

4 juni 2026

TABD en TADD: aandachtspunten voor een kwaliteitsvol personeelsbeleid

De regelgeving rond tijdelijke aanstelling van bepaalde duur (TABD) en tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) vormt een belangrijk instrument voor een transparante en zorgvuldig personeelsbeleid binnen scholen en scholengemeenschappen. Een correcte toepassing van deze bepalingen versterkt niet alleen de rechtszekerheid van personeelsleden, maar draagt ook bij aan een stabiel en duurzaam personeelsbeleid.

Van TABD naar TADD: voorwaarden en kwaliteitsbewaking

Een personeelslid kan het TADD-recht verwerven wanneer het in hetzelfde ambt en binnen dezelfde scholengemeenschap minstens **290 dagen dienstanciënniteit** heeft opgebouwd, waarvan **200 dagen effectief gepresteerd**. Deze dienstanciënniteit vormt de basis, maar de regelgeving benadrukt dat ook de kwaliteit van de aanvangsbegeleiding, de opvolging van het functioneren en de uiteindelijke beoordeling een essentieel onderdeel vormen van het traject.

Voor directeurs betekent dit dat een zorgvuldig opgebouwde aanvangsbegeleiding niet alleen een wettelijke verplichting is, maar ook een positieve hefboom vormt voor een blijvende professionalisering en talentontwikkeling binnen het team.

Kandidaatstelling: rechtszekerheid en transparantie

Een personeelslid dat zijn recht op TADD wil gebruiken, moet zich **uiterlijk op 15 juni kandidaat stellen** bij de inrichtende macht van één van de instellingen van de scholengemeenschap. De kandidaatstelling gebeurt via een aangetekend schrijven. Zodra een personeelslid correct heeft gekandideerd, geldt deze kandidaatstelling doorlopend over de schooljaren heen. Het jaarlijks opnieuw indienen van een kandidatuur mag dus niet worden gevraagd.

Beoordelingen: zorgvuldig en tijdig

De beoordeling van een TABD-personeelslid kan: positief zijn, werkpunten bevatten, negatief zijn of ontbreken. Een ontbrekende beoordeling wordt gelijkgesteld met een positieve beoordeling. De beoordeling moet tijdig worden meegedeeld, zodat het personeelslid desgewenst verhaal kan indienen bij het schoolbestuur. In veel scholengemeenschappen wordt deze datum vastgelegd via onderhandeling in het OCSG. De ervaring leert ons dat in heel wat scholengemeenschappen een datum vóór 15 juni gebruikt wordt.

De regelgeving benadrukt dat **aanvangsbegeleiding een recht en een plicht** is van het personeelslid. Wanneer deze begeleiding onvoldoende werd voorzien, kan dit een

belangrijk element vormen bij een betwisting van een negatieve beoordeling of een beoordeling met werkpunten. Een kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding is dus niet alleen een wettelijke verplichting, maar ook een positieve investering in de nieuwe personeelsleden.

Traject bij werkpunten: ondersteuning en opvolging

Wanneer een personeelslid een beoordeling met werkpunten ontvangt, moet het opnieuw 200 effectieve dagen presteren vooraleer een nieuwe beoordeling kan plaatsvinden. Tijdens deze periode krijgt het personeelslid de kans om aan de werkpunten te werken, terwijl van de school verwacht wordt dat zij dit proces actief opvolgt en ondersteunt. Aan het einde van deze periode moet opnieuw een beoordeling worden opgemaakt, waarna kan worden vastgesteld of het personeelslid alsnog een positieve beoordeling ontvangt of niet.

Personeelsleden met werkpunten hebben bovendien voorrang op andere TABD'ers bij nieuwe aanstellingen, wat hun positie binnen het personeelsbeleid versterkt.

Procedure 'verhaal halen'

Een personeelslid dat niet akkoord gaat met zijn beoordeling, kan 'verhaal halen' bij het schoolbestuur. Deze mogelijkheid en de lokale afspraken hierover moeten duidelijk vermeld worden op het beoordelingsdocument en opgenomen zijn in het arbeidsreglement. Een tijdige mededeling van de beoordeling is dus essentieel om deze procedure correct te laten verlopen.

TADD binnen de scholengemeenschap

Wanneer een personeelslid het recht op TADD heeft verworven, geldt dit recht voor alle betrekkingen in het betrokken ambt binnen de instelling of instellingen van de scholengemeenschap. Dit biedt stabiliteit en voorspelbaarheid in de personeelsplanning.

Monitoring: een strategisch instrument

De regelgeving voorziet dat de overgang van TABD naar TADD systematisch wordt opgevolgd binnen het bevoegde onderhandelingscomité. Deze monitoring is geen louter administratieve verplichting, maar een essentieel beleidsinstrument om de kwaliteit en de rechtlijnigheid van het personeelsbeleid te bewaken.

Tijdens deze opvolging worden minstens de aantallen TABD-personeelsleden per ambt, de toegekende beoordelingen (positief, geen beoordeling, werkpunten of negatief) en de daaropvolgende heraanstellingen besproken. Ook de toepassing van de verhaalprocedure, hoeveel personeelsleden verhaal indienen en wat de uitkomst daarvan is, vormt een waardevolle indicator voor de transparantie van het beoordelingsproces.

Het is aangewezen om in deze monitoring eveneens de verhaalprocedure op te nemen: hoeveel personeelsleden effectief verhaal indienen bij het schoolbestuur en wat de uitkomst van deze procedures is.

Het doel van deze monitoring is drievoudig. Ten eerste laat zij toe om na te gaan hoe het verwerven van TADD in de praktijk verloopt en of dit in overeenstemming is met de geest en de letter van de regelgeving. Ten tweede biedt zij een kader om de kwaliteit

van de aanvangsbegeleiding en de beoordelingspraktijk te evalueren. Ten derde maakt zij het mogelijk om gerichte beleidsvragen te stellen, zoals: zijn er opvallende verschillen tussen scholen of ambten, waarom krijgen sommige personeelsleden geen beoordeling, hoe wordt er concreet omgegaan met werkpunten, en zijn er verschillen in aanpak tussen scholen binnen dezelfde scholengemeenschap?

Door deze gegevens regelmatig te analyseren, wordt monitoring een efficiënt beleidsinstrument dat jou als directeur ondersteunt bij het tijdig bijsturen en versterken van het personeelsbeleid.

Nieuwe scholengemeenschappen vanaf 2026

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 informatie

Alle bepalingen zijn terug te vinden in de omzendbrief '[de tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en van doorlopende duur in een wervingsambt](#)'.