

Op Stapel 2021-06

24 februari 2021

In de rubriek Op Stapel geven de collega's van de afdeling Beleid en Belangenbehartiging kort toelichting bij ontwerpregelgeving die eerstdaags wordt behandeld in het Vlaams Parlement (decreten) of door de Vlaamse Regering wordt goedgekeurd (besluiten).

De toelichting geeft de stand van zaken weer bij het afsluiten van de onderhandelingen in Sectorcomité X. Definitief uitsluitsel kan uiteraard alleen de tekst geven die in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd.

Voor bijkomende inlichtingen kunt u terecht bij:

GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
Afdeling Beleid en Belangenbehartiging
Team Beleidsthema's en Onderhandelingen
Guido Liessens
guido.liessens@g-o.be

Had u graag zelf de tekst van het ontwerpdecreet of -besluit nagelezen?
Laat het weten aan:

Jan Brewee
jan.brewee@g-o.be

U kunt er ook terecht met uw commentaar, opmerkingen, bedenkingen en suggesties bij de toelichting.

In deze aflevering:

- **Personeel:** TADD, vaste benoeming, functiebeschrijving en evaluatie

Wat vooraf ging:

De minister wou personeelsleden sneller laten benoemen: als maatregel om tewerkstelling in het onderwijs aantrekkelijker te maken, maar eerder nog als middel om te besparen zonder te moeten inboeten op beleidsruimte – de sociale werkgeversbijdragen zijn lager voor vast benoemden dan voor tijdelijken.

Als tegengewicht wou de minister de evaluatieprocedure vereenvoudigen voor personeelsleden die in hun functioneren hardnekkig tekortschieten – waarmee hij meteen een nog openstaand engagement van CAO XI zou uitvoeren.

Beide, versnelde benoeming en vereenvoudiging van de evaluatieprocedure, waren, in hoofde van de overheid, aan elkaar gekoppeld: de maatregelen worden alleen uitgerold met het eenstemmig akkoord van de sociale partners en er is maar een akkoord voor een van de maatregelen als er een akkoord is over het geheel.

De besprekingen vielen uiteen in drie delen:

- (1) een eenmalige extra-benoemingsronde in de zomer van 2021 voor wie 360 dagen ambtsanciënniteit heeft bij het schoolbestuur (uiteindelijk werd de maatregel genomen buiten het globale akkoord om: hij werd al opgenomen in het laatste programmadecreet en toegelicht in [Op Stapel 2020-18](#) van 16 oktober 2020);
- (2) de vereenvoudigde functiebeschrijving en de verkorting van de evaluatieprocedure: de besprekingen daarover werden midden-november afgesloten;
- (3) het verwerven van het recht op TADD na 290 dagen en een positieve beoordeling, of na 290 + 200 dagen als het personeelslid een beoordeling met werkpunten kreeg. Benoeming wordt mogelijk voor TADD'ers met 360 dagen ambtsanciënniteit.

De besprekingen werden afgerond begin februari, op die over overgangsmaatregelen na voor wie bij het ingaan van de nieuwe regels voor het versneld verwerven van het recht op TADD (1 september 2021), al over 290 dagen anciënniteit beschikt. Die hebt u dus nog tegoed.

Het gaat om maatregelen die ingaan op 1 september 2021.

Versneld verwerven van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur...

Tot 1 september 2019 moest een personeelslid, om het recht op TADD te verwerven, in een periode van minstens drie schooljaren 720 dagen dienstanciënniteit opbouwen, waarvan 600 dagen op basis van effectieve prestaties. Vorig schooljaar werd dat teruggebracht tot 580 dagen dienstanciënniteit over minstens twee schooljaren, waarvan 400 dagen op basis van effectieve prestaties.

Vanaf volgend schooljaar¹ wordt het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verworven na 290 dagen ambts- (c.q. vak-)anciënniteit – dat kan dus al na één schooljaar. Van die 290² dagen moeten er minstens 200³ effectief zijn gepresteerd. Tijdens die periode moet het personeelslid intensief en kwaliteitsvol begeleid en gecoacht worden.

Voorwaarde om het recht effectief te verwerven is wel dat het personeelslid een positieve beoordeling kreeg. Zo'n beoordeling gebeurt op het einde van het schooljaar (vóór 30 juni) waarin het personeelslid de vereiste anciënniteit verwerft. Het resultaat van zo'n beoordeling kan 'positief' zijn, 'met werkpunten', of 'negatief'. Werd het personeelslid niét beoordeeld, dan gaat dat door voor een positieve beoordeling.

Aan de overige principes verandert niets: de wijze waarop de anciënniteit wordt berekend, de uiterste datum waarop ze moet zijn verworven (30 juni) en het moment (vóór 15 juni) en de wijze waarop het recht op TADD kan worden aangevraagd⁴. Nieuw is wel dat de kandidatuur voor een TADD doorloopt over de jaren heen. Tot nog toe gold dat alleen voor wie effectief als TADD'er werd aangesteld. Het personeelslid verliest zijn recht op TADD als het gedurende vijf opeenvolgende schooljaren geen prestaties leverde in de scholengroep, respectievelijk de scholengemeenschap.

Het sluitstuk is dus een beoordeling. De beoordeling hoeft geen formele evaluatie te zijn⁵, maar ze moet natuurlijk wel aan een aantal criteria voldoen: ze moet gemotiveerd verslag doen van het functioneren van het personeelslid en van het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd gelopen. Bij een beoordeling 'met werkpunten' moet ze, concreet, de werkpunten aangeven en het aangepaste begeleidingstraject. Bij een negatieve beoordeling moet ze aangeven waarom tot een negatieve beoordeling wordt besloten. De beoordeling moet gebeuren uiterlijk op 30 juni in het schooljaar waarin het personeelslid de vereiste anciënniteit verwerft.

Bij een **beoordeling met werkpunten** moet het personeelslid in een instelling van de scholengroep, c.q. scholengemeenschap 200 dagen effectieve prestaties extra verrichten vooraleer het het recht op een TADD kan verwerven⁶. Op het einde van het schooljaar waarin het die bijkomende anciënniteit verwerft, krijgt het personeelslid een nieuwe beoordeling, die

¹ Voor aanstellingen ten vroegste het schooljaar nadien, vanaf 1 september **2022**.

² De raad van bestuur **kan** diensten, tot 200 dagen, gepresteerd in het buitengewoon (basis- of secundair en in welk ambt ook, het maakt niet uit) onderwijs beschouwen als gepresteerd in een wervingsambt in het gewoon basisonderwijs of gewoon secundair onderwijs. Zie, voor nadere toelichting over het principe, [Op Stapel 2018-07](#) en [2018-26](#) van 13 maart en 5 november 2018.

³ Voor de berekening van de 200 dagen effectieve prestaties worden zwangerschapsverloven en periodes van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming, voor maximaal 70 dagen, gelijkgesteld met effectieve prestaties.

⁴ P.m.: vanaf het huidige schooljaar is een alternatief mogelijk voor een aangetekende kandidatuur ([Op Stapel 2020-02](#) van 2 maart 2020).

⁵ Overigens blijft ook een formele evaluatie nog altijd mogelijk.

⁶ Voor de berekening van de 200 dagen effectieve prestaties worden zwangerschapsverloven en periodes van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming, voor maximaal 70 dagen, gelijkgesteld met effectieve prestaties.

positief of negatief kan zijn⁷. Is ze positief, dan verwerft het personeelslid vanaf het volgende schooljaar het recht op TADD⁸. Het personeelslid dat een beoordeling met werkpunten kreeg, heeft voorrang voor een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur (voorrang op een aanstelling na uitputting van de TADD-gerechtigden) binnen de scholengroep, respectievelijk de scholengemeenschap. Dat recht gaat verloren als het personeelslid vijf schooljaren opeenvolgend geen diensten had in de scholengroep (of scholengemeenschap).

De gevolgen van een **negatieve beoordeling** zijn:

- de diensten in de instelling waarvoor het personeelslid negatief beoordeeld werd, komen niet in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit om het recht op TADD te verwerven in de scholengemeenschap/scholengroep;
- het personeelslid kan in de betrokken instelling zijn (elders in de scholengroep of scholengemeenschap) verworven ambtsanciënniteit niet inroepen om er het recht op een TADD te verwerven;
- wordt het personeelslid in de betrokken instelling vroeg of laat toch weer aangesteld, dan wordt zijn negatieve beoordeling daar omgezet naar een beoordeling met werkpunten;
- het personeelslid kan in de betrokken instelling geen recht doen gelden op een benoeming of uitbreiding van benoeming. Het staat het schoolbestuur wél vrij het personeelslid toch in die instelling te benoemen.

Het personeelslid dat het niet eens is met zijn *beoordeling met werkpunten of negatieve beoordeling*, kan nog altijd ‘verhaal proberen te halen’ bij de Raad van Bestuur. Die moet dan nagaan of de beoordeling redelijk is en of, in voorkomend geval, de werkpunten het uitstel van het verwerven van het recht op TADD rechtvaardigen. De Raad kan de beslissing enkel bevestigen of vernietigen. Als óf de evaluator, óf het personeelslid verzoekt om gehoord te worden, worden bēiden door het schoolbestuur gehoord.

Een personeelslid kan voor eenzelfde ambt in de instellingen van de scholengroep, respectievelijk de scholengemeenschap, over verschillende schooljaren **alles samen** maar twee keer een niet-positieve beoordeling (‘negatief’ of ‘met werkpunten’) krijgen (beoordelingen in hetzelfde schooljaar in verschillende instellingen van de scholengroep of scholengemeenschap gelden in deze context als één beoordeling). Wil men er het personeelslid later toch nog uit, dan moet het via een evaluatie. Concreet betekent dat (bijvoorbeeld ook) dat een personeelslid dat, na een negatieve beoordeling, in een andere instelling van de scholengroep voor dat ambt een beoordeling met werkpunten kreeg, geen negatieve vervolgbepoordeling kan krijgen. Het verwerven van het recht op TADD kan dan alleen nog worden gestuit met een evaluatie ‘onvoldoende’. Over de principes van de beoordeling (de wijze waarop ze concreet wordt georganiseerd) worden afspraken gemaakt in de scholengemeenschap of op het niveau van het bestuur. Over die afspraken wordt onderhandeld in het tussencomité van de scholengroep of, in een netoverstijgende scholengemeenschap, in het OCSG.

⁷ Náást de beoordeling blijft ook een formele evaluatie altijd mogelijk

⁸ Ook hier geldt dat géén beoordeling gelijk staat met een positieve beoordeling en dat het personeelslid dat een TADD wil, daarvoor moet gekandideerd hebben. Een kandidatuur loopt wel over de jaren door, ook al kreeg het personeelslid geen aanstelling (zie supra).

Voor personeelsleden die in verschillende instellingen van de scholengroep of de scholengemeenschap zijn aangesteld, verdient het wellicht aanbeveling dat de eerste evaluatoren bij elkaar te rade gaan om tot eensluidende beoordelingen te komen. Het voorkomt situaties waarbij de rechten die het personeelslid binnen de scholengroep of scholengemeenschap kan doen gelden, niet voor alle instellingen dezelfde zijn.

Ook dit nog: telkens als een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur beëindigd wordt, moet het personeelslid schriftelijk op de hoogte worden gesteld van de reden van de beëindiging (de redenen waarom een eind komt aan een tijdelijke aanstelling staan opgesomd in artikel 23 van het DRP).

Het geheel van de maatregelen wordt door de overheid gemonitord en geëvalueerd. Instellingen en besturen moeten daarbij hun medewerking verlenen.

Overgangsmaatregelen:

(...)

...en versnelde benoeming, in méér betrekkingen, vanaf 1 januari 2022

De betrekkingen die in aanmerking komen voor vacantverklaring met het oog op benoeming op 1 januari zijn:

- de vacante betrekkingen op 15 oktober van dat schooljaar;
- (eventueel) de betrekkingen die in de periode van 15 oktober-1 januari vacant zullen worden door pensionering of terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen van de titularis (de raad van bestuur kan zelf een afweging maken of hij die betrekkingen ook effectief vacant verklaart);
- de betrekkingen van vastbenoemde personeelsleden die uiterlijk op 15 oktober van dat schooljaar ter beschikking werden gesteld wegens ontstentenis van betrekking omdat ze door de administratieve gezondheidsdienst ongeschikt zijn bevonden om hun ambt uit te oefenen wegens een arbeidsongeval of een beroepsziekte;
- het deel van de betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel van een vastbenoemd personeelslid waarvoor dat personeelslid op 15 oktober van dat schooljaar een verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar geniet;
- het deel van de betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel van een vastbenoemd personeelslid waarvoor dat personeelslid op 15 oktober van dat schooljaar een gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar geniet;
- de betrekking of het deel van de betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel van een vastbenoemd personeelslid waarvoor dat personeelslid op 15 oktober van dat schooljaar voor een volledig schooljaar afwezig is wegens
 - een verlof wegens bijzondere opdracht;
 - een verlof wegens opdracht;
 - een verlof voor vakbondsopdrachten;
 - een verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet;
 - een verlof erkende politieke groepen;
 - een politiek verlof;
 - een verlof toegekend aan personeelsleden die ter beschikking worden gesteld van de koning;

- een verlof voor verminderde prestaties;
- afwezigheid voor verminderde prestaties.

Voor de CVO's gebeurt de vacantverklaring op basis van een beleidsplan⁹ en na onderhandelingen in het tussencomité van de scholengroep. De vacante betrekkingen waarover in het tussencomité geen akkoord wordt bereikt en die ook al vacant waren in de drie voorafgaande schooljaren, moeten hoe dan ook vacant verklaard worden; ook de betrekkingen die boven in het **paars** zijn weergegeven, moeten hoe dan ook vacant verklaard worden.

Aan de voorwaarden om benoemd te kunnen worden, verandert niets, op de vereiste dienstanciënniteit op 31 augustus voorafgaand aan de benoeming na. Tot nog toe ging het om 690 dagen, waarvan 360 in het ambt/vak. Voortaan wordt het: 360 dagen dienstanciënniteit in het ambt/vak¹⁰. De Raad van Bestuur kan daarvoor ook elders (in instellingen van een andere scholengroep of een ander net) verworven diensten laten meetellen.

Over de criteria voor de toewijzing als zich verschillende kandidaten aandienen, moet worden onderhandeld in het tussencomité van de scholengroep.

Een functiebeschrijving en evaluatie *light*

Tot nog toe was een functiebeschrijving enkel verplicht voor personeelsleden die meer dan 104 dagen in dienst waren. Voortaan krijgt élk personeelslid een functiebeschrijving. Ze wordt hem overhandigd ter gelegenheid van zijn aanstelling ('zo snel mogelijk'). Het gaat ook niet langer om een geïndividualiseerde functiebeschrijving.

In de functiebeschrijving worden nog enkel de kerntaken en/of specifieke taken opgenomen. Instellingsgebonden taken worden buiten de functiebeschrijving gehouden. **Kerntaken** zijn de taken eigen aan het ambt. Ook de engagementen (duur en de aard) met betrekking tot de aanvangsbegeleiding voor de TABD'ers komen niet meer voor in de functiebeschrijving: ze worden opgenomen in een aparte schriftelijke overeenkomst tussen de eerste evaluator en het personeelslid. De kerntaken voor het onderwijzend personeel hebben betrekking op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort: taken zoals de planning en voorbereiding van de lessen, het lesgeven zelf, de klaseigen leerlingbegeleiding, de evaluatie van de leerlingen, de eigen professionalisering en het overleg en de samenwerking met directie, collega's, ouders en CLB. **Specifieke taken** zijn taken die leerkrachten (het gaat hier enkel over hen) opnemen buiten het gewone leraar-zijn en waarvoor omkaderingselementen (lesuren, punten of werkingsmiddelen) worden uitgetrokken (het kan dan gaan om iemand die deels of volledig van een lesopdracht is vrijgesteld als leerlingbegeleider of graadcoördinator... of iemand die wel in het ambt van leraar is aangesteld, maar belast wordt met bijvoorbeeld de boekhouding of ICT-ondersteuning). Voor het onderwijzend personeel in het basisonderwijs ziet het er enigszins anders uit: daar is van specifieke taken geen sprake: voor hen kan in de functiebeschrijving

⁹ Er was sprake van ook in het DKO met beleidsplannen te gaan werken. Dat debat is verschoven naar de bespreking van OD 31. Ook het debat over de voorwaarden waaraan beleidsplannen minimaal zouden moeten voldoen, is uitgesteld.

¹⁰ De raad van bestuur **kan** diensten, tot 290 dagen, gepresteerd in het buitengewoon (basis- of secundair en in welk ambt ook, het maakt niet uit) onderwijs beschouwen als gepresteerd in een wervingsambt in het gewoon basisonderwijs of gewoon secundair onderwijs. Zie, voor nadere toelichting over het principe, *Op Stapel 2018-07 en 2018-26* van 13 maart en 5 november 2018.

enkel de geïntegreerde lesopdracht worden opgenomen, te weten: de hoofdopdracht (met inbegrip evenwel van de planning en voorbereiding van de lessen en de evaluatie van de leerlingen¹¹), de klaseigen leerlingbegeleiding, de professionalisering en het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders.

Dat instellingsgebonden taken niet in de functiebeschrijving worden opgenomen, betekent natuurlijk niet dat personeelsleden zich aan hun instellingsgebonden taken kunnen onttrekken, maar ze worden er niet op geëvalueerd. De regels voor de verdeling van de instellingsgebonden taken blijven wat ze waren: de verdeling moet billijk zijn, rekening houdend met de aard en het volume van de kerntaken en de specifieke taken, met eventuele opdrachten van het personeelslid in andere instellingen, met zijn competenties en, in voorkomend geval, met de tijd die het personeelslid besteedt aan zijn activiteiten als vakbondsafgevaardigde in het basis- of tussencomité en voor de VLOR. Voor het onderwijzend personeel gaat het bijvoorbeeld¹² om het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden, het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht (zonder dat daar omkaderingselementen worden voor ingezet), het vervangen van afwezige leraars, het houden van aanvullend toezicht en de vertegenwoordiging in schoolexterne organen. Over de lijst van instellingsgebonden opdrachten wordt onderhandeld in het basiscomité.

De belangrijkste taak van de eerste evaluator is de coaching en begeleiding van de personeelsleden. Hij kan zich daarvoor, via delegatie of door derden, laten bijstaan. Wat hij hoe dan ook zelf moet doen, is geregeld functioneringsgesprekken houden met 'zijn' personeelsleden, en alvast als het personeelslid daar zelf om verzoekt. Die functioneringsgesprekken behoeven niet veel formaliteiten. Een formeel verslag is wél vereist ter voorbereiding van een latere evaluatie. Dat verslag bevat dan de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen – de werkpunten voor het personeelslid, waarop de latere (eventuele) evaluatie in essentie gebaseerd is: een personeelslid kan immers niet pas voor het eerst op het evaluatiegesprek met ernstige tekortkomingen worden geconfronteerd. Tijdens de functioneringsgesprekken (en de latere evaluatie) kan gebruik worden gemaakt van vaststellingen door derden (maar enkel in bijkomende orde).

Voor de directeur belast met de functie coördinatie scholengemeenschap basisonderwijs (dico) in een netoverstijgende scholengemeenschap overleggen de betrokken schoolbesturen wie de evaluatie doet. De dico heeft geen tweede evaluator (net zoals de beheerder van een autonoom internaat en de directeur (die geëvalueerd worden door de raad van bestuur) en de directeur van het vormingscentrum en de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst (die geëvalueerd worden door de afgevaardigd bestuurder). De codi in het secundair onderwijs is een mandaathouder; daar gebeurt de evaluatie door de mandaatgever.

¹¹ Die strikt genomen buiten de definitie van *hoofdopdracht* vallen.

¹² We nemen die voorbeelden hier op omdat ze ook expliciet in het DRP worden vermeld als instellingsgebonden opdrachten: ze kunnen dus niet worden opgenomen in de functiebeschrijving voor het onderwijzend personeel.

De verplichting elk personeelslid minstens om de vier jaar aan een evaluatieprocedure te onderwerpen, valt weg. Evaluatie gebeurt voortaan dus enkel áls en voor wie dat nodig blijkt. De evaluatie is gebaseerd op de functiebeschrijving en de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen in de verslagen van de functioneringsgesprekken. Bij een ‘onvoldoende’ zal overigens moeten kunnen worden aangetoond dat het personeelslid begeleid werd in zijn remediëringsinspanningen. Tussen het functioneringsgesprek waarin die persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen voor het eerst werden aangekaart, en de evaluatie moet het personeelslid minstens 120 dagen effectief gepresteerd hebben. Ook tussen de eerste evaluatie en de vervolgevaluatie (voor vast benoemden en TADD’ers) moet het personeelslid minstens 120 dagen effectief gepresteerd hebben. Zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, met uitzondering van de zomervakantie, worden beschouwd als effectieve prestaties. De vervolgevaluatie kan bovendien niet eerder plaatsvinden dan 12 maanden na het functioneringsgesprek waarin de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen voor het eerst formeel werden aangekaart. Het begin van de periode is telkens de overhandiging van het (functionerings- of evaluatie-)verslag

Een leerkracht met specifieke taken kan voor die opdracht geen ‘onvoldoende’ krijgen

- als zijn opdracht verder deels uit een lesopdracht bestaat,
- of als die opdracht uit een lesopdracht bestond vóór het personeelslid met die specifieke taken werd belast,

én het presteren van het personeelslid voor die lesopdracht wél voldeed¹³. De filosofie daarachter is dat het personeelslid niet gepenaliseerd mag worden voor een extra-engagement: mocht het in die opdracht disfunctioneren, dan moet het maar opnieuw een lesopdracht krijgen.

Een evaluatieverslag met conclusie ‘onvoldoende’ moet de beroepsmogelijkheden vermelden. Tot nog toe maakte het niet-vermelden van de beroepsmogelijkheden de evaluatie nietig. Dat is niet langer zo: als de beroepsmogelijkheden niet op het verslag vermeld zijn, begint de vervaltermijn voor het instellen van het beroep pas te lopen vier maanden na de overhandiging van de kopie van het verslag¹⁴ (de beroepstermijn wordt dus met vier maanden verlengd). Aan die vervaltermijn zelf (20 kalenderdagen; de termijn wordt opgeschort als hij eindigt in de herfst-, kerst-, krokus-, paas- of zomervakantie) verandert niets.

Evaluatoren moeten uiterlijk twee jaar na hun aanwijzing een opleiding tot evaluator succesvol afgerond hebben. Wie al evaluator was bij het ingaan van de maatregelen (1 september 2021), krijgt daar de tijd voor tot 1 september 2023.

Een nieuwe definitie van ‘pedagogische entiteit’ in het secundair onderwijs voor de toepassing van de regels over de beoordeling, de functiebeschrijving en de evaluatie

¹³ Letterlijk: ‘voor zover het personeelslid daarvoor geen functioneringsverslag met persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen heeft gekregen dat aanleiding gaf tot een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende”’.

¹⁴ Al kan die vergetelheid ook worden rechtgezet, door het evaluatieverslag in te trekken en het personeelslid een nieuw evaluatieverslag te bezorgen dat de beroepsmogelijkheden wél vermeldt.

Voor de toepassing van de regels van de beoordeling, functiebeschrijving en evaluatie in het secundair onderwijs kunnen verplichtingen van de instellingen desgevallend opgenomen worden op het niveau van de pedagogische entiteit. **Voor het GO! is daar overigens enige behoedzaamheid geboden, gezien de in het bijzonder decreet aan de directeur toegewezen bevoegdheden.** (Enkel) met betrekking tot de toepassing van die regels wordt onder 'pedagogische entiteit' voortaan verstaan: de instellingen voor secundair onderwijs van dezelfde scholengroep op hetzelfde kadastraal perceel, op aansluitende percelen of gescheiden door maximaal twee percelen en, eventueel, een weg¹⁵. Vestigingsplaatsen van andere scholen op die percelen horen daar niet bij.

De nieuwe regels met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie gaan in op 1 september 2021. Voor vast benoemde personeelsleden en personeelsleden met een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur die vóór het ingaan van de nieuwe regels een evaluatie 'onvoldoende' zouden hebben gekregen, gebeurt de 'vervolgevaluatie' nog geheel binnen de contouren van de 'oude' regels (m.n. ten vroegste na 12 maanden effectieve prestaties). Ook de beroepsprocedures die lopen bij het ingaan van de nieuwe maatregelen, worden afgehandeld binnen de contouren van de 'oude' regels.

De strekking van de bijdrage voor het protocol is gemengd: het GO! gaat (globaal genomen) akkoord (het akkoord dat de minister wou: *'Er is pas een akkoord als er een akkoord is van allen over alles.'*), maar stipt meteen aan dat het dat, om een aantal redenen, niet van ganser harte doet.

*

Het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap gaat akkoord met de maatregelen. Die zijn tot stand zijn gekomen in een moeizame zoektocht naar een vergelijk tussen uiteenlopende belangen dat ook voor elke geleding (nog) verdedigbaar is.

De evaluatieprocedure werd herzien. Het gaat om de uitvoering van een engagement in CAO XI, waarop vooral de onderwijsverstrekkers aanstuurden. **Al blijft de herziening al bij al wel beperkt:** de doorlooptermijn wordt (wat) ingekort; de verplichte, minstens om de vier jaar weerkerende, evaluatiecyclus voor elk personeelslid verdwijnt en er wordt gesnoeid in de functiebeschrijving. Die wordt herleid tot een beknopte omschrijving van de kernopdracht en hoeft niet langer geïndividualiseerd te worden. **De toekomst moet uitwijzen of het strikte formaliseren in het statuut van wat als kernopdracht voor de leraar kan worden beschouwd, de kansen niet te zwaar hypothekeert om op middellange termijn het lerarenberoep, in zijn veelvormigheid, te herdefiniëren.**

Personeelsleden verwerven versneld het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur en op benoeming. Hier ging het vooral om een vraag van de minister, die er een maatregel in zag om tewerkstelling in het onderwijs aantrekkelijker te maken, maar eerder nog als middel

¹⁵ Dat wordt althans bedoeld. Letterlijk staat er: 'of gescheiden door hetzij maximaal twee kadastrale percelen, hetzij een weg'.

om te besparen zonder te moeten inboeten op beleidsruimte of te moeten snoeien in de omkadering of werkingsmiddelen van de scholen. Het voorstel charmeerde de vakorganisaties, al tóónden ze zich niet allemaal altijd even enthousiast; **de onderwijsverstrekkers, voor wie het vrijwaren van de middelen voor de scholen de éérste zorg was, gingen mee.**

Over de principes waren de sociale partners het gauw eens. Bij de technische uitwerking kwam het erop aan de nieuwe principes in te passen in het bestaande bredere kader en toch éénige consistentie in het statuut te bewaren. Het is mede oorzaak van het moeizame proces dat zich spreidde over vele maanden van intensief bieden en dingen. Ruimte om meteen ook dat kader te herdenken en het statuut transparanter, en de praktische toepassing ervan minder weerbarstig, te maken, was er niet. Dat is meteen ook **de belangrijkste kritiek** die toch wel op het resultaat weegt: **de nieuwe maatregelen vergroten het ondoorzichtige kluwen dat de personeelsregelgeving ook daarvóór al was.** Het vasthouden aan een TADD-regeling voorafgaand aan de benoeming blijft, ook achteraf bekeken (het behoud was overeengekomen in de principes), een gemiste kans. Daarbovenop komt met de verplichte heraanstelling van een personeelslid-met-werkpunten een extra voorrangscategorie.

Het GO! dringt erop aan dat de monitoring, waar de vakorganisaties op aandrongen en waaraan het GO! graag zijn volle medewerking verleent, het héle kader bestrijkt. Met name wat de **negatieve beoordelingen** betreft, is **niet alleen het aantal** relevant, **of hun inhoudelijke kwaliteit, maar ook de statutaire context: de ruimte die het statuut directies en besturen (nog) laat aan alternatieven voor een oriënterend personeelsbeleid.** Het getuigt van zin voor hygiëne bij de overheid dat zij erop toeziet dat de evaluatie van de wijze waarop haar regels worden toegepast, ook voldoende informatie reikt voor een doorlichting van die regels zelf.