



8 september 2022

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

In de nieuwsbrief van juni kreeg je informatie over de monitoring van de beoordelingen. Misschien nam je deel aan de kleine bevraging hierover 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. Op jouw school zijn waarschijnlijk een aantal nieuwe TADD'ers gestart. Daarnaast ook een aantal nieuwe personeelsleden. Deze nieuwe personeelsleden moeten aanvangsbegeleiding krijgen. Let je erop dat als je een gesprek hebt met deze nieuwe personeelsleden je schriftelijk vastlegt hoe de aanvangsbegeleiding zal verlopen? Neem hierbij zeker ook de algemene afspraken over de aanvangsbegeleiding bij de hand.

Jouw rol als directeur

Als directeur ben je verantwoordelijk voor het personeelsbeleid. Hou rekening met deze regels:

- 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.

Algemene afspraken en verhaal halen

Bij de start van de nieuwe TADD-voorwaarden in september 2021, zijn er in het OCSG onderhandelingen gevoerd over de algemene afspraken over de aanvangsbegeleiding. 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? Geef zeker eventuele bemerkingen door aan jouw vakbondsafgevaardigde(n). 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 eens ter 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? Bespreek dit in een informeel gesprek met jullie VA's en personeelsvertegenwoordigers.

[Lees meer over aanvangsbegeleiding in de omzendbrief TADD.](#)

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 ook een beoordeling.
- De beoordeling komt tot stand tijdens een gesprek tussen jou als 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 beoordeling in de omzendbrief TADD.](#)

Evaluatie

- Sluit een evaluatieprocedure af. Deze evaluatieprocedure wordt alleen opgestart als jij 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. Hierin staat ook hoe jij het personeelslid zal coachen. Je kan maar tot een evaluatie komen als je een functiebeschrijving gaf, voldoende coachte en de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen vastlegde.
- Na de voorziene termijn komt er een evaluatiegesprek. Hierin ga je 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.

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

Veel succes in dit nieuwe schooljaar!