



Modern personeelsbeleid in onderwijs op de lange baan Gemeentelijk onderwijs vindt voorontwerp over functiebeschrijving en evaluatie een gemiste kans

Op 8 juni werd het voorontwerp van decreet over functiebeschrijving en evaluatie ingediend in het Vlaams Parlement. Het stedelijk en gemeentelijk onderwijs is teleurgesteld in de gang van zaken. De manier van werken die nu wordt voorgesteld, beantwoordt niet aan de aspiraties van het (overgrote deel van) het stedelijk en gemeentelijk onderwijs. OVSG gaf na de onderhandelingen dan ook een protocol van niet-akkoord. Een gemiste kans, en dat om twee cruciale redenen: de centralistische regeling en het minimale effect van het ontslag.

Miskennis van de inrichtende macht

De overheid kiest ervoor om een strak model van functionering en evaluatie éénvormig op te leggen. Zo wil het decreet op een centralistische manier regelen hoe de lokale besturen hun personeelsbeleid voeren. Heel precies wordt omschreven wie de eerste evaluator is, wie de tweede evaluator is en hoe het proces moet verlopen. Zo wordt het beleidsvoerend vermogen van de inrichtende macht uitgehold. Veel beter was het geweest als de lokale besturen aan de slag zouden kunnen gaan met een kader dat ze op eigen maat zouden kunnen uitwerken. OVSG heeft dit ook uitdrukkelijk gevraagd, maar op die vraag is niet ingegaan.

De bevoegdheid van de inrichtende macht, in dit geval de gemeenteraad, over aanstelling, benoeming en ontslag van personeel wordt bovendien miskend. Het voorontwerp kent aan de bestuursorganen niets méér toe dan een 'notarisrol': akte nemen van de eindconclusie van de eerste evaluator en van de gevolgen ervan. Dit is in tegenspraak met de volheid van bevoegdheid die het decreet rechtspositie en het gemeentedecreet aan de gemeenteraad als inrichtende macht toekennen.

Ontslag alleen in één school?

Evaluatie is een laatste stap in een lang proces van functionering. De werkgever probeert om het personeelslid zo optimaal mogelijk in te schakelen binnen de contouren van de onderwijsorganisatie. Zo nodig kan men het personeelslid een betrekking aanbieden in een andere klas, het verplaatsen naar een andere school of een geschikter ambt zoeken. Naast deze mogelijkheden voorziet de werkgever gepaste coaching, nascholing of begeleiding. Deze visie zit ook in CAO VIII vervat.

Als op het einde van dit proces van de evaluatie blijkt, dat er toch tot ontslag moet worden overgegaan, dan is dit omdat er echt geen andere oplossing blijkt te zijn.

Wat blijkt het voorontwerp nu tot onze grote verbazing voor te stellen? Een leraar die werkelijk niet goed functioneert, kan ontslagen worden, maar dan uitsluitend op het niveau van één school. OVSG ging ervan uit dat de 'verwijdering uit het ambt' (zie CAO VIII) sloeg op de beëindiging van de dienstbetrekking bij de werkgever, dus bij de gemeente en bij alle onderwijsinstellingen van die gemeente. Dat blijkt echter niet de bedoeling. Hoewel een personeelslid wordt aangesteld bij een inrichtende macht en vervolgens geaffecteerd aan een school, zou een eventueel ontslag *niet* bij de hele inrichtende macht gelden, maar enkel in één school. Werkt diezelfde persoon nog in meerdere scholen van dezelfde inrichtende macht, dan blijft hij in alle andere scholen gewoon in functie.

Op deze manier wordt er helemaal niet gedacht vanuit het kind noch vanuit kwalitatief onderwijs. Want hoe kan ooit uitgelegd worden aan ouders, aan leerlingen, aan toekomstige leerlingen ... dat bv. een onderwijzer die voor de éne school van de gemeente echt niet voldoet, vier kilometer verder opeens wél geschikt is? Of sterker nog: dat die in die laatste school zelfs een uitbreiding krijgt van zijn opdracht.

De visie in het voorontwerp staat ook haaks op de manier waarop een personeelslid anciënniteit opbouwt om eerst voor doorlopende duur aangesteld en uiteindelijk vast benoemd te worden. Wie in één school werkt, bouwt anciënniteit op in alle scholen die samen met die ene een scholengemeenschap vormen. Men kan dus in één van die andere scholen rechten doen gelden, zonder er ooit gewerkt te hebben. Zelfs al behoort die school tot een andere inrichtende macht.

Wie een evaluatie 'onvoldoende' krijgt, ziet enkel zijn anciënniteit verloren gaan in die ene instelling. Voor zijn anciënniteit in de rest van de gemeenschap zijn er niet of nauwelijks effecten.

Dit alles betekent dat er jaren verstrijken alvorens een slecht functionerende leerkracht volledig ontslagen wordt.

Heeft u vragen?

Patriek Delbaere, algemeen directeur van OVSG, licht dit bericht graag toe.

Contacteer anne.berckmoes@ovsg.be, communicatie OVSG, 02 506 41 54, 0496 10 40 80