

Tijdelijke aanstelling en aanvangsbegeleiding vanaf 1 september 2019

Doelstellingen van de maatregelen uit cao XI

- De praktischschok verminderen door een betere en meer kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding voor starters.
- Middelen voor een inrichtende macht om aanvangsbegeleiding aan te bieden en te ontwikkelen.
- Een beter loopbaanperspectief voor een tijdelijk personeelslid door het sneller uitzicht te geven op een vaste aanstelling via een doorgedreven begeleiding en ondersteuning.

1. Uitwerking van deze doelstellingen

Er 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.

Dit leidt tot vier categorieën van personeelsleden (zie verder).

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;
- 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.

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 3);
- op of na 1 september 2019 opnieuw in dienst komt en op 30 juni 2019 minder dan 580 dagen dienstanciënniteit heeft verworven (categorie 4).

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”).

Meer informatie over het evaluatiesysteem vindt u in de omzendbrief PERS/2007/09 van 29-10-2007 - [Functiebeschrijving en evaluatie](#).

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

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);

- het personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2019 gespreid over minstens twee schooljaren minstens 580 dagen en maximum 719 dagen dienstanciënniteit verworven (categorie 2);
- het personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2020 minstens 720 dagen dienstanciënniteit verworven gespreid over minstens 3 schooljaren (categorie 3).

Opgelet: een personeelslid kan slechts beroep doen op één overgangsmaatregel. Bij de kandidaatstelling voor het recht op TADD wordt duidelijk welke overgangsmaatregel van toepassing is voor het personeelslid.

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

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

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

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 ertoe 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 en deze personeelsleden kunnen ook geen beroep doen op de overgangsmaatregel van categorie 2.

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 verlov om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen (verlov 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.

Meer info en bijlage: <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15266#5-2>