

**KAMER VOOR HET GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS
VAN HET COLLEGE VAN BEROEP**

BESLISSING

Nr. GVO / 09 / ... / 17 januari 2024

Inzake: Mevrouw ..., met woonplaats te ..., bijgestaan door mevrouw ... , jurist COV,
met kantoor te ...;

Verzoekende partij

Tegen: De heer ..., eerste evaluator en directeur ... te ..., en de heer ..., tweede
evaluator,
met schoolbestuur ...,

Verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 30 november 2023 tekent mevrouw ... namens
mevrouw ... beroep aan tegen haar evaluatieverslag van 10 november 2023 met
eindconclusie “onvoldoende”, op 10 november 2023 overhandigd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

1.1. Mevrouw ... is voor 5 uren vast benoemd in het ambt van kleuteronderwijzeres en voor de overige uren aangesteld als tijdelijk personeelslid voor doorlopende duur in

1.2. Op het functioneringsverslag van 26 januari 2022 wordt de heer ... als tweede evaluator vermeld. In de functiebeschrijving, door verzoekende partij ondertekend op 21 oktober 2022, wordt verwezen naar de heer ... als tweede evaluator. Op voorliggend evaluatieverslag staat de heer ... als tweede evaluator vermeld.

1.3. Op 27 maart 2023 vindt een functioneringsgesprek plaats.

1.4. Op 27 oktober 2023 ging een evaluatiegesprek door. Er was een lesobservatie op 23 oktober 2023 waar een verslag van werd opgemaakt en gehecht werd aan het evaluatieverslag. Op 10 november 2023 werd het evaluatieverslag met eindconclusie “onvoldoende” overhandigd.

1.5. Voornoemd evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’ vormt *in casu* de bestreden beslissing. Verzoekende partij gaat inhoudelijk niet akkoord met de eindconclusie van het evaluatieverslag.

2. Over het procedureverloop

2.1. Met een ter post aangetekende zending van 5 december 2023 worden de partijen opgeroepen voor een zitting voor de kamer voor het gesubsidieerd vrij onderwijs van het college van beroep.

2.2. Met een ter post aangetekende zending van 15 december 2023 maakt verwerende partij een verweerschrift en het dossier over.

2.3. Er worden geen leden van het college gewraakt.

2.4. Zowel verzoekende partij, haar echtgenoot, haar raadvrouw en diens collega Saskia, alsook de eerste evaluator, zijn allen aanwezig op de hoorzitting van 17 januari 2024.

2.6. De beraadslaging van het college van beroep vindt plaats op 17 januari 2023.

3. Over de ontvankelijkheid van het beroep

Het beroep dat met een ter post aangetekende zending van 30 november 2023 door verzoekende partij gemotiveerd werd ingediend, tegen het evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’ waarvan verzoekende partij in kennis werd gesteld op 10 november 2023, is ontvankelijk wat de termijn betreft en voldoet aan de vormvoorwaarden.

4. Over de grond van de zaak

4.1. Over de bevoegdheid van het college van beroep

Het college van beroep herinnert eraan dat het zijn appreciatie niet in de plaats mag stellen van de evaluator(en) en dat het de evaluatie met de eindconclusie ‘onvoldoende’ enkel kan vernietigen op grond van de motieven vermeld in artikel 47septiesdecies, §2, van het Decreet Rechtspositieregeling van 27 maart 1991, zonder dat de beslissing van het college van beroep in de plaats komt van de initiële beslissing.

Het college van beroep heeft, zoals gezegd, niet de bevoegdheid om de evaluatie van een personeelslid over te doen; het moet alleen nagaan of de bestreden evaluatiebeslissing op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd en het dient de redelijkheid van de evaluatie te beoordelen.

4.2. Wat de inhoud van het evaluatieverslag betreft

Het personeelslid wijst op de onduidelijkheid wat betreft de persoon die als tweede evaluator optreedt. Op het functioneringsverslag van 26 januari 2022 wordt de heer ... als tweede evaluator vermeld. In de functiebeschrijving, door verzoekende partij ondertekend op 21 oktober 2022, wordt verwezen naar de heer ... als tweede evaluator. Op voorliggend evaluatieverslag staat de heer ... als tweede evaluator vermeld. Het dossier maakt duidelijk dat op het moment van de betwiste evaluatie, de heer ... daadwerkelijk als tweede evaluator werd aangeduid.

Daarover bevraagd ter zitting, maakt verwerende partij duidelijk dat dit niet voorafgaand aan het evaluatiegesprek aan het personeelslid gemeld werd. In principe zou dit via een aanpassing van de functiebeschrijving gebeuren, maar dat gebeurde niet tijdig. Ook bij de uitnodiging voor het evaluatiegesprek of tijdens het traject werd dit niet gemeld aan het personeelslid.

Het college van beroep betreurt die onduidelijkheid. De toewijzing van een tweede evaluator als procesbewaker, werd door de wetgever een essentiële garantie voor een correct evaluatieproces geacht. Het is bijgevolg een recht van het personeelslid om zich tot die persoon te (kunnen) wenden, wat ook impliceert dat men kennis moet hebben van de identiteit van die persoon. Wie de tweede evaluator is (niet alleen diens zuivere identiteits- en contactgegevens, maar ook de mogelijkheid om in te schatten wat diens positie in de school is en hoeveel nuttige informatie die tweede evaluator kan inbrengen over het gevoerde proces inzake de te evalueren arbeidsrelatie) is immers kennis die het personeelslid moet hebben om te kunnen beslissen of een beroep doen op de tweede evaluator nuttig is.

Daarover bevraagd ter zitting, meldt het personeelslid dat zij geen intentie had om de tweede evaluator te betrekken. Het personeelslid gaf daarbij aan dat zij dit niet voor het evaluatiegesprek nodig achtte, omdat de evaluatie “onvoldoende” voor haar uit de lucht kwam vallen, en dat zij zich bij de uitnodiging tot het evaluatiegesprek nog op geen enkel moment gerealiseerd had dat bijstand in de ene of andere zin, nuttig kon zijn. Mocht dit wel zo geweest zijn, had het personeelslid dat wel zinvol geacht.

De eerste evaluator bevestigt dat er tijdens het coachings- en begeleidingstraject geen duidelijk signaal meer gekomen is dat de prestaties van het personeelslid onvoldoende werden bevonden, maar geeft aan dat bij de start van het traject wél duidelijk die boodschap werd gegeven, reden waarom het traject dan ook werd opgestart en werkpunten werden opgesteld.

Het college van beroep heeft zich nader over dit traject gebogen. Duidelijk is dat de eerste evaluator vanuit zijn directeurspositie een doordacht personeelsbeleid voert voor de ganze school, waarbij hij poogt om elk personeelslid op een efficiënte wijze tot een degelijk functioneren in teamverband te brengen. Vanuit de blik van verzoekende partij weliswaar, begrijpt het college van beroep ook dat haar specifieke bijzondere positie (met name het feit dat haar presteren onvoldoende werd geacht) daardoor misschien minder in het oog sprong. Coaching en begeleiding worden immers voor elk personeelslid op gelijke wijze voorzien, en wat bijscholingen betreft wordt er eveneens voor elk personeelslid op dezelfde wijze gehandeld. Ook het feit dat bij verwerende partij tweemaal voor een klasbezoek werd langsgeslagen door de eerste evaluator, is niet intrinsiek signaalgevend, aangezien dit ook voor andere personeelsleden gebeurde die niet in een formeel coachingstraject zaten in de decretale betekenis van het woord, met het licht op een evaluatiegesprek. Het verschil tussen het coachings- en begeleidingstraject voor verzoekende partij (dat een specifieke wettelijke grondslag heeft), en het coachings- en begeleidingstraject dat standaard voor elk personeelslid wordt gezien als deel van een gezond hr-beleid, uit zich volgens de eerste evaluator voornamelijk in de tijdsduur die gespendeerd wordt. In de begeleiding van verzoekende partij werd meer tijd gestoken dan in de begeleiding van collega's. Hoewel het college van beroep geen enkele reden heeft om te twijfelen aan de correctheid van die opmerking, kan zij wel begrijpen dat verzoekende partij dit misschien niet opgemerkt heeft. Hoeveel tijd er gespendeerd wordt aan de begeleiding van een personeelslid is voor een directeur of coach die de begeleiding verzorgt ongetwijfeld duidelijk, maar is voor de personeelsleden uit het team minder zichtbaar, aangezien veel van dit werk achter de schermen gebeurt. Gecombineerd met het feit dat er evenmin in de loop van het traject een duidelijk signaal naar het personeelslid ging dat haar presteren in vergelijking met de rest van het team onvoldoende was, heeft het college van beroep begrip voor de stelling van het personeelslid dat zij niet doorhad dat het functioneringsgesprek op een “onvoldoende” zou eindigen. De eerste evaluator

bevestigt tijdens de zitting dat er zich evenmin een bepaalde gebeurtenis heeft voorgedaan die de aanleiding vormde voor het evaluatiegesprek, anders dan het aflopen van de termijn van 120 dagen.

Alles samen genomen, kan het college van beroep moeilijk anders dan vaststellen dat de identiteit van de tweede evaluator niet correct aan het personeelslid werd meegedeeld, en dat in deze specifieke feitenconstellatie niet uit te sluiten is dat het personeelslid nuttig een beroep op de tweede evaluator had kunnen doen. Het college van beroep is dan ook van mening dat de eindconclusie “onvoldoende” niet gehandhaafd kan blijven.

Het college van beroep heeft daarmee geen uitspraak gedaan over het ontbreken van werkpunten, noch over de ernst van werkpunten. Het college van beroep vertrouwt erop dat zowel het schoolbestuur als het personeelslid constructief verder werken aan een leeromgeving die voor leerlingen zo kwalitatief mogelijk is.

BESLISSING

Gelet op de artikelen 47septiesdecies van het Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2007 betreffende de procedure in beroep na evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ en betreffende de werking van het college van beroep;

Gelet op het werkingsreglement van 6 november 2008 van de kamer voor het gesubsidieerd vrij onderwijs van het college van beroep;

Gelet op het ministerieel besluit van 14 oktober 2022 waarbij de heer Kurt Willems werd aangesteld als voorzitter;

Gelet op de hoorzitting en beraadslaging van 17 januari 2023, met unanimité van stemmen:

Enig artikel (met unanimité):

Het evaluatieverslag met eindconclusie “onvoldoende” wordt door de kamer van het college van beroep vernietigd.

De Kamer van het College van Beroep was op 17 januari 2023 samengesteld uit :

De heer Kurt Willems, voorzitter;

Mevrouw Suzy Sterck, Inge Verdonck en de heer Stefaan Samaey, vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de inrichtende machten;

Mevrouw Kathleen Bouwen en de heren Marc Borremans, Wauter Leenknecht en Joeri Meynen, vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

Bij de stemming werd de pariteit onder de vertegenwoordigers van de inrichtende machten hersteld. Na loting nam de heer Joeri Meynen niet deel aan de stemming.

Mevrouw Karen De Bleeckere, plaatsvervangend secretaris.