

1 juni 2026

TABD en TADD: onderhandelingsmaterie!

Sinds de invoering van de huidige regels rond TABD (tijdelijke aanstelling van bepaalde duur) en TADD (tijdelijke aanstelling van doorlopende duur) zijn beoordeling, werkpunten en aanvangsbegeleiding bekende en soms beruchte termen geworden. Als militant of personeelslid is het belangrijk om daar zicht op te hebben én dit mee op te volgen binnen het onderhandelingscomité van de school en scholengemeenschap. Want een goede start verdient een eerlijke beoordeling.

Van TABD naar TADD

Om TADD te verwerven moet een personeelslid:

- minstens 290 dagen dienstanciënniteit opbouwen
 - in hetzelfde ambt
 - binnen dezelfde scholengemeenschap
 - 200 dagen effectief
- die dagen vormen de basis, maar zijn zeker niet het volledige verhaal. Even belangrijk zijn:
 - de aanvangsbegeleiding die een recht en een plicht is
 - de manier waarop het functioneren wordt opgevolgd
 - de beoordeling die uiteindelijk wordt toegekend

Kandidaatstelling

Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht van een van de instellingen van de scholengemeenschap. Doet het dat niet, dan verliest het dit recht voor het volgende schooljaar. Het personeelslid mag zelf kiezen hoe het dit doet: met een aangetekende brief of op een andere manier die de scholengemeenschap heeft vastgelegd na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité. Die andere manier moet minstens dezelfde garanties bieden als een aangetekende brief. De scholengemeenschap deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven en voor alle instellingen van de scholengemeenschap in kwestie. Voorlopig is een aangetekende brief nog altijd de meest zeker manier.

Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet en hij correct heeft gekandideerd dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren

doorlopende kandidatuur voor dat ambt en kan er niet gevraagd worden om de kandidatuur jaarlijks te vernieuwen.

Beoordelingen

De beoordeling van een TABD'er kan verschillende vormen aannemen:

- Positieve beoordeling: recht op TADD
- Geen beoordeling: wordt gelijkgesteld met een positieve beoordeling
- Beoordeling met werkpunten: nog geen TADD
- Negatieve beoordeling: geen recht op TADD

Het personeelslid moet uiteraard wel correct kandideren.

Opgelet: als de school nalaat de verplichting na te komen om aanvangsbegeleiding te voorzien, dan zit hierin een belangrijk argument om een negatieve beoordeling of een beoordeling met werkpunten aan te vechten.

Dit legt een duidelijke verantwoordelijkheid bij het schoolbestuur. Aanvangsbegeleiding is een recht van het personeelslid!

Werkpunten: geen eindpunt

Het personeelslid zal opnieuw 200 dagen moet presteren vooraleer een nieuwe beoordeling kan volgen eind volgend schooljaar.

Tijdens deze bijkomende periode:

- krijgt het personeelslid de kans om te werken aan de vastgestelde werkpunten
- wordt verwacht dat de school dit traject opvolgt en ondersteunt
- moet opnieuw een beoordeling gebeuren op het einde van deze periode

Pas na deze bijkomende evaluatie kan beslist worden:

- of het personeelslid alsnog een positieve beoordeling krijgt en zo TADD kan verwerven
- of er eventueel een negatieve beoordeling volgt

TABD'ers met werkpunten hebben voorrang op andere TABD'ers bij een nieuwe aanstelling.

Verhaal halen bij het schoolbestuur

Een personeelslid dat niet akkoord gaat met zijn beoordeling heeft het recht om dat officieel te laten herbekijken door het schoolbestuur. Dat heet 'verhaal halen'. Het is dan ook belangrijk dat de beoordeling op tijd wordt meegedeeld aan het personeelslid. Vóór 15 juni is ideaal. Dit tijdstip wordt onderhandeld in het onderhandelingscomité. 'Verhaal halen' is het recht van het personeelslid. Het moet vermeld worden op de beoordeling en worden toegelicht in het arbeidsreglement.

Recht op TADD

Als het personeelslid het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur heeft verworven in een of meer instellingen van een scholengemeenschap, dan geldt dat recht voor betrekkingen in de instelling of instellingen.

Monitoring: meten is weten

De overgang van TABD naar TADD moet systematisch worden opgevolgd via monitoring in het onderhandelingscomité. Minstens volgende gegevens worden gedeeld:

- aantal TABD'ers per ambt
- aantal positieve beoordelingen of geen beoordeling
- aantal beoordelingen met werkpunten
- aantal negatieve beoordelingen
- wie nadien al dan niet opnieuw wordt aangesteld

Binnen de monitoring kan ook "het verhaal halen" opgevolgd worden:

- hoeveel personeelsleden hiervan gebruik maken
- wat de uitkomst is

Doel van deze monitoring:

- Nagaan hoe het verwerven van TADD verloopt
- Evalueren van de aanvangsbegeleiding en beoordelingspraktijk

Mogelijke vragen die hierbij aan bod kunnen komen:

- Zijn er verschillen tussen scholen of ambten?
- Waarom krijgen sommige personeelsleden geen beoordeling?
- Hoe wordt er omgegaan met werkpunten?
- Zijn er verschillen tussen scholen binnen de scholengemeenschap?

Het is duidelijk dat monitoring meer is dan een verplicht nummertje, maar een waardevol instrument om bij te sturen.

Nieuwe scholengemeenschappen

TADD wordt steeds verworven binnen een bepaalde scholengemeenschap (SG). Met de vorming in september 2026 van mogelijke nieuwe scholengemeenschappen voor een periode van zes jaar is het belangrijk alert te zijn.

Voor degenen die het TADD-recht al bezitten

- Het personeelslid had een TADD-aanstelling in de school op 30/6/26. Het behoudt die in de school in de nieuwe SG.
- Als de TADD-aanstelling al afgelopen was of afloopt, dan behoudt het personeelslid zijn recht op een TADD-aanstelling:
 - in de nieuwe SG waartoe de school gaat behoren
 - in de (resterende) oude SG: pas verlies indien 5 opeenvolgende schooljaren geen diensten worden gepresteerd

Wat voor zij die TADD aanvragen?

Als het personeelslid voldoende dienstanciënniteit heeft in de huidige SG op 30/6 én een positieve beoordeling (of geen beoordeling) krijgt, dan verwerft het personeelslid het recht in de SG waaruit de school stapt. (Indien een beoordeling met werkpunten werd gegeven, is er een recht op een TABD-aanstelling in de SG).

Wanneer het personeelslid toch de overstap maakt naar de nieuwe SG: in de oude SG behoudt het personeelslid nog gedurende 5 schooljaren het TADD-recht.

Als het personeelslid voor TADD gekandideerd heeft in de huidige SG wordt de kandidatuur geacht ook te zijn gedaan in de nieuwe SG (waartoe de school gaat behoren).

Het personeelslid verwerft het TADD-recht in de nieuwe SG wel alleen als ook daar de vereiste dienstanciënniteit in orde is. (Indien een beoordeling met werkpunten werd gegeven in de school die overstapt naar een andere SG, dan geldt het recht op een TABD-aanstelling niet in de nieuwe SG waartoe de school gaat behoren!).

Opgelet: een wijziging van schoolbestuur (zonder wijziging SG) heeft geen impact omdat het recht op TADD gekoppeld is aan de SG.

Meer weten of hulp nodig?

Raadpleeg de omzendbrief [‘de tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en van doorlopende duur in een wervingsambt’](#). Uiteraard staan ook onze [inspraakbegeleiders](#) klaar om je verder te helpen!