

Vragen TADD Ronde van Vlaanderen 22 juni 2021

De beoordeling met werkpunten (en de gevolgen ervan)

1. **Wie kan een beoordeling met werkpunten uitspreken en wat zijn de gevolgen binnen een scholengemeenschap bij een beoordeling met werkpunten?**

Antwoord

Elke eerste evaluator kan een beoordeling toekennen op basis van de prestaties die het personeelslid in de school heeft gepresteerd. Geen beoordeling toekennen is eventueel ook een optie, maar dat geldt dan wel als een positieve beoordeling voor de prestaties in de school!

De beoordeling geldt dus steeds t.a.v. de school waar ze is toegekend.

U kan binnen de scholengemeenschap afspraken maken over de toekenning van de beoordeling in verschillende scholen en zo afstemmen hoe u dit gaat aanpakken.

Als een tijdelijk personeelslid een beoordeling met werkpunten krijgt, dan heeft hij of zij het daaropvolgend schooljaar (of later) het recht op een nieuwe TABD-aanstelling.

Dat recht op die TABD-aanstelling geldt in de volledige scholengemeenschap. Als het gaat om een personeelslid dat de beoordeling met werkpunten kreeg in een instelling die niet tot een scholengemeenschap behoort, dan geldt dit in alle instellingen van dat schoolbestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Het personeelslid krijgt bij een nieuwe TABD-aanstelling ook een aangepast traject aanvangsbegeleiding op basis van de werkpunten die bij de beoordeling zijn opgenomen in het verslag van de eerste evaluator.

Meer informatie vindt u terug onder [punt 2.1.1.2](#) van de Omzendbrief "Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur vanaf 1 september 2021 – Krachtlijnen en overgangsmaatregelen - PERS/2021/04 van 10-06-2021".

2. **Wat gebeurt er indien het personeelslid na een beoordeling met werkpunten een nieuwe tijdelijke aanstelling krijgt in een andere instelling van het schoolbestuur (indien de scholen niet tot een scholengemeenschap behoren) of in een andere instelling van de scholengemeenschap?**

Antwoord

Het personeelslid krijgt bij een nieuwe TABD-aanstelling een aangepast traject aanvangsbegeleiding op basis van de werkpunten die bij de beoordeling zijn opgenomen in het verslag van de eerste evaluator.

De eerste evaluator van de instelling waar het personeelslid op dat ogenblik een nieuwe TABD-aanstelling heeft, spreekt een nieuwe beoordeling uit na het verwerven van de 200 bijkomende dagen effectieve prestaties. De beoordeling kan enkel negatief of positief zijn.

Opgelet, u kunt geen nieuwe beoordeling uitspreken als het personeelslid valt onder [categorie 3](#) of [categorie 4](#) van de overgangsmaatregelen.

Meer informatie vindt u terug onder [punt 2.1.1.2](#) van de Omzendbrief "Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur vanaf 1 september 2021 – Krachtlijnen en overgangsmaatregelen - PERS/2021/04 van 10-06-2021".

3. Geldt het recht op een nieuwe TABD-aanstelling bij een beoordeling met werkpunten ook voor elke vervanging doorheen het schooljaar?

Antwoord

Als een tijdelijk personeelslid een beoordeling met werkpunten krijgt, dan heeft hij of zij het daaropvolgend schooljaar of later het recht op een nieuwe TABD-aanstelling.

Het recht geldt voor elke TABD-aanstelling in een vacante of niet-vacante betrekking en dus ook voor elke vervanging doorheen het schooljaar.

Meer informatie vindt u terug onder [punt 2.1.1.2](#) van de Omzendbrief "Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur vanaf 1 september 2021 – Krachtlijnen en overgangsmaatregelen - PERS/2021/04 van 10-06-2021".

4. Wat is het verdere verloop van het traject wanneer het personeelslid de bijkomende 200 dagen effectieve prestaties heeft bereikt?

Antwoord

Bij het bereiken van de bijkomende 200 dagen effectieve prestaties kent de eerste evaluator opnieuw een beoordeling toe. Hij kan dan kiezen uit twee mogelijkheden: een positieve beoordeling of een negatieve beoordeling.

De beoordeling moet toegekend worden uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin het personeelslid de vereiste prestaties bereikt. Dit hangt immers samen met het feit dat het personeelslid zich voor 15 juni van het schooljaar waarin hij aan de voorwaarden voldoet, kandidaat kan stellen voor het recht op TADD. En heeft het personeelslid op 30 juni van dat schooljaar geen beoordeling, dan geldt dat als een positieve beoordeling.

Het recht op TADD geldt ook pas vanaf het schooljaar volgend op de kandidaatstelling voor 15 juni.

De beoordeling moet dus niet exact worden toegekend op het ogenblik dat het personeelslid de 200 dagen effectieve prestaties heeft verworven, maar moet alleszins voor 30 juni van dat schooljaar toegekend worden.

Bij een positieve beoordeling kan het tijdelijke personeelslid zich kandidaat stellen voor het recht op TADD. Als het personeelslid van de eerste evaluator geen beoordeling krijgt, geldt dit als een positieve beoordeling.

Het personeelslid zal vervolgens het recht op TADD verwerven vanaf 1 september van het daaropvolgende schooljaar.

Bij een negatieve beoordeling is de eerste evaluator van oordeel dat het personeelslid niet voldoet voor een nieuwe aanstelling en ook niet in aanmerking komt om het recht op TADD te verwerven.

Meer informatie vindt u terug onder [punt 2.1.1.2](#) van de Omzendbrief "Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur vanaf 1 september 2021 – Krachtlijnen en overgangsmaatregelen - PERS/2021/04 van 10-06-2021".

5. Wat met een leerkracht die aan het aantal dagen komt en een beoordeling met werkpunten krijgt, moet die dan terug aangenomen worden?

Antwoord

Zie vraag 1 Word document

De negatieve beoordeling (en de gevolgen ervan)

1. Kan een negatieve beoordeling in de loop van een schooljaar worden gegeven als de vervanging bijvoorbeeld in maart afloopt? Of moet dat pas op einde schooljaar gebeuren?

Antwoord

De regelgeving schrijft voor dat uiterlijk op 30 juni van het schooljaar in de instelling of instellingen waar het personeelslid de dienstanciënniteit heeft verworven een beoordeling kan of moet worden gegeven door de eerste evaluator.

30 juni is dus de uiterste datum. Vroeger in het schooljaar, bijvoorbeeld in maart, een beoordeling geven, kan zeker.

2. Als het personeelslid na een negatieve beoordeling verhaal haalt bij het schoolbestuur, wordt dan de negatieve beoordeling opgeschort tot het schoolbestuur een beslissing genomen heeft?

Antwoord

De regelgeving vermeldt omtrent de verhaalsmogelijkheid het volgende:

'Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten/negatieve beoordeling kan verhaal halen bij de inrichtende macht. De inrichtende macht gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten/negatieve beoordeling redelijk is en dit het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De inrichtende macht bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten/negatieve beoordeling.'

Eenzijds heeft de eerste evaluator tot uiterlijk 30 juni de tijd om een beoordeling uit te spreken. Anderzijds legt de regelgeving geen termijn op waarbinnen verhaal kan of moet worden gezocht. Het is dus aangeraden om zelf hierover afspraken te maken en in de beoordeling te vermelden dat het personeelslid tegen de beoordeling met werkpunten (en in de toekomst de negatieve beoordeling) verhaal kan halen bij het bestuur alsook binnen welke (redelijke) termijn dit kan en op welke wijze (aangetekend, via e-mail, brief met ontvangstbewijs, ...).

De regelgeving vermeldt eveneens niet dat het verhaal de beoordeling opschort. De beoordeling is in tussentijd geldig. Als het bestuur de beoordeling bevestigt dan blijft de toestand van het personeelslid ongewijzigd maar als het bestuur beslist om de beoordeling te vernietigen dan heeft dit terugwerkende kracht. Met andere woorden dan wordt de beoordeling geacht niet te hebben bestaan waardoor het personeelslid geacht wordt geen beoordeling te hebben gehad op 30 juni en alsnog het recht op TADD verwerft.

Overgangsmaatregelen: Categorie 3

1. Moet een personeelslid dat een beoordeling met werkpunten heeft verkregen voor 30 juni 2021 prioritair aangesteld worden op 1 september 2021? Zo ja, geldt deze prioritaire aanstelling in de school waar het personeelslid een beoordeling met werkpunten verkreeg?

Antwoord

Dit personeelslid valt onder een overgangsmaatregel, nl. de overgangsmaatregel van categorie 3. Die overgangsmaatregel stelt dat als het personeelslid de beoordeling met werkpunten dit schooljaar en dus uiterlijk 30 juni 2021 heeft gekregen, dat hij of zij dan volgend schooljaar inderdaad het recht heeft op een nieuwe TABD-aanstelling.

Dat recht op die TABD-aanstelling geldt in de volledige scholengemeenschap, dus in alle instellingen van die scholengemeenschap. Als het gaat om een personeelslid dat de beoordeling met werkpunten kreeg in een instelling die niet tot een scholengemeenschap behoort, dan geldt dit in alle instellingen van dat schoolbestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Meer informatie vindt u terug onder [punt 3.3](#) van de Omzendbrief "Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur vanaf 1 september 2021 – Krachtlijnen en overgangsmaatregelen - PERS/2021/04 van 10-06-2021".

- 2. Klopt het dat categorie 3 met een beoordeling met werkpunten volgend schooljaar moet aangenomen worden (na vastbenoemen, ...) en volgend schooljaar geen negatieve beoordeling mogelijk is voor deze categorie?**

Antwoord

Het recht op een nieuwe TABD-aanstelling geldt niet voor iedereen uit categorie 3 en is afhankelijk van het schooljaar waarbinnen de beoordeling met werkpunten werd gegeven.

Heeft het tijdelijke personeelslid de beoordeling met werkpunten van zijn eerste evaluator gekregen vóór het schooljaar 2020-2021 – dus uiterlijk op 30 juni 2020 gekregen van zijn eerste evaluator, dan komt het aan de inrichtende macht toe om te beslissen of het tijdelijke personeelslid op 1 september 2021 of later al of niet een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur krijgt.

Heeft het tijdelijke personeelslid de beoordeling met werkpunten van zijn eerste evaluator gekregen tijdens het schooljaar 2020-2021 en uiterlijk op 30 juni 2021, dan heeft het tijdelijke personeelslid op 1 september 2021 of later recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt. Hiermee krijgt het personeelslid de kans om op basis van een aangepast traject van aanvangsbegeleiding aan zijn werkpunten te werken, net als dat in het nieuwe systeem het geval zal zijn voor een tijdelijk personeelslid dat een beoordeling met werkpunten krijgt.

Dit recht op een nieuwe aanstelling van bepaalde duur geldt weliswaar slechts t.a.v. andere tijdelijke personeelsleden die voor bepaalde duur worden aangesteld. Dit betekent dat dit recht slechts geldt nadat bij het begin van het schooljaar de gangbare verdeling van betrekkingen is toegepast in volgende volgorde:

- de vastbenoemde personeelsleden is een betrekking toegewezen;*
- de verplichtingen betreffende reffectatie en wedertewerkstelling zijn toegepast;*
- de personeelsleden met het recht op TADD zijn in dienst gehouden of hebben een tijdelijke aanstelling gekregen.*

Een negatieve beoordeling is voor tijdelijke personeelsleden die vallen onder categorie 3 volgend schooljaar niet mogelijk.

Meer informatie vindt u terug onder [punt 3.3](#) van de Omzendbrief "Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur vanaf 1 september 2021 – Krachtlijnen en overgangsmaatregelen - PERS/2021/04 van 10-06-2021".

Overgangsmaatregelen: Categorie 4

1. Welke procedure is van toepassing voor personeelsleden die nu tussen 290 en 580 dagen dienstanciënniteit hebben verworven en die je niet opnieuw wenst aan te werven of die je niet helemaal overtuigen?

Antwoord

Deze groep tijdelijke personeelsleden valt onder [categorie 4](#) van de overgangsmaatregelen.

Zij komen nog niet in aanmerking om op 1 september 2021 het recht op TADD te verwerven. Hun tijdelijke aanstelling loopt af uiterlijk op het einde van het schooljaar. U heeft geen verplichting om hen een nieuwe TABD-aanstelling te geven op of na 1 september 2021.

2. Een personeelslid dat nu 300 dagen dienstanciënniteit heeft en er volgend schooljaar onvoldoende bijeenprokkelt om 580 dagen te halen, heeft dus nog geen recht op TADD hoewel zij meer dagen hebben dan een starter met 290 dagen?

Antwoord

Klopt.

Als het tijdelijke personeelslid op 30 juni 2022 de vereiste 580 dagen dienstanciënniteit nog niet heeft verworven, dan bouwt hij bij een nieuwe tijdelijke aanstelling het daaropvolgende schooljaar of later onder de huidige voorwaarden verder aan de verwerving van het recht op TADD.

Het tijdelijke personeelslid kan in de toekomst echter geen negatieve of positieve beoordeling krijgen, enkel een beoordeling met werkpunten of geen beoordeling.

Meer informatie vindt u terug onder [punt 3.4](#) van de omzendbrief "Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur vanaf 1 september 2021 – Krachtlijnen en overgangsmaatregelen - PERS/2021/04 van 10-06-2021".

Toepassing nieuwe regelgeving bij tijdelijke aanstelling in meerdere instellingen

1. Wat is de concrete impact op een scholengemeenschap wanneer een personeelslid dat op 3 scholen tewerkgesteld is binnen de scholengemeenschap van 2 scholen een positieve beoordeling krijgt van 1 school een negatieve beoordeling?

Antwoord

Het antwoord hangt af van de concrete situatie en kan dus verschillen van personeelslid tot personeelslid.

Voorbeeld:

- *Personeelslid X is leraar.*
- *Personeelslid X werkt in de instellingen A, B en C en heeft daar aldus dienstanciënniteit opgebouwd.*
- *Scholengemeenschap Y bestaat uit de instellingen A, B en C.*
- *In instelling A krijgt personeelslid X een negatieve beoordeling.*
- *In instellingen B en C krijgt personeelslid X een positieve beoordeling.*

Instelling A

Personeelslid X kan de dienstanciënniteit opgebouwd in instelling A in het ambt van leraar niet inroepen. Daarnaast kan hij zich ook niet beroepen op de diensten hij in hetzelfde ambt heeft opgebouwd in instellingen B en C. (punt 2.1.1.3. Omzendbrief)

Personeelslid X kan in deze instelling het recht op TADD niet verwerven.

Instelling B

Personeelslid X kan de dienstanciënniteit opgebouwd in instelling A in het ambt van leraar niet inroepen. Daartegenover kan hij zich wel beroepen op de diensten die hij heeft opgebouwd in instellingen B en C. (punt 2.1.1.1. Omzendbrief)

Afhankelijk van de opgebouwde dienstanciënniteit in instellingen B en C zou het personeelslid X door de positieve beoordeling hier wel het recht op TADD kunnen verwerven.

Instelling C

Personeelslid X kan de dienstanciënniteit opgebouwd in instelling A in het ambt van leraar niet inroepen. Daartegenover kan hij zich wel beroepen op de diensten die hij heeft opgebouwd in instellingen B en C. (punt 2.1.1.1. Omzendbrief)

Afhankelijk van de opgebouwde dienstanciënniteit in instellingen B en C zou het personeelslid X door de positieve beoordeling hier wel het recht op TADD kunnen verwerven.

In een volgende stap kan het personeelslid benoemd worden in alle instellingen van de scholengemeenschap, maar niet in die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen. Stel dus dat het personeelslid X TADD wordt in instellingen B en C dan kan het enkel daar later vastbenoemd worden. Tenzij de inrichtende macht ook instemt met een vaste benoeming in instelling A.

- 2. Wat als een personeelslid in hetzelfde schooljaar zowel een positieve beoordeling als een beoordeling met werkpunten ontvangt? Verwerft het personeelslid dan het TADD-recht of is er uitstel?**

Antwoord

Het antwoord hangt af van de concrete situatie en kan dus verschillen van personeelslid tot personeelslid.

Voorbeeld:

- *Personeelslid X is leraar.*
- *Personeelslid X werkt in de instellingen A en B en heeft daar aldus dienstanciënniteit opgebouwd.*
- *Scholengemeenschap Y bestaat uit de instellingen A en B*
- *In instelling A krijgt personeelslid X een beoordeling met werkpunten.*
- *In instelling B krijgt personeelslid X een positieve beoordeling.*

Instelling A

De beoordeling met werkpunten heeft tot gevolg dat het tijdelijke personeelslid de dienstanciënniteit die hij in het ambt heeft verworven in de instelling waar hij deze beoordeling heeft gekregen, nog niet kan invoeren voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. (punt 2.1.1.2. Omzendbrief)

Personeelslid X kan de dienstanciënniteit opgebouwd in instelling A in het ambt van leraar dus nog niet invoeren.

Om het recht op TADD te verwerven moet personeelslid X in het betrokken ambt nog bijkomend 200 dagen effectieve prestaties extra verrichten. Tijdens deze bijkomende periode heeft het personeelslid recht op een verlengd traject van aanvangsbegeleiding. Het personeelslid heeft ook het daaropvolgende schooljaar of later recht op een nieuwe TABD-aanstelling.

Instelling B

Personeelslid X kan de dienstanciënniteit opgebouwd in instelling A in het ambt van leraar nog niet invoeren. Daartegenover kan hij zich wel beroepen op de diensten die hij heeft opgebouwd in instelling B. (punt 2.1.1.1. Omzendbrief)

Afhankelijk van de opgebouwde dienstanciënniteit in de instelling B zou het personeelslid X door de positieve beoordeling hier wel het recht op TADD kunnen verwerven.

Dat recht geldt vervolgens in alle instellingen van de scholengemeenschap waar het personeelslid een positieve beoordeling heeft gekregen, waar hij geen beoordeling kreeg of waar hij nog geen prestaties heeft geleverd.

In een volgende stap kan het personeelslid benoemd worden in alle instellingen van de scholengemeenschap, maar niet in die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen.

Kandidaatstelling

- 1. Zorgt de doorlopende kandidaatstelling voor een doorlopend recht op TADD? Ik dacht dat in het huidige stelsel het TADD-recht verviel als er gedurende 5 schooljaren geen TADD-aanstelling was?**

Antwoord

U moet een onderscheid maken tussen doorlopende kandidaatstelling en het verlies van het recht op TADD.

A. Kandidaatstelling

Om een beroep te doen op het recht op TADD moet het personeelslid zich kandidaat stellen.

Vanaf volgend schooljaar wijzigt de impact van de kandidaatstelling voor het recht op TADD. Als een tijdelijk personeelslid zich zoals voorzien voor 15 juni kandidaat stelt voor het recht op TADD en de kandidatuur voldoet aan alle voorwaarden (het personeelslid bereikt de vereiste voorwaarden voor TADD op 30 juni en de kandidaatstelling gebeurt in de vereiste vorm en op tijd), dan geldt dit als een over de schooljaren heen doorlopende kandidaatstelling.

Dit betekent dat als het personeelslid het schooljaar volgend op de kandidaatstelling geen TADD-aanstelling heeft of krijgt, dat zijn of haar kandidaatstelling automatisch blijft gelden voor het

volgende schooljaar of schooljaren. Het tijdelijke personeelslid moet zich dus voor 15 juni niet opnieuw kandidaat stellen.

B. Verlies van het recht op TADD

Het personeelslid dat zijn recht op TADD al heeft verworven in een scholengemeenschap (of in een instelling van een schoolbestuur die niet tot een scholengemeenschap behoort), verliest dat recht op TADD als hij gedurende vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in de instellingen van de scholengemeenschap (of van het schoolbestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren).

Conclusie: de kandidaatstelling is doorlopend maar het recht op TADD zelf niet. De regel van vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten gepresteerd hebben, blijft overeind.

Varia

- 1. Moeten we een personeelslid dat bijvoorbeeld al 3 jaar weg is "proactief" contacteren omdat ze TADD zijn? Of ligt de verantwoordelijkheid bij het personeelslid?**

Antwoord

Neen. De verantwoordelijkheid ligt bij het personeelslid.

Opgelet, personeelsleden die in het verleden reeds dienstanciënniteit hebben opgebouwd maar later geen tijdelijke aanstelling meer hebben gehad, kunnen niet zonder meer ineens TADD worden. U gaat best eerst na of het personeelslid niet onder een van de [overgangsmaatregelen](#) valt.

Vanaf volgend schooljaar wijzigt ook de impact van de kandidaatstelling voor het recht op TADD. Als een tijdelijk personeelslid zich zoals voorzien voor 15 juni kandidaat stelt voor het recht op TADD en de kandidatuur voldoet aan alle voorwaarden (het personeelslid bereikt de vereiste voorwaarden voor TADD op 30 juni en de kandidaatstelling gebeurt in de vereiste vorm en op tijd), dan geldt dit als een over de schooljaren heen doorlopende kandidaatstelling.

Dit betekent dat als het personeelslid het schooljaar volgend op de kandidaatstelling geen TADD-aanstelling heeft of krijgt, dat zijn of haar kandidaatstelling automatisch blijft gelden voor het volgende schooljaar of schooljaren. Het tijdelijke personeelslid moet zich dus voor 15 juni niet opnieuw kandidaat stellen.

- 2. Hoe kan een andere school van de scholengemeenschap te weten komen of een personeelslid in school A een beoordeling met werkpunten heeft gekregen gelet op de bescherming van de privacy?**

Antwoord

Artikelen [21bis](#), §15 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs of artikel [23bis](#), §17 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs maken deze gegevensuitwisseling mogelijk:

'Als een scholengemeenschap bestaat uit instellingen van meerdere inrichtende machten, wisselen die inrichtende machten binnen de scholengemeenschap met betrekking tot de tijdelijke personeelsleden die voor bepaalde duur zijn aangesteld de gegevens uit die relevant zijn voor het naleven van de rechten en verplichtingen die opgenomen zijn in dit artikel. Het gaat daarbij om volgende gegevens van een personeelslid:

1° de identificatiegegevens;

2° de opdracht(en) en betrekking(en);

3° de dienstanciënniteit;

4° de school en het schoolbestuur;

5° verslagen van functionerings- of evaluatiegesprekken;

6° verslagen in functie van de beoordeling.

Verslagen over de beoordeling, functionerings- of evaluatiegesprekken worden alleen uitgewisseld tussen die instellingen van de scholengemeenschap waarvoor het personeelslid diensten presteert.

De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om specifieke bepalingen uit te werken omtrent de opslagperioden en de verwerkingsactiviteiten en procedures, waaronder maatregelen om te zorgen voor een behoorlijke transparante verwerking.'

- 3. Worden er in het kader van de nieuwe TADD-regeling dan ook meer uren aanvangsbegeleiding voorzien?**

Antwoord

De minister bespreekt een mogelijke versterking van de aanvangsbegeleiding met de sociale partners in het kader van de lopende cao-onderhandelingen.

- 4. Wat doe je met een kleuteronderwijzer die je hebt aangenomen voor een heel schooljaar maar half september zwanger wordt? Geef je die dan een negatieve beoordeling want je hebt geen materie om te beoordelen?**

Antwoord

De eerste evaluator moet de beoordeling toekennen voor 30 juni van het schooljaar waarin het tijdelijke personeelslid de vereiste dienstanciënniteit in het betrokken ambt bereikt. Deze dienstanciënniteit omvat 290 dagen in het ambt, waarvan er 200 effectief moeten gepresteerd zijn. Bij een afwezigheid wegens zwangerschap tellen er maximum 70 dagen afwezigheid mee als effectief gepresteerd dagen. Dat betekent dat het personeelslid nog minstens 130 dagen effectief moet presteren en u alvast deze periode hebt om die prestaties te beoordelen.

De eerste evaluator moet zowel bij een negatieve beoordeling als bij een beoordeling met werkpunten steeds een verslag opmaken waarin de beslissing dat het personeelslid (nog) niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven alsook de motivering of werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding is afgelegd.

Bij het formuleren van werkpunten of een motivering in kader van een negatieve beoordeling moet u wel de nodige zorgvuldigheid aan de dag leggen. De zwangerschap op zich of de lichamelijke toestand ten gevolge van de zwangerschap mogen hiervoor echter niet de grondslag vormen.

- 5. Indien schoolbestuur en scholengemeenschap samenvallen, geldt dan een beoordeling per school of voor de hele scholengemeenschap?**

Antwoord

Elke eerste evaluator kan een beoordeling toekennen op basis van de prestaties die het personeelslid in de school heeft gepresteerd. Geen beoordeling toekennen is eventueel ook een optie, maar dat geldt dan wel als een positieve beoordeling voor de prestaties in de school!

De beoordeling geldt dus steeds t.a.v. de school waar ze is toegekend.

U kan binnen de scholengemeenschap afspraken maken over de toekenning van de beoordeling in verschillende scholen en zo afstemmen hoe u dit gaat aanpakken.

Een beoordeling met werkpunten

Als een tijdelijk personeelslid een beoordeling met werkpunten krijgt, dan heeft hij of zij het daaropvolgend schooljaar (of later) het recht op een nieuwe TABD-aanstelling.

Dat recht op die TABD-aanstelling geldt in de volledige scholengemeenschap. Als het gaat om een personeelslid dat de beoordeling met werkpunten kreeg in een instelling die niet tot een scholengemeenschap behoort, dan geldt dit in alle instellingen van dat schoolbestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Een positieve of geen beoordeling

Bij een positieve of geen beoordeling verwerft het personeelslid het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur.

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 waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling heeft gekregen, evenals in alle instellingen van die scholengemeenschap waar het personeelslid van de eerste evaluator geen beoordeling heeft gekregen.

Een negatieve beoordeling

Bij een negatieve beoordeling is de eerste evaluator van oordeel dat het personeelslid niet voldoet voor een nieuwe aanstelling en ook niet in aanmerking komt om het recht op TADD te verwerven. Deze gevolgen hebben enkel betrekking op de instelling of de instellingen waar een negatieve beoordeling werd gegeven.

Vaste benoeming

In een volgende stap kan het personeelslid benoemd worden in alle instellingen van de scholengemeenschap, maar niet in die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen.