

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

BESLISSING

Nr. GVO / 2017 / 7 / (...)

Inzake: De heer (...), administratief medewerker, wonende te (...),
bijgestaan door mevrouw (...), jurist Christelijk Onderwijzersverbond (COV),
(...),

Verzoekende partij

Tegen: Mevrouw (...), eerste evaluator en directeur van (...), met als schoolbestuur vzw
(...),
bijgestaan door mijnheer (...), Advocaat,

Verwerende partij

Met een ter post aangetekende brief dd. 17 juli 2017, heeft mevrouw (...) namens de heer (...) beroep ingesteld tegen het evaluatieverslag dd. 14 juni 2017 met als eindconclusie “onvoldoende”. De brief draagt als poststempel 17 juli 2017 en werd door het secretariaat ontvangen op 19 juli 2017.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

1.1. De verzoekende partij, de heer (...), is voltijds vast benoemd in het ambt van administratief medewerker. Hij is 34 jaar in dienst van (...).

1.2. Functiebeschrijving van de administratief medewerker dateert van 14 december 2016.

1.3. Op 26 april 2017 vindt een functioneringsgesprek plaats.

1.4. Bij een aangetekende brief dd. 30 juni 2017 werd de verzoeker een evaluatieverslag van 14 juni 2017 overgemaakt met als eindconclusie ‘onvoldoende’.

1.5. Met de aangetekende brief dd. 17 juli 2017 heeft mevrouw (...) namens de heer (...) beroep ingesteld tegen dit evaluatieverslag dd. 14 juni 2017.

2. Over het procedureverloop

2.1. Met een ter post aangetekende brief dd. 17 juli 2017, stelde mevrouw (...), namens de heer (...), beroep in bij het secretariaat van het College van Beroep tegen het evaluatieverslag dd. 14 juni 2017 met als eindconclusie “onvoldoende”. De brief met poststempel 17 juli 2017 werd door het secretariaat ontvangen op 19 juli 2017.

2.2. Met een brief van 1 augustus 2017 heeft de secretaris van het College van Beroep aan verzoeker en verweerder de documenten en de informatie bezorgd zoals vermeld in artikel 4§1 van het Werkingsreglement van het College. In dezelfde brief werden de partijen opgeroepen voor een hoorzitting op woensdag 23 augustus 2017.

2.3. Er werden geen leden van het College van Beroep gewraakt.

2.4. Met een aangetekende brief van 11 augustus 2017 legde de heer (...), advocaat namens de verweerder, mevrouw (...), het evaluatiedossier en een verweerschrift neer. Uit dit schrijven blijkt dat de heer (...) het evaluatiedossier en verweerschrift ook overmaakte aan de verzoeker.

2.5. Op 11 augustus 2017 ontvangt het Secretariaat een e-mail waarin (...), de voorzitter van de Raad van Bestuur van de vzw (...) zich aanmeldt als getuige. Geen enkele partij vraagt een getuigenverhoor. Op de zitting op 23 augustus 2017 wordt dan ook geen getuige gehoord.

2.6. Op 17 augustus 2017 bevestigt mevrouw (...) via e-mail aan de heer (...) en het Secretariaat de ontvangst van het evaluatiedossier en het verweerschrift. In dezelfde e-mail voegt zij een ontbrekende pagina uit de stukkenbundel ('bijlage 4 verso') toe.

2.7. De partijen waren op de hoorzitting aanwezig zoals hoger vermeld.

3. Over de ontvankelijkheid van het beroep

Het beroep dat met een brief dd. 17 juli 2017 is ingesteld, is ontvankelijk wat de termijn betreft en voldoet aan de gestelde vormvoorwaarden.

4. Over de grond van de zaak

4.1. Wat de bevoegdheid van het College van Beroep betreft

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 procedure en de inhoud van het evaluatieverslag betreft

4.2.1. Verzoeker werpt op dat het evaluatieverslag geen beschrijvend verslag is, waarmee een inbreuk wordt gepleegd op artikel 47decies, §1, tweede lid en artikel 47 decies, §2 van het Decreet Rechtspositie van 27 maart 1991. Het evaluatieverslag dd. 14 juni 2017 is 'bijzonder kort en in algemene bewoordingen opgesteld. Er is bovendien geen sprake van een zorgvuldige beschrijving van het volledige functioneren van betrokkene t.o.v. de functiebeschrijving.'

- 4.2.2. Verzoeker wijst verder op de zeer korte periode van evaluatie en de onvoldoende kansen tot remediëring. De evaluatieperiode liep van 14 december 2016 tot en met 14 juni 2017. Op 14 december 2016 werd een nieuwe functiebeschrijving opgemaakt. De evaluatieperiode bestreek 26 weken, waarin 5 vakantieweken vielen en de verzoeker gedurende 5 weken afwezig was omwille van ziekte. Er bleven dus 16 weken over waarin verzoeker aan zijn werkpunten tegemoet kon komen. Verzoeker acht dit onvoldoende, en wijst op het feit dat zijn werkpunten de nodige tijd vragen. Hij dient zich bovendien aan te passen aan een andere werkcultuur dan hij tot voor kort gewoon was, een proces dat tijd vraagt.
- 4.2.3. Op 26 april 2017 vond een functioneringsgesprek plaats waarvan verslag werd opgemaakt en overgelegd. Verzoeker vindt in dit verslag geen concrete afspraken naar timing of prioriteiten terug, om hem te ondersteunen in de uitwerking van de punten die aangeduid werden als ‘onvoldoende’.
- 4.2.4. Verzoeker meent dat het evaluatieverslag niet volledig strookt met de functiebeschrijving en het functioneringsverslag. Ter argumentatie wijst hij op het feit dat noch het punt ‘betalingen uitvoeren op de correcte betaaldag’, noch het punt ‘handtekening nabootsen’ werd opgenomen in het Persoonlijk Ontwikkelingsplan van de functiebeschrijving of in het functioneringsverslag. Verzoeker erkent de feiten, maar benadrukt dat dit geen voorbeelden zijn van een regelmatige praktijk en werpt op dat een evaluatie niet kan berusten op enkele eenmalige feiten.
- 4.2.5. Voor wat betreft de inhoud gaat verzoeker verder niet akkoord met het algemeen geformuleerde evaluatieverslag. Hij geeft te kennen dat zijn zelfstandige aanpak tijdens vorige evaluaties gewaardeerd werd, en hij daardoor een zekere routine ontwikkelde die weinig strookt met de managementstijl en organisatie van de nieuwe directie. Verzoeker is zich hiervan bewust en is welwillend om zijn handelswijze aan te passen, maar hij heeft hiervoor voldoende tijd en duidelijke afspraken nodig. Het eindoordeel “onvoldoende” vindt hij redelijkerwijs niet in verhouding staan tot de aangehaalde motivering en niet het gepaste middel om hem ertoe aan te zetten om positief verder te evolueren.

- 4.2.6. Verweerder werpt op dat het evaluatieverslag beknopt, maar op zorgvuldige wijze ten eerste, het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving weergeeft; ten tweede, met inbegrip van de betrokken evaluatieperiode, persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen bevat en ten derde, een eindconclusie vermeldt.
- 4.2.7. Verweerder wijst op de informele gesprekken die reeds plaatsvonden in september 2016 met de eerste en tweede evaluator met betrekking tot het functioneren van de verzoeker. Verweerder werpt op dat er tussen het opstellen van de functiebeschrijving met POP (dd. 14 december 2016) en het functioneringsgesprek van 26 april 2017 en het evaluatiegesprek van 14 juni 2017 voldoende tijd zat opdat verzoeker zijn functioneren kon aanpassen en/of eventueel de aangehaalde werkpunten tijdens een functioneringsgesprek kon bijsturen. Verweerder meent bovendien dat wer de verzoeker stelt dat hij onvoldoende tijd kreeg om zijn werkpunten weg te werken, er eveneens door de verzoeker moet worden aangetoond dat hij alvast het nodige initiatief nam om hieraan iets te verhelpen, *quod non*.
- 4.2.8. Verweerder meent dat betrokkene zich vergist wer hij stelt dat het in de functiebeschrijving ontbreekt aan concrete afspraken naar timing of prioriteiten. Verweerder verwijst hiervoor naar de drie data die voorop werden gesteld in het POP van ‘Deel 3. Individueel luik’ van de functiebeschrijving: *“vooropgestelde doelen op korte termijn (tegen 01.02.2017 én daarna (sic.)); vooropgestelde doelen op middellange termijn (tegen 01.04.2017 én daarna); vooropgestelde doelen op lange termijn (tegen 01.09.2017 én daarna).”*
- 4.2.9. Het evaluatieverslag strookt wel degelijk met de functiebeschrijving en het functioneringsgesprek, zo meent de verweerder. Verweerder erkent dat de punten ‘betalingen uitvoeren op de correcte betaaldag’ en ‘handtekening nabootsen’ niet expliciet werden opgenomen in de functiebeschrijving, maar acht het niet onredelijk dat van een administratieve medewerker kan verwacht worden dat hij de afgesproken taken correct en loyaal uitvoert. Deze laatste verwachting is bovendien

letterlijk terug te vinden in ‘Deel 1. Algemeen kader’ van de functiebeschrijving van 14 december 2016.

4.2.10. Voor wat de inhoud van het evaluatieverslag betreft, is in casu de evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” volgens de verweerder op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier gebeurd. Tijdens de informele en formele gesprekken en het functioneringsgesprek werden telkens duidelijke afspraken gemaakt omtrent het functioneren van de verzoeker. Er werd tijdens de evaluatieperiode weliswaar enige vooruitgang geboekt, maar in juni 2017 kon de verzoeker onvoldoende aantonen dat hij in een aanzienlijk aantal werkpunten een start had gemaakt. Zo werd duidelijk dat hij niets gedaan had rond een ABC-lijst. Het logboek voor het schoolfeest werd door het ontbreken van het gevraagde initiatief van de verzoeker uiteindelijk door de evaluator en beleidsondersteuner zelf opgesteld. Hoewel verzoeker erkende dat het opstellen van een logboek voor zijn dagelijkse werk deel uitmaakt van zijn functiebeschrijving, werd deze taak tijdens het evaluatiegesprek van tafel geveegd wegens ‘onbegonnen werk’.

Daarnaast verloopt de communicatie tussen verzoeker en verweerder van bij aanvang zeer stroef. Verzoeker laat na om spontaan de noodzakelijke informatie aan zijn directie mee te delen en geeft zelfs op vraag geen inzage in boekhoudkundige en financiële documenten waardoor hij het werk van zijn directie bemoeilijkt.

De verweerder stelde tijdens het evaluatiegesprek vast dat verzoeker, in weerwil van zijn aangegane engagement opgenomen in de functiebeschrijving, hij onvoldoende presteerde op vlak van communicatie, betrokkenheid en inzet.

De eindconclusie “onvoldoende” is om die reden gerechtvaardigd. Verweerder wil hiermee een sterk signaal en oproep sturen aan de verzoeker.

4.2.11. Het College van Beroep is van oordeel dat de evaluatie procedureel zorgvuldig en kwaliteitsvol is gebeurd.

Het College van Beroep stelt vast dat de verzoeker omwille van zijn lange loopbaan op de school en opgebouwde gewoonten en routine, moeite heeft met de nieuwe, gewijzigde managementsituatie. Door zijn

houding en gedrag wekt verzoeker de indruk beleidsbeslissingen te contesteren. Verzoeker toont zich loyaal ten opzichte van de school, waarmee hij een grote affiniteit heeft, maar kan veel minder loyauteit aan de dag leggen naar zijn nieuwe directie toe.

Daarnaast zijn er de vaststellingen door de evaluator en het in gebreke blijven van de verzoeker bij de uitwerking van de met hem gemaakte afspraken - gegevens die allen in het evaluatieverslag verwerkt zijn en met de verzoeker besproken -. Verzoeker geeft naar het oordeel van het College van Beroep voldoende blijk van het feit dat hij zich voor “zijn school” wil blijven inzetten. Het College stelt ook vast dat de directie van de school vooruitgang ziet in de houding van de verzoeker. Het College is echter van oordeel dat de verweerder terecht stelt dat verzoeker in juni 2017 nog onvoldoende de in zijn functiebeschrijving gemaakte afspraken is nagekomen zodat er een deugdelijke grondslag is voor het eindbesluit van de evaluator. Het College hoopt dat haar beslissing geen afbreuk doet aan de inzet van beide partijen om in het belang van de school de verbetering van de samenwerking verder te zetten.

4.3. Wat de evaluatie en de eindconclusie “onvoldoende” betreft

Op basis van die elementen van het dossier besluit het College van Beroep dat de evaluatie “onvoldoende” wel degelijk steun vindt in het dossier. Die eindconclusie is ook redelijk.

De evaluatie met de eindconclusie “onvoldoende” dient om de voormelde redenen te worden **bevestigd**.

BESLISSING

Gelet op de artikelen 47bis tot 47septiesdecies van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, zoals gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2007 betreffende de procedure in beroep na een 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 de hoorzitting van 23 augustus 2017.

Na beraadslaging,

Na geheime stemming: met unanimiteit:

Enig artikel

De evaluatie dd. 14 juni 2017 van de heer (...) met als eindconclusie ‘onvoldoende’, wordt **bevestigd**.

De Kamer van het college van beroep was samengesteld uit:

De heer Othmar VANACHTER, voorzitter;

Mevrouw An DE MARTELAERE, de heer Günther DE PRAITERE en de heer Paul YPERMAN, vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de inrichtende machten;

De heer Marc BORREMANS, mevrouw Kathleen BOUWEN en de heer Frank LEFEVER, vertegenwoordigers van de vakorganisaties.

Mevrouw Karen DE BLEECKERE, secretaris.

Aldus uitgesproken te Brussel op 23 augustus 2017.

Opgemaakt in drie originele exemplaren, waarvan één exemplaar voor elke partij en één voor het dossier.

De Secretaris,

De Voorzitter,

K. DE BLEECKERE

O. VANACHTER