar.
- Alle tijdelijke personeelsleden moeten aanvangsbegeleiding krijgen en dus een beoordeling.
- De beoordeling komt tot stand tijdens een gesprek tussen de eerste evaluator en het personeelslid op basis van het schriftelijk vastgelegde traject voor de aanvangsbegeleiding.
- Er zijn 3 soorten beoordelingen :
 - o Positieve beoordeling (of er werd geen beoordeling gemaakt)
 - o Een beoordeling met werkpunten
 - o Een negatieve beoordeling
- Een positieve beoordeling is een van de TADD-voorwaarden.

[Lees meer over TADD-voorwaarden.](#)

Evaluatie

- Sluit een evaluatieprocedure af. Deze evaluatieprocedure wordt alleen opgestart als de eerste evaluator twijfelt over het functioneren van een personeelslid.
- Niet iedereen krijgt een evaluatieprocedure.
- Na een eerste formeel functioneringsgesprek worden in een verslag de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen opgenomen samen met een weergave van de tekortkomingen. Ook hoe de coaching zal verlopen door de 1^{ste} evaluator. De eerste evaluator kan maar tot een evaluatie komen als een functiebeschrijving werd gegeven, voldoende coaching was voorzien en de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen werden vastgelegd.
- Na de voorziene termijn komt er een evaluatiegesprek. Hierin gaat de eerste evaluator verder op wat schriftelijk werd vastgelegd. Het gesprek is gericht om het functioneren te verbeteren. Dit gesprek kan nog leiden tot nieuwe, duidelijke afspraken en doelstellingen.
- Van dit gesprek wordt een evaluatieverslag vastgelegd. Dit verslag moet een eindconclusie hebben. Er zijn twee mogelijke eindconclusies:
 - o Voldoende
 - o Onvoldoende: de mogelijkheden om in beroep te gaan bij het College zijn in het evaluatieverslag opgenomen.

[Lees meer over functiebeschrijving en evaluatie.](#)

Het is belangrijk om beide begrippen goed te gebruiken. Het zijn verschillende eindconclusies. Beiden kunnen wel gevolgen hebben voor de rechtspositie van het personeel.

Nog vragen?

Heb je nood aan meer toelichting, neem dan contact op met [jouw inspraakbegeleider](#).