



begijnendijk
buitengewoon boeiend



WELKOM

21 april 2026





● ● ●

Personneelsgevolgen bij een overname



Personeelsgevolgen van een overname

Wijziging inrichtende macht miv 01-09-2026

- Verandering van inrichtende macht gebeurt op **1 september 2026**; tot 31 augustus 2026 is en blijft het gemeentebestuur van Begijnendijk de inrichtende macht van De Puzzel en De Klimroos
- Vanaf 1 september 2026 is de scholengroep ADITE de nieuwe inrichtende macht van de huidige gemeentescholen
- Verandering van inrichtende macht betekent ook verandering van bestuursstructuur: beslissingen i.v.m. de scholen worden in het GO! genomen door hetzij de directeur, het college van directeurs van de scholengroep of de raad van bestuur van de scholengroep (zie ook [Bijzonder Decreet](#))
- Belangrijk: ook na de overname is en blijft het eerste aanspreekpunt voor de personeelsleden de **directeur** van de eigen school!



Personeelsgevolgen van een overname

Waar staan we even bij stil in deze toelichting?

- Personeelsleden maken ZELF de keuze om al dan niet over te stappen naar het GO!/de scholengroep ADITE
- Waar kies ik voor als ik de overstap maak ?
- Wat gebeurt als ik niet mee ga naar het GO! ?
- Praktische regeling i.v.m. de te maken keuze
- Goed om weten



Personeelsgevolgen van een overname

Gevolgen voor de personeelsleden

- Bepalingen zijn vastgelegd in art. 56 van het [Decreet Rechtspositie \(DRP\) GO!](#) (= het statuut van het personeel van het GO!)
- Als een instelling wordt overgenomen door een scholengroep van het GO! krijgen de statutair aangestelde personeelsleden 'op hun verzoek' de hoedanigheid van personeelslid van het GO!
- Wie kan kiezen?
 - de vast benoemde personeelsleden
 - de tijdelijke personeelsleden, in dienst op de laatste effectieve lesdag voor de overname en bezoldigd door AgODi
- Wie overstapt naar het GO! gaat respectievelijk over als vast benoemd personeelslid of als tijdelijk personeelslid en valt vanaf 1 september onder de bepalingen van het DRP GO! (vergelijkbaar met het DRP GSO maar aangepast aan de structuur van het GO!).



Personeelsgevolgen van een overname

Wat houdt de overstap naar het GO! in?

- Een personeelslid dat de overstap naar het GO! maakt, schaaft zich, zoals verwacht wordt van alle personeelsleden van het GO!, achter het **pedagogisch project** van het GO! (PPGO!) en geeft er gestalte aan in zijn functioneren
- Een GO! personeelslid erkent dat het GO! neutraal onderwijs is en respecteert de neutraliteit zoals vastgelegd in de **neutraliteitsverklaring** van de Raad van het GO! (nadruk op openheid en verdraagzaamheid t.a.v. de verschillende levensbeschouwingen, positieve ingesteldheid t.a.v. diversiteit, aanmoedigen van kritische geest en stimuleren van actief burgerschap)
- Daarnaast is er de **verklaring van gehechtheid** waarbij men zich engageert om bij te dragen aan de realisatie van het PPGO! in onze scholen
- **Samengevat:** deze 3 documenten zijn [basisdocumenten](#) waarin de grondbeginselen, de waarden en de algemene doelstellingen van het GO! onderwijs zijn opgenomen.
Het zijn richtingwijzers en referentiekaders waarbinnen gewerkt wordt in het GO! om leerlingen maximale kansen te geven en te begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling.



Personeelsgevolgen van een overname

Wat neemt het personeelslid mee als het de overstap naar het GO! maakt?

- De rechten van een tijdelijke en vast benoemde personeelsleden bij een overname van zijn instelling zijn vastgelegd in [artikel 56](#) van het Decreet Rechtspositie GO!
- De diensten gepresteerd in het gesubsidieerd officieel onderwijs worden beschouwd als diensten in het GO!
- Wie vast benoemd is, neemt uiteraard zijn vaste benoeming mee
- Wie TADD is, neemt zijn TADD-recht mee naar de scholengemeenschap/scholengroep ADITE
- Kandidaatstellingen (bijvoorbeeld om het TADD-recht te verwerven) die gedaan zijn bij het gemeentebestuur, worden geacht gedaan te zijn bij scholengroep ADITE en gelden vanaf de overname in de scholengroep ADITE
- **Samengevat:** alle opgebouwde anciënniteit en alle opgebouwde rechten worden integraal meegenomen naar scholengroep ADITE van het GO!



Personeelsgevolgen van een overname

Wat als je de overstap niet wenst te maken ?

- Voor **tijdelijke personeelsleden (TABD/TADD)** eindigt de opdracht in de school uiterlijk op 31 augustus 2026
(TABD-leerkrachten: uiterlijk op 30/6 - TADD-leerkrachten: uiterlijk op 31/8)
- TADD-gerechtigde personeelsleden behouden hun TADD-recht in de instellingen van de huidige SGM (zoals ze verder bestaat op 1/9/2026)
- **Vast benoemde personeelsleden** blijven personeelslid van het gesubsidieerd officieel onderwijs maar vallen zonder opdracht op 1/9/2026 en worden door de gemeente ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking (= boventallig verklaard).
- Het gemeentebestuur blijft verantwoordelijk voor de opvolging van de administratieve toestand en de melding van de boventalligheid van de vast benoemden aan het werkstation/de reffectatiecommissie van de (huidige) SGM.



Personeelsgevolgen van een overname

Wat als je de overstap niet wenst te maken ?

- De **VB boventallige personeelsleden** vallen onder de reffectatieverplichtingen van het gesubsidieerd onderwijs.
- De gemeenteschool wordt beschouwd als een ‘gesloten school’ en voor dergelijke scholen geldt dat de dossiers van de boventallige personeelsleden moeten behandeld worden in de ‘oude’ SGM. Dit betekent dat de reffectatiecommissie van de intergemeentelijke SGM waar De Puzzel en De Klimroos uittreden, verplicht is om na te gaan of er toewijzingsmogelijkheden zijn voor de boventalligen die niet overstappen naar scholengroep ADITE van het GO!. Als er tijdelijke betrekkingen zijn in de SGM, moet er gereffecteerd/wedertewerkgesteld worden (op basis van VE-bekwaamheidsbewijs) volgens de bepalingen van het TBSOB-besluit.
- Als er geen of te weinig mogelijkheden zijn, worden de dossiers van de personeelsleden die niet of slechts gedeeltelijk gereffecteerd of weder tewerkgesteld zijn gemeld aan de Vlaamse reffectatiecommissie, die op haar beurt zoekt naar toewijzingsmogelijkheden. Verplichte REA/WTW kan in dit geval in een instelling tot 60 km ver van de woonplaats van het personeelslid.



Personeelsgevolgen van een overname

Zijn er redenen om een rea of wtw te weigeren?

- De redenen zijn vastgelegd in artikel 45 van het [BVR van 29 april 1992](#)
- Enkele mogelijke redenen (niet limitatief!) om een toewijzing te weigeren:
 - als je, bij toewijzing aan een andere inrichtende macht, binnen de 2 jaar aanspraak kan maken op pensioen
 - afstand (toewijzing ligt meer dan 60 km ver)
 - als je als leerkracht een betrekking krijgt aangeboden in het buitengewoon basisonderwijs (personeelsleden van het beleids- en ondersteunend personeel kunnen zich hier niet op beroepen). Weigeren is ook niet mogelijk als je op 31/8 al een opdracht had in het buitengewoon basisonderwijs
 - als je reeds een 4/5 opdracht hebt in 3 scholen (bvb voor leermeesters NCZ of godsdienst)
 - als je voor 1 september afstand doet van wachtgeld (dan word je niet meer betaald door Agodi maar dan zijn er uiteraard ook geen verplichtingen om een andere opdracht op te nemen)
-

Noteer: Vanuit een reffectatie kan je later een nieuwe benoeming vragen bij die nieuwe inrichtende macht, eens je aan de voorwaarden voldoet, en vanaf dat moment ben je niet meer boventallig



Personeelsgevolgen van een overname

Het keuzeformulier (overstappen naar het GO! of niet)

- Elk personeelslid krijgt een **keuzeformulier**, samen met de tekst van het pedagogisch project, de neutraliteitsverklaring en de gehechtheidsverklaring
- Elk personeelslid kruist op het formulier zijn keuze aan om al dan niet over te stappen naar het GO!
- De keuzeformulieren voor de personeelsleden worden uiterlijk 7 mei 2026 verwacht bij de directeur, voor de leerkrachten LBV is dit 30 juni 2026. De directeur bezorgt de formulieren aan de gemeente.
- **De scholengroep ADITE doet een warme oproep aan elkeen om de overstap naar het GO! te maken. Bedoeling is om het huidige schoolteam, het gezicht van de school, vertrouwd voor ouders en leerlingen, te behouden!**



Personeelsgevolgen van een overname

Goed om weten

- Vast benoemde personeelsleden, die de overstap maken, blijven geaffecteerd aan hun huidige school; er is geen nieuwe affectatie aan een andere school van de scholengroep mogelijk tenzij met instemming van het personeelslid.
- De gekende onderwijsregelgeving blijft van kracht (toekenning van opdrachten, ambten en bekwaamheidsbewijzen, bezoldiging, toegang tot alle mogelijke verlofstelsels, berekening TADD, vacantverklaring van vacante betrekkingen in het najaar, benoeming op 1 januari, enz...).
- Een aantal praktische zaken kunnen/zullen veranderen op termijn (bvb gebruik van formulieren of bepaalde toepassingen van de sgr), met ondersteuning uiteraard vanuit de scholengroep ADITE.



Personeelsgevolgen van een overname

Goed om weten

- Wat de aanvraag van verlofstelsels betreft, ingaand op 1 september 2026: die kunnen aangevraagd worden bij de directeur/het gemeentebestuur volgens de huidige regels; de aanvragen zullen door de gemeente, in samenspraak met scholengroep behandeld worden, zodat de personeelsleden tijdig weten wat hun situatie en opdracht is op 1 september 2026.
- **Belangrijk:** als er nog vragen zijn over je situatie op 1 september 2026: aarzel niet om ze te stellen.



Het overnameprotocol

Afspraken



Wat blijft?

Het schoolteam

- Ideaal scenario = iedereen gaat mee over naar het GO!
- Kwaliteit wordt gewaarborgd door jullie

Het CLB

- Tot schooljaar 2030-2031

De sfeer en warmte van de scholen



Wat doet de gemeente nog?

Investeringsen

Gemeente en GO! investeren deze bestuursperiode 600.000 euro in de gebouwen

Flankerend onderwijs

- Alle scholen krijgen 50 euro/leerling/schooljaar van de gemeente
- Het gebruik van de schoollokalen door de verenigingen na school
- De bus ter beschikking voor schooluitstappen, niet voor voor- en naschoolse ophaaldienst

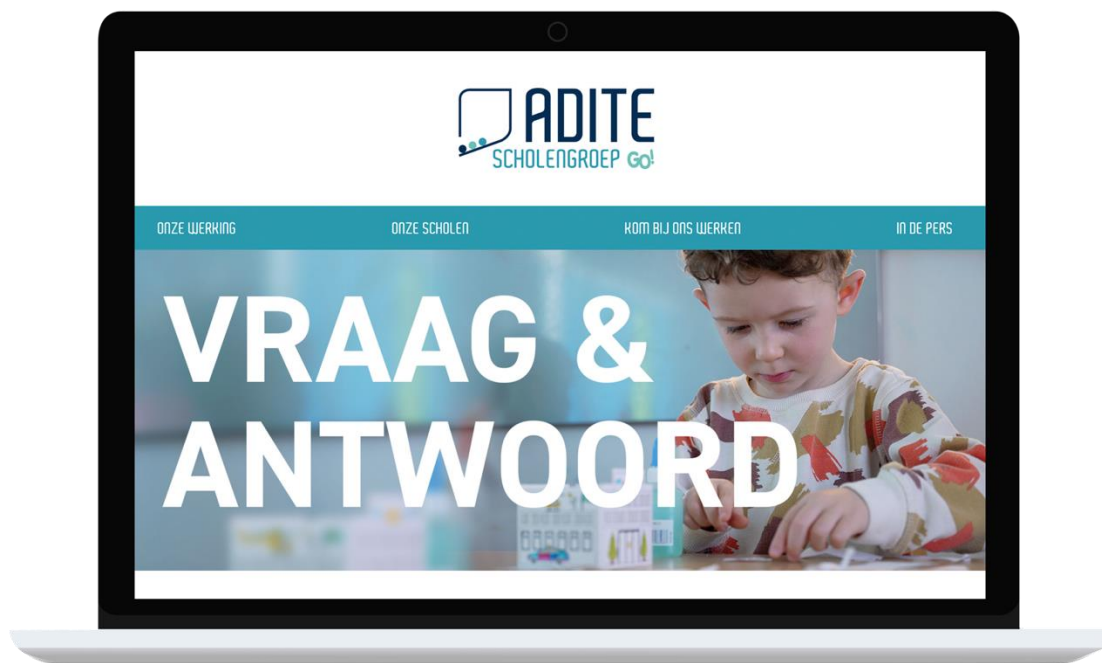


Jullie vragen

Regelgeving, financiën en visie



Vragen en antwoorden



www.adite.be/veelgestelde-vragen-voor-personeel/

Situatie in oktober



Regelgeving

- Ongewijzigd

Voorbeeld

Max.factuur

Personeel:

- statuten
- aanstelling
- km vergoeding
- ...

Werkingsmiddelen

- Schaalvoordelen
- Dotaties

Voorbeeld

- Klasmaterieel
- Afscheidsfeest
- Nascholing
- Maaltijden
- Uitstappen

Gefinancierd door gemeente

- Te onderhandelen
 - Flankerend onderwijs
- toen nog onduidelijk

Voorbeeld

- Bus
- Contractuelen
- Verhuur



Regelgeving - functiebeschrijving

Afspraken rond de uitoefening van de functie tussen directeur en personeelslid

Basis voor evaluatie door directeur

Algemeen directeur is tweede evaluator

Directeur bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten

- Administratieve verplichtingen, leerlingbegeleiding, leerlingvolgsysteem, evaluatie leerlingen, rapporten,



Regelgeving - arbeidsreglement

- Model van het GO!
- Letterlijke weergave van het decreet van de Vlaamse overheid
- Wordt schooleigen gemaakt
 - Schooluren, uurroosters,
 - Blijft ongewijzigd, tenzij directeur anders beslist



Financieel resultaat

| Jaar | Resultaat | Overgedragen resultaat |
|------|--------------|------------------------|
| 2023 | - 122.155,95 | 2.893.237,22 |
| 2024 | 683.786,78 | 3.134.649,05 |
| 2025 | 1.067.472,55 | 4.115.496,55 |



Situatie in oktober

Visie

- Regionale verankering
- Kracht van de groep
- Voorbeeld
Sfeer school
Brede school
Huisstijl

Infrastructuur

- 22u-27u eigen werkman per school
- Jaaractieplan
- Voorbeeld
onderhoud
KIW & EO

Pedagogisch

- Gezamenlijke visie op leren o.b.v. wetenschap
- Autonoom te vertalen
- Voorbeeld
Rijke teksten
Leerlounches



Missie

- Waarom doen we de dingen zoals we ze doen?

Visie

- Hoe zullen we de dingen doen?

Strategisch plan

- Wat zullen we doen?



ADITE DNA



WAAROM WIJ DE DINGEN DOEN ZOALS WE ZE DOEN

Weet je van welke samenleving wij dromen?

Van een samenleving vol mensen met een positieve en lerende blik.
Met mensen die hun sterktes en talenten willen blijven ontplooiën.
Mensen die vertrouwen krijgen om te groeien tot de persoon die ze zelf het liefst willen zijn.

Weet je waarom wij van zo'n samenleving dromen?

Omdat wij ervan overtuigd zijn dat we op die manier gelukkige mensen maken,
die krachtig in het leven staan, zowel persoonlijk als in hun rol in de samenleving.

Weet je dat wij niet alleen dromen?

Maar er ook echt voor gaan, elke dag opnieuw.



Wat?



We realiseren ons Adite DNA ... binnen een wendbare en flexibele organisatie



Doel We zullen kennis **opdoeven** in alle ten organisatie, waar in iedereen een unieke, flexibele en zinvolle bijdrage levert aan de realisatie van onze doelstellingen.

Hoe? We ontwikkelen samen kennis over het werken in community's, zowel door interne expertise te delen als door externe professionaliseringsinitiatieven.

Wat? We kennen het doel en de meerwaarde van werken in community's.

Wat? We definiëren wat een community inhoudt en leggen voor elke community een logisch samenhangend pakket van gezamenlijke verantwoordelijkheden vast.

Wat? Er worden professionaliseringsinitiatieven genomen rond teaming en groepsdynamische processen.



Doel We hebben de juiste middelen en controleren dat kennis ook in een wendbare en flexibele organisatie te **verspreiden**.

Hoe? We zullen de opgedane kennis integreren in de reeds bestaande expertise in alle afdelingen van de organisatie.

Hoe? We zullen op geregelde basis tijd voorzien om de opgebouwde kennis en bestaande expertise te verspreiden.



Doel We hebben de juiste middelen en controleren dat kennis en expertise rond een wendbare en flexibele organisatie te kunnen **toebassen**.

Hoe? De hele organisatie is binnen drie schooljaren georganiseerd in community's.

Wat? Elke community heeft binnen de eigen verantwoordelijkheden duidelijk vastgelegde doelstellingen, die regelmatig opgevolgd worden.

Wat?



We realiseren ons Adite DNA ... doordat iedereen in onze organisatie werkt vanuit vakinhoudelijke, didactische en pedagogische expertise

Doel We zullen onze vakinhoudelijke, didactische en pedagogische kennis en expertise verder uitbreiden, waarbij we de focus en aanpak verschillen in functie van de betrokken leerling.

Hoe? Alle leerlingen stromen als goede lezers uit onze basisscholen. Zij kunnen lezen lezen, immer naderen en verwerken. Alle leerlingen zijn klaar voor het academisch leren in de secundaire scholen en voor een positieve deelname aan de samenleving.

Hoe? 10% van de leerlingen in het 1e leerjaar behaalt het voorgesnelde niveau.
• 10% van de leerlingen is geen problematische lezer
• 10% van de leerlingen maakt een positieve evaluatie

Hoe? Elke directeur van Site-A, De Prins, Rusenberg kent de wetenschappelijke inzichten in academische vaardigheden.

Hoe? Elke school heeft minimaal één taalkler voor kleuteronderwijs en één voor lager onderwijs.

Wie? Alle taalklerkers kennen de bouwstenen van effectief lesontwerp en verspreiden ze op de klasvloer in de hele school.

Wie? Alle leerkrachten kennen de bouwstenen van effectief lesontwerp en passen de principes toe, zodat alle leerlingen goede lezers worden.

Doel We hebben de juiste middelen en context om de vakinhoudelijke, didactische en pedagogische kennis te verspreiden.

Hoe? Elke directeur van het basisonderwijs professionaliseert zijn team inzake de wetenschappelijke inzichten in begrijpend lezen en luisteren.

Hoe? Elke directeur van Site-A, De Prins, Rusenberg professionaliseert zijn team inzake de wetenschappelijke inzichten in academische vaardigheden.

Wie? Elke leerkracht Nederlands in de 3rd graad dubbele finaliteit en daaropvolgend kent de leerprincipes van academische vaardigheden en past ze toe in elk team kent minimum 1 leerkracht van een niet taalvak de principes van academische vaardigheden en past ze toe.

Hoe? Elke directeur van Site-A, De Prins, Rusenberg geeft prioriteit aan een zelf gekozen focus, legt doelstellingen vast en volgt ze op.

Doel We hebben de juiste middelen en context om onze vakinhoudelijke, didactische en pedagogische kennis te kunnen verspreiden.

Doel We verbeteren in elke basisschool de resultaten van begrijpend lezen en luisteren met een gemeenschappelijk vastgelegd %.

Hoe? Elke les begrijpend lezen/luisteren is opgevoerd volgens de afgesproken principes.

Hoe? Elke les is een taalles.

Hoe? Elke directeur van Site-A, De Prins, Rusenberg professionaliseert zijn team inzake de wetenschappelijke inzichten in academische vaardigheden.

Wie? Elke leerkracht Nederlands in de 3rd graad dubbele finaliteit en daaropvolgend past de leerprincipes van academische vaardigheden toe. In elk team past minimum één leerkracht van een niet taalvak de principes van academische vaardigheden toe.

Hoe? Elke directeur van Site-A, De Prins, Rusenberg neemt initiatieven om de gekozen focus.

Wat? De directeur besprekt 2 keer per schooljaar de stand van zaken van de gekozen focus.

Wat?



We realiseren ons Adite DNA ... doordat iedereen in onze organisatie klaar is voor 2035

| Opbouwen | Verspreiden | Toepassen |
|---|---|--|
| Doel We zullen kennis opbouwen op de snel veranderende toekomst en de impact ervan op ons onderwijs. | Doel We hebben de juiste middelen en context om de kennis om te zetten in nieuwe maatschappelijke en technologische ontwikkelingen te verspreiden. | Doel We hebben de juiste middelen en context om de nieuwe maatschappelijke en technologische ontwikkelingen te kunnen toepassen. |
| Hoe? We volgen de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen op. | Hoe? Er worden professionaliserings-initiatieven geïnitieerd over de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. | Hoe? We ontwikkelen een futuristisch visie op de implementatie van nieuwe technologieën in de werking van de organisatie en het leren door leerlingen. |
| Wie? Expertisegroep | Wie? <ul style="list-style-type: none">• Elke SO-school heeft minimum 3 pioniers• Elke BiO-school heeft minimum 1 pionier• Elke pionier neemt actief deel aan de initiatieven die de kennis verspreiden | Hoe? Voor elk nieuw project wordt onderzocht of/in welke mate nieuwe ontwikkelingen het genomen initiatief kunnen optimaliseren. |
| Hoe? We beoordelen de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen op vlak van hun mogelijke impact op en bijdrage tot het onderwijs- en leerproces. | Hoe? We verspreiden de expertise via de opleidingsstrategie. | Hoe? We gebruiken AI in onze werking volgens een afgesproken kader. |
| | Wie? <ul style="list-style-type: none">• Aan elk professionaliserings-initiatief neemt van elke school minimum één niet-pionier deel• Elke pionier richt minimum 1 keer per jaar zijn/haar opgedane expertise toe aan (een deel van) het schoolteam | Wie? We professionaliseren alle personeelsleden rond de mogelijkheden en beperkingen van AI, conform het afgesproken kader. |

Wat?



We realiseren ons Adite DNA ... en maken het tastbaar en zichtbaar in heel de organisatie

| Het Adite-DNA | verspreiden | toepassen |
|--|---|---|
| HET ADITE DNA Het Adite-DNA is de kern van de organisatie. Het wordt verspreid en toegepast in alle gedeeltes van de organisatie. Het Adite-DNA is de basis voor de professionaliseringsinitiatieven en de aanvangsbegeleiding. | Doel We verspreiden de kennis rond ons Adite-DNA zodat alle personeelsleden het kennen, kunnen uitleggen en toepassen op school en in de klas. | Doel We hebben de juiste middelen en context om het Adite-DNA in alle gedeeltes van de organisatie te kunnen toepassen. |
| WAZIGHEID ALS LEERORGANISATIE... Het Adite-DNA is de kern van de organisatie. Het wordt verspreid en toegepast in alle gedeeltes van de organisatie. Het Adite-DNA is de basis voor de professionaliseringsinitiatieven en de aanvangsbegeleiding. | Hoe? Er worden professionaliseringsinitiatieven geïmplementeerd over het Adite-DNA, de onderliggende wetenschappelijke basis en de toepassing ervan binnen de verschillende gedeeltes van de organisatie. | Hoe? Schootbrede projecten worden ANSDE gemaakt op vlak van ons Adite-DNA. |
| LEERLOUNGE Het Adite-DNA is de kern van de organisatie. Het wordt verspreid en toegepast in alle gedeeltes van de organisatie. Het Adite-DNA is de basis voor de professionaliseringsinitiatieven en de aanvangsbegeleiding. | Wat? 20% van de personeelsleden volgt minimaal 1 LeerLounge per schooljaar. Elk personeelslid volgt minimaal 1 LeerLounge in de volgende 3 schooljaren. | Wat? Elk nieuw initiatief binnen de organisatie wordt expliciet afgestemd aan het Adite-DNA. |
| PROFESSOR Het Adite-DNA is de kern van de organisatie. Het wordt verspreid en toegepast in alle gedeeltes van de organisatie. Het Adite-DNA is de basis voor de professionaliseringsinitiatieven en de aanvangsbegeleiding. | Hoe? Alle nieuwe personeelsleden maken tijdens hun eerste schooljaar kennis met het Adite-DNA. | Wat? Minimum 2 bestaande initiatieven worden verrijkt met extra componenten van het Adite-DNA. |
| LEERLOUNGE Het Adite-DNA is de kern van de organisatie. Het wordt verspreid en toegepast in alle gedeeltes van de organisatie. Het Adite-DNA is de basis voor de professionaliseringsinitiatieven en de aanvangsbegeleiding. | Wat? Aanvangsbegeleiders integreren het Adite-DNA in de aanvangsbegeleiding. Aanvangsbegeleiders volgen twee keer per schooljaar een professionaliseringsinitiatief rond het Adite-DNA. | Wie? De directeur bespreekt minimum twee projecten per schooljaar (nieuw/bestaand). 1 keer per schooljaar geeft één team per school een pitch over hun focus op het Adite-DNA. |
| LEERLOUNGE Het Adite-DNA is de kern van de organisatie. Het wordt verspreid en toegepast in alle gedeeltes van de organisatie. Het Adite-DNA is de basis voor de professionaliseringsinitiatieven en de aanvangsbegeleiding. | | |



Vervolg



Welke stappen worden nog genomen?

- Selectie van werkman
- Collegiale integratie secretariaatsmedewerkers (7/5)
- Nieuwe leraarskamer De Puzzel
- Accounts voor portaal



[www.portaal.adite.be](https://portaal.adite.be)

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://portaal.adite.be>. The page features the Adite logo (ADITE SCHOLENGROEP Go!) at the top center. Below the logo is a grid of eight tiles:

- Top-left:** A teal circle with a starburst pattern containing the text "25 jaar! We blijven vieren met prachtige verhalen."
- Top-middle-left:** A teal square with the text "MIJN SMARTSCHOOL".
- Top-middle-right:** A dark blue square with the quote "Van peuter tot ancien in het team".
- Top-right:** A light teal square with the text "MIJN MAILBOX" and "Ongelezen mails: 52".
- Bottom-left:** A dark blue square with the text "MIJN HELPDESK".
- Bottom-middle-left:** A green square with the text "FIETSLEASING" and a button "MEER INFO? KLIK HIER".
- Bottom-middle-right:** A light teal square with the text "MIJN FIETSVERGOEDING".
- Bottom-right:** A square image showing a blue pen and a diagram of a water molecule with labels "Waterstof" and "Waterstof".



Fietsleasing

Goed nieuws! Vanaf schooljaar 2025 - 2026 kunnen naast de vastbenoemde ook tijdelijke personeelsleden hun eindejaarstoelage inzetten voor de leasing van een **fiets naar keuze**. Adite werkt hiervoor samen met de fietsleasepartner Joule.

Wat houdt fietsleasing precies in?

Met een fietslease gebruik je je eindejaarstoelage (of een deel ervan) als **flexbudget** om gedurende 36 of 48 maanden een fiets te leasen. Je kiest zelf je favoriete model, al dan niet in combinatie met accessoires zoals fietstassen of een helm. Daarbij kies je ook een servicepakket.

Wie kan deelnemen?

- Personeelsleden met een vaste benoeming, al dan niet in combinatie met tijdelijke uren
- Personeelsleden met TADD-statuu



Wat kan je nog verwachten?

Schooljaar 26-27 is overgangsjaar

- Elkaar leren kennen
- Gefaseerde aanpassing procedures, huisstijl, ...
- Geleidelijke overgang leerplannen

Na gemeenteraad

- Gezamenlijke communicatie naar ouders

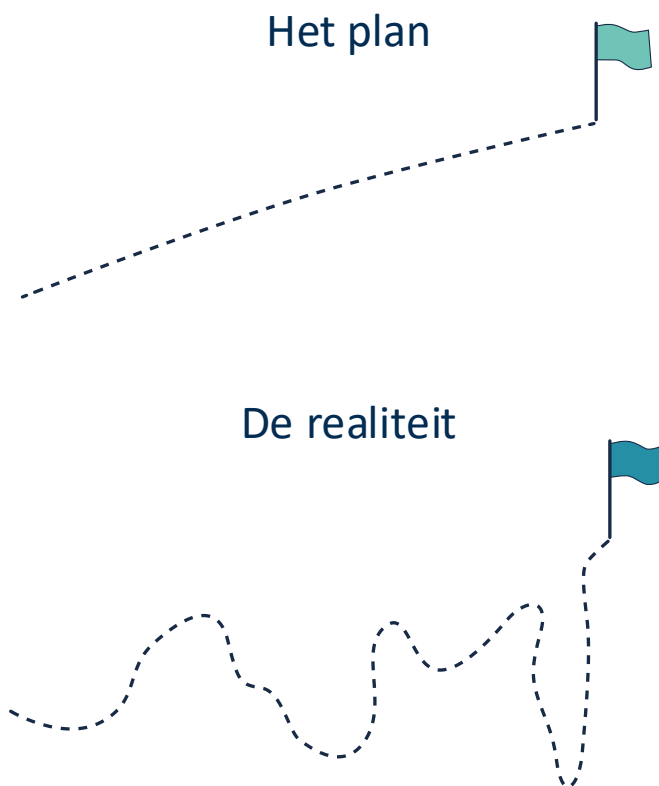


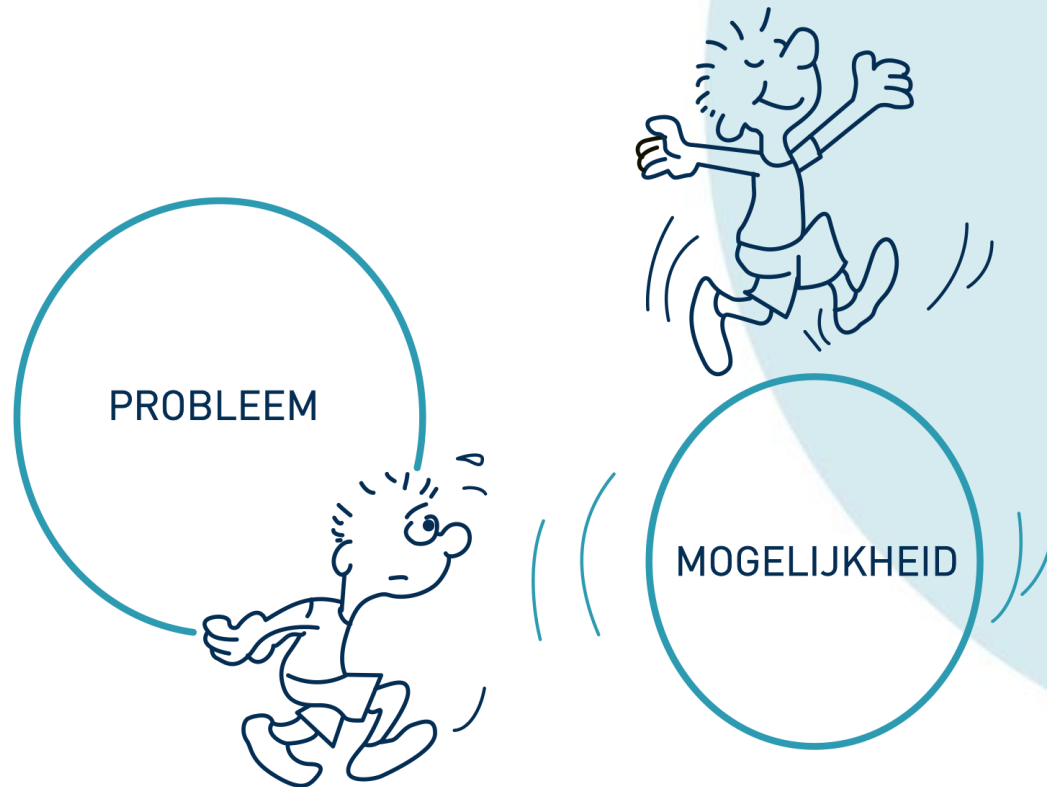
Wat verwachten we van jou?

- Keuzeformulier indienen
- Ouders geruststellen
- Alle vragen bij directie
 - Indien nodig extra infomoment door Adite voorzien



Hebben we aan alles gedacht?





OPLOSSINGSGERICHT DENKEN

Cauffman & van Dijk



“ Bij elkaar komen is een begin,
bij elkaar blijven is vooruitgang,
samenwerken is succes.”

— *Henry Ford*



•••
Tot gauw