

Uitvoering cao XI - Tijdelijke aanstelling en aanvangsbegeleiding vanaf 1 september 2019

referentie	PERS/2018/03
publicatiedatum	21/11/2018
datum laatste wijziging	18/12/2018
contact	bop.secretariaat@ond.vlaanderen.be

- *Deze omzendbrief licht een aantal maatregelen toe uit cao XI die zullen ingaan op 1 september 2019. Het gaat om maatregelen met betrekking tot de tijdelijke aanstelling en ondersteuning van een personeelslid bij de start van de loopbaan.*
- *Belangrijk is dat deze maatregelen dit schooljaar (2018-2019) nog geen wijzigingen aanbrengen aan de TADD-regels. De tijdelijke personeelsleden die uiterlijk 30 juni 2019 aan de bestaande voorwaarden voldoen, zullen onder die voorwaarden nog het recht op TADD kunnen verwerven vanaf 1 september 2019. Daarnaast zijn er overgangsmaatregelen voorzien voor bepaalde groepen bij de overgang naar de nieuwe regelgeving.*
- *Deze maatregelen worden aangekondigd onder voorbehoud van de goedkeuring van het decreet tot uitvoering van maatregelen betreffende het onderwijs uit cao XI vanaf het schooljaar 2019-2020 door het Vlaams Parlement.*
- *Een bijlage met een aantal veel gestelde vragen is toegevoegd in punt 6.*

<https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15266#6>

1. Inleiding

De maatregelen die in deze omzendbrief worden toegelicht maken deel uit van de uitvoering van cao XI en hebben tot doel:

- de praktijkschok voor de startende leerkrachten te verminderen;
- de kwaliteit te verhogen van de aanvangsbegeleiding van tijdelijke personeelsleden;
- een inrichtende macht de mogelijkheid te bieden om aan haar tijdelijke personeelsleden kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding aan te bieden en deze aanvangsbegeleiding ook verder te ontwikkelen;
- tijdelijke personeelsleden een beter loopbaanperspectief te bieden.

Deze maatregelen zijn opgenomen in een ontwerp van decreet dat binnenkort in het Vlaams Parlement zal worden besproken, maar worden - onder voorbehoud van definitieve goedkeuring - al via deze aparte omzendbrief toegelicht. Zo bezorgen we alle betrokken personeelsleden, instellingen, inrichtende machten en scholengemeenschappen al meer informatie over de toepassing van deze nieuwe maatregelen met het oog op de start van het volgende schooljaar.

Meer gedetailleerde informatie over de praktische toepassing van deze maatregelen volgt zodra het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet definitief heeft goedgekeurd. Op dat ogenblik zal deze informatie geïntegreerd worden in de bestaande omzendbrieven over tijdelijke aanstelling van doorlopende duur en over de toekenning en aanwending van omkadering in de verschillende onderwijsniveaus.

De hierna toegelichte maatregelen gelden voor personeelsleden, instellingen en inrichtende machten van het basisonderwijs, de centra voor leerlingenbegeleiding, het deeltijds kunstonderwijs, de internaten, het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs.

In deze omzendbrief wordt het begrip inrichtende macht en instelling gehanteerd:

- voor het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en het voltijds secundair onderwijs moet inrichtende macht steeds gelezen worden als schoolbestuur en voor het deeltijds beroepssecundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding als centrumbestuur;
- instelling staat voor school (basis- en secundair onderwijs), academie (deeltijds kunstonderwijs), centrum (CLB en volwassenenonderwijs) en internaat.

1.1. Doelstellingen van de maatregelen uit cao XI

De praktijkschok verminderen door een betere en meer kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding voor starters

Vanaf 1 september 2019 wordt een doorgedreven aanvangsbegeleiding een recht en een plicht voor elke startende leerkracht. Door intensieve coaching krijgt de startende leerkracht de kans geleidelijk te groeien in de job en zo de competenties die hij of zij in de lerarenopleiding heeft verworven verder te ontwikkelen in de dagdagelijkse klas- en schoolpraktijk en die waar nodig bij te sturen.

Maar ook andere tijdelijke personeelsleden die in een wervingsambt een loopbaan in het onderwijs starten (een administratief medewerker, een orthopedagoog, een logopedist, een psycho-pedagogisch consulent, een studiemeester-opvoeder, ...), hebben recht op een degelijke en kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding.

Aanvangsbegeleiding wordt daarom ook een onderdeel van het professionaliseringsplan van elke instelling en als dusdanig een onderdeel van het professioneel continuüm dat start bij de initiële (leraren)opleiding van een personeelslid en gedurende de volledige loopbaan doorloopt in een permanente professionalisering.

De inrichtende macht draagt in eerste instantie zorg voor de feitelijke ontwikkeling en invulling van de aanvangsbegeleiding, daarbij - net als bij de professionalisering van haar personeelsleden - ondersteund door de pedagogische begeleidingsdiensten.

In het basis- en secundair onderwijs maken de instellingen en inrichtende machten die deel uitmaken van een scholengemeenschap specifieke afspraken over de aanvangsbegeleiding binnen de scholengemeenschap.

Middelen voor een inrichtende macht om aanvangsbegeleiding aan te bieden en te ontwikkelen

Een inrichtende macht ontvangt vanaf 1 september 2019 jaarlijks bijkomende middelen om in zijn instelling of instellingen een kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding aan te bieden en (verder) te ontwikkelen. Deze middelen bieden zowel ruimte en mogelijkheden voor de personeelsleden die de aanvangsbegeleiding verzorgen, als voor de personeelsleden die de aanvangsbegeleiding zullen krijgen.

Een inrichtende macht uit het basisonderwijs zal de bijkomende middelen - naast aanvangsbegeleiding - ook kunnen aanwenden voor een betere beleidsondersteuning en voor professionalisering van haar personeelsleden.

Een beter loopbaanperspectief voor een tijdelijk personeelslid door het sneller uitzicht te geven op een vaste aanstelling via een doorgedreven begeleiding en ondersteuning

Een tijdelijk personeelslid zal vanaf 1 september 2019 sneller een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) kunnen verwerven, namelijk na tenminste twee schooljaren in plaats van na tenminste drie schooljaren.

Om dit recht op TADD te verwerven zal een personeelslid 580 dagen dienstanciënniteit moeten verwerven, waarvan 400 dagen effectieve prestaties (in plaats van 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd). Hierdoor wordt de 'proefperiode' korter maar intenser.

Tijdens de periode die het personeelslid nodig heeft om de vereiste dienstanciënniteit te verwerven, heeft het tijdelijke personeelslid recht op aanvangsbegeleiding en wordt het intens gecoacht en ondersteund. Op het einde van deze periode zal het tijdelijke personeelslid van zijn eerste evaluator een beoordeling krijgen.

Als er na deze periode bij de eerste evaluator nog twijfels zijn, kan de eerste evaluator deze periode eenmalig verlengen met 200 dagen effectieve prestaties. Tijdens deze bijkomende periode heeft het personeelslid recht op een verlengde en gerichte aanvangsbegeleiding.

Deze maatregel moet jaarlijks opgevolgd en gemonitord worden in het bevoegde lokale onderhandelingscomité van de instelling en in het basis- en secundair onderwijs ook in het bevoegde lokale onderhandelingscomité van de scholengemeenschap.

1.2. Uitwerking van deze doelstellingen

De hiervoor vermelde doelstellingen zijn vertaald in regelgeving:

- aanvangsbegeleiding wordt in de decreten rechtspositie verankerd als een recht en plicht voor zowel het tijdelijk personeelslid als voor de instelling en inrichtende macht;
- in de regelgeving van de betrokken onderwijsniveaus wordt opgenomen dat een instelling elk schooljaar recht heeft op middelen voor de organisatie van aanvangsbegeleiding;
- de regelgeving betreffende tijdelijke aanstelling van doorlopende duur wordt aangepast.

Bij het vertalen en vormgeven van de maatregelen betreffende TADD zijn we samen met de sociale partners uitgegaan van het belangrijke feit dat een tijdelijk personeelslid dat al in het onderwijs heeft gepresteerd niet mag worden benadeeld door de introductie van de nieuwe voorwaarden.

Een tweede belangrijk uitgangspunt is het recht en de plicht op aanvangsbegeleiding voor een tijdelijk personeelslid. De aanvangsbegeleiding moet naast de nodige begeleiding, ondersteuning en bijsturing, ook zorgen voor een betere objectieve vaststelling of een tijdelijk personeelslid al of niet 'klaar is' voor de volgende fase in de loopbaan: de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur.

Daarom zijn er naast de generieke nieuwe maatregel een aantal overgangsmaatregelen ingevoegd. Deze overgangsmaatregelen moeten er voor zorgen dat personeelsleden de komende schooljaren het recht op TADD kunnen verwerven in de voor hen zelf maar ook voor hun instelling, inrichtende macht of scholengemeenschap meest billijke voorwaarden.

Daartoe hebben we samen met de sociale partners een aantal situaties bekeken van personeelsleden die op het ogenblik dat de nieuwe voorwaarden ingang vinden (1 september 2019) al prestaties in hun instelling, bij de inrichtende macht of in de scholengemeenschap hebben geleverd. Deze toetsing gebeurde steeds t.a.v. de nieuwe voorwaarden. Daarbij gold ook als uitgangspunt dat er zoveel mogelijk gelijkheid moet zijn tussen de verschillende personeelsleden. Cao XI stelt immers dat personeelsleden vanaf 1 september 2019 sneller het recht op TADD kunnen verwerven, maar niet dat het ene personeelslid daarbij plots het andere personeelslid moet over het hoofd springen.

Het resultaat van deze toetsing zijn drie billijke overgangsmaatregelen, die moeten toelaten dat personeelsleden op het ogenblik van de start van de nieuwe principes (1 september 2019), onder de voor hen én hun instelling, inrichtende macht of scholengemeenschap meest opportune voorwaarden het recht op TADD kunnen verwerven. Zo zal een bepaalde groep personeelsleden de volgende schooljaren nog op basis van de 'oude' voorwaarden het recht op TADD kunnen verwerven en zullen anderen al onder de nieuwe voorwaarden kunnen doorstromen naar een TADD-aanstelling.

Dit leidt tot volgende vier categorieën van personeelsleden:

- **Categorie 1** heeft uiterlijk op 30 juni 2019 minstens 720 dagen dienstanciënniteit verworven gespreid over minstens 3 schooljaren (punt [4.1](#)).

Dit personeelslid verwerft op of na 1 september 2019 het recht op TADD op basis van de 'oude' regelgeving (zoals opgenomen in de omzendbrief [PERS/2003/05](#) van 6 juni 2003 - De tijdelijke aanstelling van doorlopende duur).

- **Categorie 2** heeft uiterlijk op 30 juni 2019 gespreid over minstens twee schooljaren minstens 580 dagen en maximum 719 dagen dienstanciënniteit verworven (punt [4.2](#)).

Bij een tijdelijke aanstelling op of na 1 september 2019 verwerft dit personeelslid het recht op TADD op 30 juni onder de nieuwe voorwaarden zoals in deze omzendbrief wordt toegelicht.

- **Categorie 3** heeft uiterlijk op 30 juni 2020 minstens 720 dagen dienstanciënniteit verworven gespreid over minstens 3 schooljaren (punt [4.3](#))

Dit personeelslid verwerft op of na 1 september 2020 het recht op TADD op basis van de 'oude' regelgeving (zoals opgenomen in de omzendbrief [PERS/2003/05](#) van 6 juni 2003 - De tijdelijke aanstelling van doorlopende duur).

- **Categorie 4** heeft uiterlijk op 30 juni 2019 minder dan 580 dagen dienstanciënniteit verworven.

Dit tijdelijk personeelslid verwerft het recht op TADD onder de nieuwe voorwaarden zoals in deze omzendbrief wordt toegelicht (punt [3](#)).

Opgelet : een personeelslid kan slechts beroep doen op de maatregel van één categorie. Er is geen combinatie mogelijk tussen de verschillende categorieën.

2. Het recht op TADD vanaf 1 september 2019

Vanaf 1 september 2019 moet een tijdelijk personeelslid aan de volgende voorwaarden voldoen om voor een wervingsambt het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven:

- binnen een termijn van minstens twee schooljaren 580 dagen dienstanciënniteit verwerven, waarvan 400 dagen effectief moeten gepresteerd zijn (zie punt [3.1](#));
- uiterlijk voor 30 juni van het schooljaar waarin het personeelslid de vereiste dienstanciënniteit heeft verworven, geen beoordeling met werkpunten hebben gekregen van de eerste evaluator (zie punt [3.2](#)).

Deze nieuwe voorwaarden gelden voor het tijdelijke personeelslid dat:

- op of na 1 september 2019 voor het eerst in dienst komt;
- op of na 1 september 2019 opnieuw in dienst komt en op 30 juni 2019 meer dan 580 dagen en minder dan 720 dagen dienstanciënniteit heeft verworven (categorie 2);
- op of na 1 september 2019 opnieuw in dienst komt en op 30 juni 2019 minder dan 580 dagen dienstanciënniteit heeft verworven (categorie 4).

Dit betekent dat een tijdelijk personeelslid op basis van de nieuwe voorwaarden voor het eerst het recht op TADD kan verwerven op 1 september 2020.

Daarnaast gelden er overgangsmaatregelen voor tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 30 juni 2019 of op 30 juni 2020 aan specifieke voorwaarden voldoen (zie [punt 4](#)).

Belangrijk is dat de bestaande omzendbrief ([PERS/2003/05](#) van 6 juni 2003 - De tijdelijke aanstelling van doorlopende duur) dit schooljaar nog onverkort van toepassing blijft en dat de nieuwe maatregelen geen afbreuk zullen doen aan de algemene principes betreffende TADD.

Dat betekent dat de tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 30 juni 2019 aan de huidige voorwaarden voor TADD voldoen, vanaf 1 september 2019 het recht op TADD verwerven als ze zich uiterlijk op 15 juni 2019 kandidaat stellen, zoals opgenomen in deze omzendbrief.

De dienstanciënniteit die een tijdelijk personeelslid al opgebouwd heeft tot en met 31 augustus 2019, blijft ook bij de toepassing van de nieuwe voorwaarden na 1 september 2019 onverkort van toepassing.

Hierna gaan we dieper in op de nieuwe voorwaarden voor TADD en op de overgangsmaatregelen.

3. Nieuwe voorwaarden voor het verwerven van het recht op TADD vanaf 1 september 2019

Met ingang van 1 september 2019 verwerft een tijdelijk personeelslid het recht op TADD als het personeelslid:

- op 30 juni minstens 580 dagen dienstanciënniteit heeft verworven, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn;
- uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij de vereiste dienstanciënniteit heeft verworven, geen beoordeling met werkpunten heeft gekregen;
- zich voor 15 juni van het schooljaar waarin hij aan de voorwaarden voldoet kandidaat stelt bij zijn inrichtende macht.

3.1. Vereiste dienstanciënniteit

Om het recht op TADD te verwerven moet een tijdelijk personeelslid tijdens de aanstelling(en) van bepaalde duur gedurende minstens twee schooljaren ten minste 580 dagen dienstanciënniteit verwerven, waarvan ten minste 400 dagen effectieve prestaties.

Net als nu moet deze dienstanciënniteit bereikt zijn op 30 juni en deze dienstanciënniteit wordt berekend volgens de principes die vandaag al gelden voor de verwerving van het recht op TADD.

Voor de berekening van de 400 dagen effectieve prestaties komen de volgende periodes voor een maximum van 140 dagen in aanmerking als effectieve prestaties, voor zover ze binnen de aanstellingsperiode vallen:

- het bevallingsverlof;
- de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte;
- de periode van moederschapsbescherming.

3.2. De beoordeling

Bij het bereiken van de vereiste dienstanciënniteit - en uiterlijk voor 30 juni van het schooljaar waarin het personeelslid de vereiste dienstanciënniteit verwerft - moet het personeelslid een beoordeling krijgen van zijn eerste evaluator.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dat akkoord blijkt uit de ondertekening van dat deel van de beoordeling in kwestie door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Deze beoordeling vormt het signaal dat het personeelslid vanaf het volgende schooljaar het recht op TADD verwerft, tenzij het personeelslid een beoordeling met werkpunten krijgt die leidt tot uitstel. Als het tijdelijke personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar dat hij de vereiste dagen heeft verworven van zijn eerste evaluator geen beoordeling heeft gekregen, verwerft het personeelslid het recht op TADD vanaf het daaropvolgende schooljaar (tenzij het personeelslid voor 30 juni een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” heeft gekregen).

De eerste evaluator kan ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op TADD te verwerven en dat hij nog werkpunten heeft waarvoor hij zich moet inzetten en waarvoor bijkomende begeleiding nodig is. De eerste evaluator geeft dan een beoordeling met werkpunten die tot gevolg heeft dat het personeelslid het recht op TADD nog niet onmiddellijk verwerft en dat deze beslissing nog wordt uitgesteld.

De eerste evaluator maakt bij een beoordeling met werkpunten een verslag op waarin deze beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd.

Als het personeelslid het niet eens is met deze beoordeling met werkpunten kan hij verhaal halen bij de inrichtende macht. De inrichtende macht gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op TADD rechtvaardigt. De inrichtende macht kan de beoordeling met werkpunten enkel bevestigen of vernietigen. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de inrichtende macht vragen om gehoord te worden. De inrichtende macht hoort in dat geval beide partijen voordat ze een beslissing neemt.

Als een personeelslid met werkpunten opnieuw wordt aangesteld in het betrokken ambt, dan moet het personeelslid in dat ambt nog bijkomend 200 dagen effectieve prestaties extra verrichten om het recht op TADD te verwerven. Bij een afwezigheid van het personeelslid omwille van zwangerschapsverlof, de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming tijdens deze bijkomende periode kunnen maximum 70 dagen van deze afwezigheid als effectieve prestaties worden beschouwd.

Tijdens deze bijkomende periode heeft het personeelslid recht op een verlengd traject van aanvangsbegeleiding, waarbij de focus ligt op de werkpunten die tijdens de beoordeling aan bod zijn gekomen en die in het verslag met de beslissing zijn opgenomen. Op het einde van de periode die nodig is om de bijkomende 200 dagen effectieve prestaties te verrichten, zal het tijdelijke personeelslid vanaf het daaropvolgende schooljaar het recht op TADD verwerven (op voorwaarde dat het personeelslid ondertussen geen evaluatie heeft gekregen met eindconclusie “onvoldoende”).

Afspraken over de beoordeling op lokaal niveau

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

Deze afspraken kunnen gaan over de wijze waarop het nieuwe instrument van beoordeling binnen de scholen van de inrichtende macht of scholengemeenschap zal worden gehanteerd (bv. afstemmen van de beoordeling als een tijdelijk personeelslid in meerdere instellingen presteert, opvolgen van tijdelijke personeelsleden via uitwisseling van informatie, aanstellen van een tijdelijk personeelslid na een beoordeling met werkpunten, afspraken over het indienen van verhaal tegen 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.

4. Overgangsmaatregelen voor het verwerven van het recht op TADD

Naast de nieuwe voorwaarden voor TADD geldt voor een aantal personeelsleden een specifieke overgangsmaatregel.

Het gaat om volgende groepen:

- het personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2019 minstens 720 dagen dienstanciënniteit verworven gespreid over minstens 3 schooljaren (categorie 1 - punt [4.1](#));
- het personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2019 gespreid over minstens twee schooljaren minstens 580 dagen en maximum 719 dagen dienstanciënniteit verworven (categorie 2 - punt [4.2](#));
- het personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2020 minstens 720 dagen dienstanciënniteit verworven gespreid over minstens 3 schooljaren (categorie 3 - punt [4.3](#)).

Opgelet : een personeelslid kan slechts beroep doen op één overgangsmaatregel. Er is geen combinatie mogelijk van een van deze overgangsmaatregelen met de nieuwe regel of tussen de overgangsmaatregelen onderling.

4.1. Categorie 1: Het personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2019 minstens 720 dagen dienstanciënniteit gespreid over minstens drie schooljaren

4.1.1. Waarom een overgangsmaatregel voor deze groep personeelsleden?

Deze overgangsmaatregel wordt ingevoerd om de tijdelijke personeelsleden die momenteel diensten opbouwen tijdens minstens hun derde schooljaar en uiterlijk 30 juni 2019 aan alle voorwaarden voor het recht op TADD beantwoorden ook de volgende schooljaren onder de huidige voorwaarden het recht op TADD te garanderen.

Zonder deze overgangsmaatregel zouden de personeelsleden die zich uiterlijk op 15 juni 2019 kandidaat stellen en op of na 1 september 2019 geen tijdelijke aanstelling van

doorlopende duur krijgen zich volgend schooljaar onder de nieuwe voorwaarden opnieuw moeten kandidaat stellen. Dit zou betekenen dat ze ook een beoordeling zouden moeten krijgen en eventueel dus ook een beoordeling met werkpunten kunnen krijgen. Dit zou betekenen dat ze nog een extra schooljaar (200 dagen effectieve prestaties) zouden moeten presteren en dat ze er uiteindelijk langer over zouden doen om het recht op TADD te verwerven dan onder de huidige voorwaarden en dat is niet de bedoeling van de nieuwe maatregelen die in cao XI zijn opgenomen.

Daarom geldt voor deze personeelsleden de overgangsbepaling in deze artikelen zodat zij - net als nu - op basis van een periode van drie schooljaren het recht op TADD kunnen verwerven.

4.1.2. De overgangsmaatregel voor categorie 1

De eerste overgangsmaatregel geldt voor het tijdelijke personeelslid dat uiterlijk op 30 juni 2019 voldoet aan de huidige voorwaarden om het recht op TADD te verwerven:

- gespreid over minstens drie schooljaren in het ambt minstens 720 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in een of meer instellingen van dezelfde inrichtende macht of desgevallend de scholengemeenschap, waarvan 600 dagen effectief zijn gepresteerd;
- geen evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” hebben gekregen.

Als het personeelslid aan deze voorwaarden voldoet en zich uiterlijk op 15 juni 2019 kandidaat stelt, verwerft hij voor het betrokken wervingsambt het recht op TADD vanaf 1 september 2019.

Heeft een tijdelijk personeelslid dat aan deze voorwaarden voldoet zich echter uiterlijk op 15 juni 2019 niet kandidaat gesteld of heeft het personeelslid tijdens het schooljaar 2019-2020 geen tijdelijke aanstelling van doorlopende duur gekregen, dan kan dit personeelslid zich uiterlijk op 15 juni 2020 of later nog steeds kandidaat stellen onder de voorwaarden van deze overgangsmaatregel om zo op of na 1 september 2020 onder de huidige voorwaarden het recht op TADD te behouden of te verwerven.

Voor deze categorie personeelsleden gelden de nieuwe voorwaarden (o.m. de beoordeling) dus niet bij een nieuwe aanstelling na 1 september 2019.

Deze overgangsmaatregel blijft ook na 1 september 2019 van toepassing zodat het tijdelijke personeelslid dat op 30 juni 2019 aan de hiervoor gestelde voorwaarden voldoet zich in de loop van de volgende schooljaren bij een terug in dienst treden op de ‘oude’ regels kan beroepen.

4.2. Categorie 2: Het personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2019 minstens 580 dagen en maximum 719 dagen gespreid over minstens twee schooljaren

4.2.1. Waarom een overgangsmaatregel voor deze groep personeelsleden?

Op basis van de nieuwe voorwaarden zouden deze personeelsleden zonder enige vorm van effectieve aanstelling het recht op TADD kunnen inroepen op 1 september 2020 of later, door zich voor 15 juni kandidaat te stellen. De nieuwe voorwaarden houden immers in dat een personeelslid de vereiste dienstanciënniteit moet hebben verworven en geen beoordeling met werkpunten mag hebben. Heeft het personeelslid geen beoordeling gekregen voor 30 juni, dan geldt dit als een beoordeling zonder werkpunten.

Om te verhinderen dat dit gebeurt en een schoolbestuur op basis van de eerdere prestaties zonder enige vorm van beoordeling een personeelslid als TADD'er moet aanstellen, geldt voor deze personeelsleden de overgangsbepaling dat ze het recht op TADD enkel kunnen verwerven als ze eerst ook effectief aangesteld worden. Op deze wijze hebben ze recht op aanvangsbegeleiding tijdens hun tijdelijke aanstelling en krijgt de eerste evaluator nog de kans om het personeelslid te beoordelen.

4.2.2. De overgangsmaatregel voor categorie 2

De tweede overgangsmaatregel geldt voor het tijdelijk personeelslid dat uiterlijk op 30 juni 2019 in principe al de nieuwe voorwaarden betreffende dienstanciënniteit heeft bereikt die vanaf 1 september 2019 van kracht zullen zijn voor het recht op TADD, maar nog niet voldoende prestaties heeft verworven om nog onder de huidige voorwaarden het recht op TADD te verwerven.

Deze overgangsmaatregel geldt voor een tijdelijk personeelslid dat:

- op of na 1 september 2019 tijdelijk aangesteld wordt in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde inrichtende macht of desgevallend scholengemeenschap;
- uiterlijk op 30 juni 2019 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven heeft van ten minste 580 dagen en ten hoogste 719 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn;
- voor het betrokken ambt geen beoordeling met werkpunten heeft gekregen van de eerste evaluator. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij tijdelijk is aangesteld geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Als het personeelslid aan deze voorwaarden voldoet en zich uiterlijk op 15 juni 2020 kandidaat stelt, verwerft hij voor het betrokken wervingsambt het recht op TADD vanaf 1 september 2020.

Deze overgangsmaatregel blijft ook van kracht voor elk personeelslid dat in de toekomst opnieuw in dienst komt en op 30 juni 2019 aan de hiervoor gestelde voorwaarden betreffende dienstanciënniteit voldoet.

4.3. Categorie 3: Het personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2020 minstens 720 dagen dienstanciënniteit gespreid over minstens drie schooljaren

4.3.1. Waarom een overgangsmaatregel voor deze groep personeelsleden?

In principe kunnen de personeelsleden uit deze groep volgend schooljaar al voldoende dienstanciënniteit opgebouwd hebben om vanaf 1 september 2020 het recht op TADD te verwerven op basis van de nieuwe voorwaarden. Maar dit zou inhouden dat ze uiterlijk 30 juni 2020 een beoordeling zouden moeten krijgen en dit zou eventueel ook kunnen leiden tot een beoordeling met werkpunten. Dit zou betekenen dat ze nog een extra schooljaar (200 dagen effectieve prestaties) zouden moeten presteren en dat ze er uiteindelijk langer over zouden doen om het recht op TADD te verwerven dan onder de huidige voorwaarden en dat is niet de bedoeling van de nieuwe maatregelen die in cao XI zijn opgenomen.

Daarom geldt voor deze personeelsleden de overgangsbepaling in deze artikelen zodat zij - net als nu - op basis van een periode van drie schooljaren het recht op TADD kunnen verwerven.

4.3.2. De overgangsmaatregel voor categorie 3

De derde overgangsmaatregel geldt voor de tijdelijke personeelsleden die tijdens het schooljaar 2019-2020 in dienst zijn en dan tijdens minstens een derde schooljaar prestaties zullen verricht hebben die er toe leiden dat ze uiterlijk op 30 juni 2020 voldoen aan de huidige voorwaarden om het recht op TADD te verwerven.

Deze overgangsmaatregel geldt voor het tijdelijke personeelslid dat:

- tijdens het schooljaar 2019-2020 in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde inrichtende macht of desgevallend scholengemeenschap aangesteld is;
- uiterlijk op 30 juni 2020 gespreid over minstens drie schooljaren in het betrokken ambt minstens 720 dagen dienstanciënniteit heeft verworven in een of meer instellingen van dezelfde inrichtende macht of desgevallend de scholengemeenschap, waarvan 600 dagen effectief zijn gepresteerd.

Het tijdelijke personeelslid kan zich zo uiterlijk op 15 juni 2020 kandidaat stellen onder de huidige voorwaarden om dan het recht op TADD te verwerven op of na 1 september 2020.

Voor deze categorie personeelsleden gelden de nieuwe voorwaarden (o.m. de beoordeling) dus niet bij een nieuwe aanstelling na 1 september 2019.

Deze overgangsmaatregel blijft ook van kracht voor elk personeelslid dat in de toekomst opnieuw in dienst komt, zodat het tijdelijke personeelslid dat op 30 juni 2020 aan de hiervoor gestelde voorwaarden voldoet zich in de loop van de volgende schooljaren bij een terug in dienst treden op de 'oude' regels kan beroepen.

5. Aanvangsbegeleiding voor een tijdelijk personeelslid

5.1. Recht en plicht

Bij de start van de loopbaan wordt een tijdelijk personeelslid aangesteld voor bepaalde duur (TABD). Het tijdelijke personeelslid heeft in deze fase van de loopbaan het recht op kwaliteitsvolle ondersteuning en begeleiding in en door de instelling. Het personeelslid wordt daartoe tijdens deze periode intensief opgevolgd en gecoacht. Dit vertaalt zich in het recht en de plicht op aanvangsbegeleiding tijdens de tijdelijke aanstelling(en) van bepaalde duur.

Het personeelslid en zijn eerste evaluator bepalen in onderling overleg de duur en intensiteit van het traject van aanvangsbegeleiding.

De eerste evaluator is ook diegene die het tijdelijke personeelslid zal beoordelen met het oog op de volgende fase in zijn loopbaan: de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. De coaching en begeleiding van het personeelslid tijdens het traject kunnen mee worden verzorgd door een of meer personeelsleden die in de instelling met deze opdracht worden belast (onder meer via de middelen voor de organisatie van aanvangsbegeleiding die worden toegekend aan de inrichtende macht).

Als het tijdelijke personeelslid een functiebeschrijving krijgt onder de voorwaarden omschreven in de decreten rechtspositie, worden de afspraken over de aanvangsbegeleiding in die functiebeschrijving opgenomen.

Heeft het tijdelijke personeelslid geen functiebeschrijving dan worden de afspraken over de aanvangsbegeleiding vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het personeelslid en de eerste evaluator. Als er in de loop van het traject van aanvangsbegeleiding nieuwe afspraken worden gemaakt, dan moet deze schriftelijke overeenkomst worden aangepast. Deze aanpassing gebeurt ook steeds in onderling overleg tussen het betrokken personeelslid en de eerste evaluator.

Bij een tijdelijke aanstelling via een verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen (verlof TAO) of via reffectatie of wedertewerkstelling - wat steeds een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur inhoudt - is aanvangsbegeleiding geen verplichting. Niets weerhoudt echter de instelling of inrichtende macht om ook bij dergelijke aanstelling een specifiek traject van aanvangsbegeleiding aan te reiken aan het personeelslid in kwestie, maar dit vormt alleszins geen recht noch een plicht voor de betrokken partijen.

5.2. Middelen voor aanvangsbegeleiding

Een instelling ontvangt vanaf 1 september 2019 elk schooljaar bijkomende middelen voor aanvangsbegeleiding.

De middelen worden toegekend in de vorm van aanvullende omkadering:

- in het **basisonderwijs** gaat het om aanvullende lestijden voor beleidsondersteuning, aanvangsbegeleiding en professionalisering. Deze lestijden zijn m.a.w. gekleurd en kunnen enkel aangewend worden voor beleidsondersteuning, aanvangsbegeleiding en professionalisering. De lestijden kunnen aangewend worden in wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel. Ze kunnen ook omgezet worden in punten voor het beleids- en ondersteunend personeel, in uren kinderverzorging in het gewoon kleuteronderwijs en in het buitengewoon basisonderwijs in uren voor paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel. Ook na dergelijke omzetting blijven het gekleurde middelen;
- in de **centra voor leerlingenbegeleiding** gaat het om organieke omkaderingsgewichten bestemd voor aanvangsbegeleiding die kunnen aangewend worden in wervingsambten van het technisch personeel of van het ondersteunend personeel;
- in het **deeltijds kunstonderwijs** gaat het om aanvullende lestijden voor aanvangsbegeleiding die kunnen aangewend worden in wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel. De lestijden kunnen omgezet worden in administratieve omkaderingseenheden voor aanwending in het ambt van administratief medewerker. Ook na dergelijke omzetting blijven het gekleurde middelen;
- **internaten** ontvangen bijkomende uren aanvangsbegeleiding die in het internaat kunnen aangewend worden in een voor die instelling gebruikelijk wervingsambt;
- in het **secundair onderwijs** gaat het om uren-leraar in het gewoon secundair onderwijs en om lesuren in het buitengewoon secundair onderwijs. De uren-leraar

en lesuren zijn bestemd voor aanvangsbegeleiding in wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel, maar kunnen ook omgezet worden in punten voor het ondersteunend personeel en in het buitengewoon secundair onderwijs ook in uren paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel. Ook na dergelijke omzetting blijven het gekleurde middelen;

- in het **volwassenonderwijs** gaat het om aanvullende leraarsuren bestemd voor aanvangsbegeleiding in wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel. Deze aanvullende leraarsuren kunnen omgezet worden in punten voor het ondersteunend personeel. Ook na dergelijke omzetting blijven het gekleurde middelen.

In de **centra voor leerlingenbegeleiding, het deeltijds kunstonderwijs, de internaten en het volwassenenonderwijs** kan de instelling die de middelen krijgt kiezen om deze middelen aan te wenden op het niveau van de instelling zelf of om binnen het onderwijsniveau samen met een of meer andere instellingen een samenwerkingsverband te vormen en de middelen binnen dat samenwerkingsniveau te bundelen. Dit samenwerkingsverband maakt afspraken over de inzet van deze middelen, met dien verstande dat ook bij dergelijke samenwerking de middelen moeten worden aangewend voor de ondersteuning van aanvangsbegeleiding van de beoogde doelgroepen.

De decreten rechtspositie voor de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs zijn volledig van toepassing op de personeelsleden die met deze middelen worden aangesteld. De betrekkingen worden dus net als de andere betrekkingen die ingericht worden met jaarlijkse omkadering, meegenomen in de vacantverklaring en de inrichtende macht kan een personeelslid hierin vast benoemen, affecteren of muteren.

6. Bijlage

Bijlage 1 - Veelgestelde vragen

1. TIJDELIJKE AANSTELLING VAN DOORLOPENDE DUUR

Vraag 1.1 (keuze categorie overgangsmaatregel)

Op welke manier dient de keuze voor een categorie kenbaar gemaakt te worden en tegen welke datum?

Bv iemand die aanspraak kan maken op categorie 2 maar ook op categorie 3.

Ik neem aan dat het personeelslid zelf kan kiezen; hoe maakt het zijn keuze kenbaar en tegen welke uiterste datum? Ik vermoed 15 juni 2019 omdat er dan nog een beoordeling kan volgen mocht het personeelslid kiezen voor categorie 2 ...

Antwoord

De keuze voor een van de categorieën ligt in eerste instantie bij het personeelslid. Die maakt zijn keuze kenbaar op het ogenblik dat hij zijn kandidatuur indient voor het recht op TADD, dus uiterlijk voor 15 juni van het schooljaar in kwestie.

Bij het indienen van die kandidatuur moet het personeelslid aantonen dat hij aan de vereisten voor het recht op TADD voldoet en daaruit moet dan blijken van welke overgangsmaatregel hij wenst gebruik te maken.

In de praktijk kunnen binnen de scholengemeenschap of het schoolbestuur (voor scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren) zeker meer concrete afspraken worden gemaakt over het melden van de keuze van de personeelsleden die gebruik kunnen maken van een overgangsmaatregel. Dit kan best in het bevoegde lokaal onderhandelingscomité besproken worden.

Vraag 1.2 (dienstanciënniteit en aanstelling in lerarenplatform)

Momenteel zijn er bij ons heel wat starters (eerstejaars dus). Een aantal van hen starten pas vanaf 1 oktober in het lerarenplatform.

Zij kunnen op die manier slechts 273 dagen per schooljaar presteren. Wat betekent dat ze op twee schooljaren nooit aan hun 580 dagen kunnen komen, tenzij ze in september al werden tewerkgesteld.

Na twee schooljaren gaan de meeste van die leerkrachten net geen 580 dagen halen. Ze zullen dan een derde schooljaar moeten presteren om nog die paar dagen extra te behalen. In dat derde schooljaar kan het zijn dat pas op 30 juni de directie werkpunten geven en zo 200 extra dagen opleggen. Dat zou betekenen dat ze nog een vierde schooljaar moeten doen om die 200 dagen extra te presteren, ongeacht het aantal dagen dat ze op dat moment al hebben verzameld. (Kan zelfs gemakkelijk meer dan 720 dagen zijn na drie schooljaren lerarenplatform).

Voor deze groep geldt geen uitzonderingsmaatregel momenteel. Want die is enkel voorzien voor wie op 30 juni 2020 720 dagen haalt. Maar wat met de starters van nu ? In de praktijk is het mogelijk dat dezen alsnog vier schooljaren er zullen moeten over doen en ook dan vier schooljaren begeleiding moeten krijgen.

Wordt dit in de toekomst nog aangepast ? Of heb ik de wetgeving verkeerd gelezen ?
Want anders is voor een deel van hen de nieuwe regeling eerder ongunstig.

Antwoord

De nieuwe voorwaarden voor het recht op TADD slaan enkel op een aanpassing van de vereiste dienstanciënniteit en de introductie van verplichte aanvangsbegeleiding den de beoordeling van het tijdelijke personeelslid.

Zoals in de omzendbrief is aangegeven, wijzigt er niets aan de ander al bestaande principes van TADD.

Zo blijft o.m. ook de bestaande berekeningswijze voor de dienstanciënniteit van kracht. Dat betekent dat het personeelslid dat geen volledig schooljaar is aangesteld of dat een opdracht heeft die minder dan de helft van een voltijdse opdracht bedraagt, er - net als nu al het geval is - inderdaad langer dan twee schooljaren zal over doen om aan de vereisten betreffende dienstanciënniteit te voldoen.

2. AANVANGSBEGELEIDING

Vraag 2.1 (Aanvangsbegeleiding op niveau scholengemeenschap)

Onze scholengemeenschap voorziet momenteel vanuit hun eigen middelen aanvangsbegeleiding. Dit wordt uitgevoerd door één persoon die in alle scholen de startende leerkrachten gaat begeleiden. Naar aanleiding van de nieuwe omzendbrief stelde ik mij de volgende vraag: kan deze persoon die functie blijven uitoefenen met de nieuwe toegekende gekleurde lestijden of moet elke instelling apart iemand aanstellen die effectief les geeft in die instelling ?

Antwoord

De aanvullende lestijden voor aanvangsbegeleiding, beleidsondersteuning en professionalisering worden toegekend aan de scholen. Deze lestijden kunnen net zoals andere lestijden overgedragen worden naar andere school voor basisonderwijs. In principe is dit beperkt tot 3% van het lestijdenpakket. Binnen de scholengemeenschap kan echter méér dan 3% overgedragen worden naar andere scholen binnen de scholengemeenschap. De voorwaarden hierbij zijn:

- 1° de overdracht in overeenstemming is met de afspraken die binnen de scholengemeenschap zijn gemaakt;
- 2° akkoord van het bevoegd lokaal comité;
- 3° de overdracht gebeurt vóór 15 oktober van het lopende schooljaar;
- 4° de overdracht niet voor gevolg heeft dat personeelsleden ter beschikking gesteld worden wegens ontstentenis van betrekking.

Ook na de overdracht blijven het gekleurde lestijden.

Personeelsleden die in een school van een scholengemeenschap worden aangesteld met overgedragen lestijden kunnen ingezet worden voor de vervulling van opdrachten voor en in alle scholen van de scholengemeenschap. Binnen de scholengemeenschap moet onderhandeld worden over deze ruimere inzetbaarheid. De inzetbaarheid van deze personeelsleden is echter niet onbeperkt. Het schoolbestuur moet rekening houden met een maximale afstand van 25 km tussen de school van aanstelling of affectatie en de school van tewerkstelling. Het personeelslid kan echter instemmen om over een verdere afstand ingezet te worden. Wanneer een personeelslid ruimer wordt ingezet, moet dit opgenomen worden in het geschrift waarin de aanstelling wordt vastgesteld en in de functiebeschrijving van het betrokken personeelslid. Als de inzetbaarheid niet uitdrukkelijk schriftelijk is vastgelegd, betekent dit dat het personeelslid alleen kan worden ingezet in de school van aanstelling of affectatie.

Vraag 2.2 (middelen aanvangsbegeleiding op niveau scholengemeenschap)

In punt 5.2 van de omzendbrief PERS/2018/03 lees ik hoe de middelen voor aanvangsbegeleiding worden toegekend aan de instelling. Daarnaast lees ik dat de lestijden (dat is dan de aanwending van deze middelen) gekleurd moeten zijn. Dat is duidelijk voor mij.

De vraag die dan spontaan bij mij opkomt is of deze middelen samengelegd kunnen worden in de scholengemeenschap om op die manier een gezamenlijke aanvangsbegeleiding uit te werken en aan te wenden. In punt 3.2 lees ik: "Deze afspraken...of desgevallend de scholengemeenschap...of scholengemeenschap zal worden gehanteerd...".

Vermits de mogelijkheid bestaat op dit te bespreken op niveau scholengemeenschap, zou je vermoeden dat het ook mogelijk is om de middelen samen te leggen. Toch wordt dit niet concreet omschreven, vandaar de vraag: Kunnen de middelen in de scholengemeenschap samengelegd worden om ze dan gekleurd in te zetten in de scholengemeenschap?

Antwoord

De aanvullende lestijden voor aanvangsbegeleiding, beleidsondersteuning en professionalisering worden toegekend aan de scholen. Deze lestijden kunnen net zoals andere lestijden overgedragen worden naar andere school voor basisonderwijs. In principe is dit beperkt tot 3% van het lestijdenpakket. Binnen de scholengemeenschap kan echter

méér dan 3% overgedragen worden naar andere scholen binnen de scholengemeenschap. De voorwaarden hierbij zijn:

- 1° de overdracht in overeenstemming is met de afspraken die binnen de scholengemeenschap zijn gemaakt;
- 2° akkoord van het bevoegd lokaal comité;
- 3° de overdracht gebeurt vóór 15 oktober van het lopende schooljaar;
- 4° de overdracht niet voor gevolg heeft dat personeelsleden ter beschikking gesteld worden wegens ontstentenis van betrekking.

Ook na de overdracht blijven het gekleurde lestijden.

Personeelsleden die in een school van een scholengemeenschap worden aangesteld met overgedragen lestijden kunnen ingezet worden voor de vervulling van opdrachten voor en in alle scholen van de scholengemeenschap. Binnen de scholengemeenschap moet onderhandeld worden over deze ruimere inzetbaarheid. De inzetbaarheid van deze personeelsleden is echter niet onbeperkt. Het schoolbestuur moet rekening houden met een maximale afstand van 25 km tussen de school van aanstelling of affectatie en de school van tewerkstelling. Het personeelslid kan echter instemmen om over een verdere afstand ingezet te worden. Wanneer een personeelslid ruimer wordt ingezet, moet dit opgenomen worden in het geschrift waarin de aanstelling wordt vastgesteld en in de functiebeschrijving van het betrokken personeelslid. Als de inzetbaarheid niet uitdrukkelijk schriftelijk is vastgelegd, betekent dit dat het personeelslid alleen kan worden ingezet in de school van aanstelling of affectatie.