

2.2.1.2. De beoordeling

Om het recht op TADD te verwerven, zal een tijdelijk personeelslid naast de vereiste dienstanciënniteit (zie [punt 2.2.1.1](#)) uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij in de instelling(en) die dienstanciënniteit verwerft een positieve beoordeling moeten krijgen van zijn eerste evaluator (zie [punt 2.2.1.2.1](#)).

De eerste evaluator kan drie vormen van beoordeling hanteren: een positieve beoordeling, een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling.

2.2.1.2.1. De positieve beoordeling

Als de eerste evaluator oordeelt dat het personeelslid voldoet, geeft de eerste evaluator aan het tijdelijke personeelslid bij het bereiken van de vereiste dienstanciënniteit voor het recht op TADD - en uiterlijk op 30 juni van dat schooljaar - een positieve beoordeling.

De positieve beoordeling houdt in dat het personeelslid de dienstanciënniteit die hij in het ambt in de instelling heeft verworven in aanmerking kan nemen om zich kandidaat te stellen voor het recht op TADD (zie punt 2.2.1.1).

Als het tijdelijke personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij de vereiste dienstanciënniteit voor het recht op TADD verwerft (zie punt 2.2.1.1) geen beoordeling heeft gekregen, dan is het alsof het personeelslid een positieve beoordeling heeft gekregen. Dit houdt dan in dat het personeelslid de prestaties die hij in de instelling in het ambt heeft verworven kan aanwenden om zich kandidaat te stellen voor het recht op TADD.

Ook de dienstanciënniteit die het personeelslid verworven heeft in de instelling of instellingen waar hij uiterlijk 30 juni geen beoordeling heeft gekregen, komt in aanmerking voor deze kandidaatstelling voor het recht op TADD.

Krijgt het personeelslid uiterlijk 30 juni een andere beoordeling - een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling - dan kan het personeelslid de dienstanciënniteit waarvoor die beoordeling geldt nog niet aanwenden om zich kandidaat te stellen voor het recht op TADD. Dat zal dan slechts mogelijk zijn onder bepaalde voorwaarden (zie punt [2.2.1.2.2](#) en [2.2.1.2.3](#)).

2.2.1.2.2. De beoordeling met werkpunten

De eerste evaluator kan ook oordelen dat het personeelslid nog niet klaar is om het recht op TADD te verwerven, omdat hij nog werkpunten heeft waarvoor hij zich moet inzetten en waarvoor bijkomende begeleiding nodig is. Hij kent dan aan het personeelslid een beoordeling met werkpunten toe.

De eerste evaluator maakt dan een verslag op waarin hij deze beslissing en de werkpunten opneemt, samen met het traject dat het tijdelijke personeelslid tijdens de aanvangsbegeleiding heeft afgelegd. Als het om een leerkracht levensbeschouwelijk onderricht (leermeester godsdienst en leermeester niet-confessionele zedenleer) gaat, wordt ook hier de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer betrokken voor een oordeel over de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten van dit ambt.

Een beoordeling met werkpunten heeft tot gevolg dat het personeelslid de dienstanciënniteit die hij in de instelling heeft verworven niet in aanmerking kan nemen om zich kandidaat te stellen voor het recht op TADD.

Als het personeelslid het niet eens is met deze beoordeling met werkpunten kan hij verhaal halen bij het schoolbestuur. Het schoolbestuur gaat na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op TADD rechtvaardigt. Het schoolbestuur kan de beoordeling met werkpunten enkel bevestigen of vernietigen. Als een van de betrokken partijen aan het schoolbestuur vraagt om gehoord te worden, hoort het schoolbestuur zowel het betrokken personeelslid als de eerste evaluator voordat het een beslissing neemt.

Een personeelslid dat een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, heeft het daaropvolgende schooljaar of later in het ambt waarvoor hij de beoordeling met werkpunten kreeg, recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in een instelling van de scholengemeenschap of van het schoolbestuur als de instelling niet tot een scholengemeenschap behoort. Dit moet toelaten dat het personeelslid ook effectief de vastgestelde werkpunten kan aanpakken en zo toch nog het recht op TADD kan verwerven. Dit recht op een nieuwe aanstelling van bepaalde duur geldt weliswaar slechts t.a.v. andere tijdelijke personeelsleden die voor bepaalde duur worden aangesteld. De scholengemeenschap of de inrichtende macht voor de instellingen die niet behoren tot een scholengemeenschap kan dit recht op een tijdelijke aanstelling van een tijdelijk personeelslid met werkpunten dan ook pas toepassen nadat bij het begin van het schooljaar de gangbare verdeling van betrekkingen wordt toegepast in volgende volgorde:

- de vastbenoemde personeelsleden een betrekking toewijzen;
- de verplichtingen betreffende re-affectatie en wedertewerkstelling toepassen;
- de personeelsleden met het recht op TADD in dienst houden of een aanstelling geven.

Zijn er na die verplichtingen nog vacatures toe te wijzen, dan moeten die bij voorrang gaan naar de tijdelijke personeelsleden met een beoordeling met werkpunten.

Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengemeenschap of in een of meer instellingen van het schoolbestuur (als de instellingen niet behoren tot een scholengemeenschap).

Als een tijdelijk personeelslid na de beoordeling met werkpunten in een instelling van de scholengemeenschap of van het schoolbestuur (als de instelling niet behoort tot een scholengemeenschap) opnieuw een tijdelijke aanstelling krijgt in een betrekking in het betrokken ambt, moet hij in dat ambt nog bijkomend 200 dagen effectieve prestaties extra verrichten om zich kandidaat te kunnen stellen voor het recht op TADD.

Tijdens deze bijkomende periode heeft het personeelslid recht op een aangepast traject van aanvangsbegeleiding, waarbij de focus ligt op de werkpunten die tijdens de beoordeling aan bod zijn gekomen en die in het verslag van de beoordeling met werkpunten zijn opgenomen. Bij het bereiken van de bijkomende 200 dagen effectieve prestaties kent de eerste evaluator uiterlijk op 30 juni van het schooljaar opnieuw een beoordeling toe. Hij kan dan kiezen uit twee mogelijkheden: een positieve beoordeling of een negatieve beoordeling.

Bij een positieve beoordeling kan het tijdelijke personeelslid de in de instelling in het ambt verworven dienstanciënniteit aanwenden om zich kandidaat te stellen voor het

recht op TADD. Als het personeelslid van de eerste evaluator geen beoordeling krijgt, geldt dit als een positieve beoordeling.

Bij een negatieve beoordeling kan het tijdelijke personeelslid de in de instelling in het ambt verworven dienstanciënniteit niet aanwenden om zich kandidaat stellen voor het recht op TADD (zie punt [2.2.1.2.3](#)).

2.2.1.2.3. De negatieve beoordeling

De derde vorm van beoordeling die de eerste evaluator kan toekennen, is een negatieve beoordeling. De eerste evaluator is dan van mening dat het tijdelijke personeelslid niet voldoet voor een nieuwe aanstelling en ook niet in aanmerking komt om het recht op TADD te verwerven.

Als het personeelslid het niet eens is met deze negatieve beoordeling kan hij verhaal halen bij het schoolbestuur. Het schoolbestuur gaat na of de negatieve beoordeling redelijk is en dit het weigeren van het recht op TADD rechtvaardigt. Het schoolbestuur kan de negatieve beoordeling enkel bevestigen of vernietigen. Als een van de betrokken partijen aan het schoolbestuur vraagt om gehoord te worden, hoort het schoolbestuur zowel het betrokken personeelslid als de eerste evaluator voordat het een beslissing neemt.

Bij een negatieve beoordeling kan het tijdelijke personeelslid de dienstanciënniteit die hij in de instelling in het ambt heeft verworven, niet aanwenden om zich bij de scholengemeenschap of bij het schoolbestuur als het gaat om instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren, kandidaat te stellen voor het recht op TADD in het ambt in kwestie. Het personeelslid kan in deze instelling het recht op TADD ook niet invoeren via de dienstanciënniteit die hij heeft verworven in andere instellingen van de scholengemeenschap of van de inrichtende macht als het gaat om instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Pas als het personeelslid opnieuw een tijdelijke aanstelling krijgt in de instelling komt de eerder in die instelling verworven dienstanciënniteit weer in aanmerking voor het recht op TADD. De negatieve beoordeling houdt dus niet in dat het personeelslid zich nadien in de instelling waar hij deze beoordeling heeft gekregen, niet meer kan kandidaat stellen voor een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur.

Als de directeur (in het gemeenschapsonderwijs) of het schoolbestuur (in het gesubsidieerd onderwijs) beslist om een personeelslid, dat eerder van de eerste evaluator een negatieve beoordeling heeft gekregen voor de prestaties die hij in een ambt in de instelling heeft verricht en zich later opnieuw kandidaat stelt voor een tijdelijke aanstelling in die instelling, in die instelling in het betrokken ambt een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur toe te wijzen, dan wordt de eerdere negatieve beoordeling omgezet in een beoordeling met werkpunten. Het personeelslid moet dan in het betrokken ambt in de instelling bijkomend 200 dagen effectieve dagen presteren, onder de voorwaarden die gelden t.a.v. een beoordeling met werkpunten, voordat hij in aanmerking komt voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (zie punt [2.2.1.2.2](#)).

2.2.1.2.4. Lokale afspraken over de beoordeling

In het bevoegde lokale comité kunnen op het niveau van het schoolbestuur of desgevallend de scholengemeenschap afspraken worden gemaakt over de beoordeling.

Deze afspraken kunnen gaan over de wijze waarop het instrument van beoordeling binnen de scholen van het schoolbestuur of scholengemeenschap zal worden gehanteerd (bv. afstemmen van de beoordeling als een tijdelijk personeelslid in

meerdere scholen presteert, opvolgen van de tijdelijke personeelsleden via uitwisseling van informatie, aanstellen van een personeelslid met een beoordeling met werkpunten, ...). Deze afspraken kunnen weliswaar nooit afbreuk doen aan de decretale bepalingen met betrekking tot het verwerven van het recht op TADD.

Ongeacht de afspraken die op lokaal vlak gemaakt worden, moet bij de toekenning van een beoordeling alleszins rekening gehouden worden met de volgende principes:

-als een tijdelijk personeelslid gespreid over meerdere schooljaren in eenzelfde ambt voor bepaalde duur is aangesteld in een of meer instellingen van de scholengemeenschap of van het schoolbestuur, als het gaat om instellingen die niet behoren tot een scholengemeenschap, kan aan dat personeelslid door een of meer eerste evaluatoren gedurende die opeenvolgende schooljaren slechts twee maal een negatieve beoordeling of combinatie van een beoordeling met werkpunten en negatieve beoordeling worden toegekend. Dat betekent dat als het personeelslid in een instelling van de scholengemeenschap of van het schoolbestuur, als het gaat om instellingen die niet behoren tot een scholengemeenschap, opnieuw tijdelijk wordt aangesteld voor bepaalde duur in een ambt waarvoor hij eerder al twee negatieve beoordelingen heeft gekregen, ofwel een beoordeling met werkpunten gevolgd door een negatieve beoordeling heeft gekregen, ofwel een negatieve beoordeling gevolgd door een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, dan kan de eerste evaluator in een instelling van de scholengemeenschap, respectievelijk schoolbestuur, in dat ambt geen derde beoordeling meer geven als dat een negatieve beoordeling of een beoordeling met werkpunten zou zijn. Als de eerste evaluator van dit tijdelijke personeelslid dan van mening is dat het personeelslid niet in aanmerking komt voor een nieuwe of een verdere tijdelijke aanstelling, dan kan hij dit enkel verhinderen via de procedure van een evaluatie met eindconclusie onvoldoende;

-als een tijdelijk personeelslid in hetzelfde ambt een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur heeft in meerdere instellingen van de scholengemeenschap of van het schoolbestuur, als het gaat om instellingen die niet behoren tot een scholengemeenschap, dan tellen alle negatieve beoordelingen en beoordelingen met werkpunten die in hetzelfde schooljaar zijn toegekend voor de toepassing van het hiervoor vermelde principe samen slechts als één beoordeling.

Voorbeelden

Voorbeeld 1

Een tijdelijk personeelslid heeft tijdens het schooljaar 2021-2022 een TABD-aanstelling in het ambt van onderwijzer voor 24/24 in school A van schoolbestuur X in scholengemeenschap Z. Dit personeelslid krijgt van de eerste evaluator op 30 juni 2022 in school A een negatieve beoordeling.

Het personeelslid heeft tijdens het schooljaar 2022-2023 een TABD-aanstelling in het ambt van onderwijzer voor 12/24 in school C van schoolbestuur Y van dezelfde scholengemeenschap Z. Dit personeelslid krijgt van de eerste evaluator in school C op 30 juni 2023 een negatieve beoordeling.

Als dit personeelslid in het ambt van onderwijzer opnieuw een TABD-aanstelling krijgt op of na 1 september 2023 in een school van dezelfde scholengemeenschap Z en de eerste evaluator is ook dan van mening dat het personeelslid niet geschikt is voor een verdere tijdelijke aanstelling, dan kan hij geen negatieve beoordeling of beoordeling met werkpunten meer toekennen. De eerste evaluator moet dan gebruik maken van de

evaluatieprocedure en desgevallend een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” toekennen.

Voorbeeld 2

Een tijdelijk personeelslid heeft tijdens het schooljaar 2021-2022 een TABD-aanstelling in het ambt van kleuteronderwijzer voor 12/24 in school A van schoolbestuur W en krijgt van de eerste evaluator op 30 juni 2022 een negatieve beoordeling.

Dit tijdelijke personeelslid heeft in hetzelfde schooljaar 2021-2022 eveneens een TABD-aanstelling in het ambt van kleuteronderwijzer voor 10/24 in school B van schoolbestuur W. Daar krijgt het personeelslid van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten.

Kan dit personeelslid het daaropvolgende schooljaar bij een nieuwe TABD-aanstelling in het ambt van kleuteronderwijzer in een school van schoolbestuur W nog een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling krijgen?

Ja, want de negatieve beoordeling en de beoordeling met werkpunten die zijn toegekend tijdens hetzelfde schooljaar 2021-2022 tellen in dit geval als 1 beoordeling voor het ambt van kleuteronderwijzer. Het personeelslid kan het volgende schooljaar of later dus nog een negatieve beoordeling of een beoordeling met werkpunten krijgen bij een TABD-aanstelling in het ambt van kleuteronderwijzer in een school van schoolbestuur W.

2.2.1.3. Kandidaatstelling en ingangsdatum

Om beroep te doen op zijn recht op TADD moet het personeelslid kandideren vóór 15 juni van het schooljaar waarin hij aan de gestelde voorwaarden voldoet.

Een personeelslid van het gemeenschapsonderwijs kandideert bij de raad van bestuur van de scholengroep waar hij zijn recht op TADD wil laten gelden. Het personeelslid kan dat naar keuze doen via een aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd. Als de scholengroep een eigen systeem van kandidaatstelling hanteert, moet dat systeem wat tegenstelbaarheid betreft minimaal dezelfde garanties bieden als een aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar.

Een personeelslid van het gesubsidieerd onderwijs kandideert bij het schoolbestuur waar hij zijn recht op TADD wil laten gelden. Het personeelslid kan dat naar keuze doen via een aangetekende brief of op een wijze die door het schoolbestuur, na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd. Als het schoolbestuur een eigen systeem van kandidaatstelling hanteert, moet dat systeem wat tegenstelbaarheid betreft minimaal dezelfde garanties bieden als een aangetekende brief. Het schoolbestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar.

Als de instelling tot een scholengemeenschap behoort, geldt de kandidatuur voor alle scholen van deze scholengemeenschap en in het gemeenschapsonderwijs ook voor alle instellingen van de scholengroep.

Als de kandidaatstelling aan alle voorwaarden voldoet, geldt dit als een doorlopende kandidaatstelling voor het recht op TADD over de schooljaren heen. De kandidaatstelling blijft dus onmiddellijk over de schooljaren heen gelden, ook als het

personeelslid geen TADD-aanstelling krijgt in het schooljaar volgend op de kandidaatstelling.

Het recht op TADD geldt vanaf 1 september volgend op de kandidaatstelling.

Om vanaf 1 september het recht op TADD te laten gelden, moet het personeelslid voor het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld:

- op 30 juni van het voorafgaande schooljaar aan de voorwaarden betreffende dienstanciënniteit en beoordeling voldoen (zie punt [2.2.1.1](#) en [2.2.1.2](#))
- en uiterlijk op 1 september van het schooljaar waarin hij het recht wil laten gelden, beschikken over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt.

Het personeelslid met een recht op TADD dat de betrekking niet effectief kan opnemen omwille van ziekte, arbeidsongeval of moederschapsrust, behoudt dit recht. Het personeelslid kan worden aangesteld en voor de duur van de afwezigheid volgens de geldende regels vervangen worden. Na de afwezigheid neemt het personeelslid de hem toegewezen betrekking effectief op.