

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 941

van **KAROLIEN GROSEMANS**

datum: 25 augustus 2021

aan **BEN WEYTS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

Onderwijspersoneel - Ontslagen (2)

Een vastbenoemd personeelslid in het onderwijs kan worden ontslagen:

- na twee opeenvolgende negatieve evaluaties of drie negatieve evaluaties gedurende de loopbaan;
- in het kader van een tuchtprocedure;
- als men niet meer voldoet aan de aanstellingsvoorwaarden (bijvoorbeeld na ontzetting uit de burgerlijke en politieke rechten);
- als men meer dan tien kalenderdagen ongewettigd afwezig is.

In mijn schriftelijke vraag nr. 802 van 17 juni 2021 vroeg ik de minister naar het aantal ontslagen onderwijspersoneelsleden. De minister kon hier toen niet op antwoorden omdat het schooljaar nog niet afgerond was. Daarom herhaal ik hierbij deze vragen.

1. Hoeveel leerkrachten en directieleden met een vaste benoeming werden in het afgelopen schooljaar (2020-2021) ontslagen? Graag een opdeling per onderwijsverstrekker en per provincie.
2. Kan de minister deze gegevens verder opsplitsen op basis van de reden van ontslag?
3. In welke mate verwacht de minister dat de vernieuwde evaluatieprocedure in het onderwijs tot een stijging van deze cijfers zal leiden?



BEN WEYTS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

ANTWOORD

op vraag nr. 941 van 25 augustus 2021.

van **KAROLIEN GROSEMANS**

Aan het beantwoorden van deze vraag gaat een gegevensbevraging vooraf. Het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI) raadpleegde de databanken op 15/09/2021.

1. AGODI stelde vast dat 22 vast benoemde onderwijspersoneelsleden tijdens het voorbije schooljaar 2020-2021 hun ontslag kregen.

De twee volgende tabellen splitst deze groep, bestaande uit directieleden en leerkrachten, op per onderwijsvertrekker en per provincie.

- 1.1 Vast benoemde onderwijspersoneelsleden die tijdens het schooljaar 2020-2021 ontslagen werden, per onderwijsverstrekker

Onderwijsverstrekker	Aantal onderwijspersoneelsleden
Katholiek Onderwijs Vlaanderen	13
Onderwijssecretariaat Steden en Gemeenten Vlaamse Gemeenschap	2
GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	7
Totaal	22

- 1.2 Vast benoemde onderwijspersoneelsleden die tijdens het schooljaar 2020-2021 ontslagen werden, per provincie

Provincie	Aantal onderwijspersoneelsleden
Antwerpen	3
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	1
Limburg	1
Oost-Vlaanderen	7
Vlaams-Brabant	2
West-Vlaanderen	8
Totaal	22

2. Uit de databanken van het Agentschap kan m.b.t. de reden van ontslag van een personeelslid alleen het onderscheid gemaakt worden tussen gedwongen ontslag of afzetting en een vrijwillig vertrek. De specifieke reden van het gedwongen ontslag of afzetting hoeven scholen niet op te geven. Ik kan bijgevolg geen gegevens aanleveren m.b.t. de reden van het ontslag.
3. De versnelling van de tijdelijke aanstelling en vaste benoeming ging hand in hand met een herziening van de evaluatieprocedure.

Veelal rust er een enorme werkdruk op de schouders van de eerste evaluator. Om hieraan tegemoet te komen, voorzien we in een afgeslankte functiebeschrijving, een flexibel traject voor goed functionerende personeelsleden en geven we tegelijkertijd

binnen het regelgevend kader aan de eerste evaluator ook meer slagkracht om sneller tot een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' over te gaan wanneer dit noodzakelijk is.

Bij de herziening hebben we bewust gekozen voor minder administratieve planlast en meer coaching en begeleiding.

Ik wil erop hameren dat de evaluatieprocedure an sich maar *een* onderdeel binnen het ruimere HR-beleid van de school is. In onze memorie hebben we dan ook een oproep gelanceerd aan de inrichtende machten en schoolleiders om hierop extra in te zetten.

Personeelsleden die dermate slecht functioneren, ondanks de nodige coaching en begeleiding die hen wordt aangeboden, moeten via de herziening sneller uit het onderwijs verwijderd kunnen worden. Het percentage personeelsleden waarover we hier spreken, zal nog altijd vrij beperkt zijn. Het is zeker niet de bedoeling dat de eerste evaluator een heksenjacht gaat houden.

Daarnaast moet een goed HR-beleid er net toe leiden dat de eerste evaluator niet ineens pakweg de helft van zijn team een evaluatie 'onvoldoende' geeft. Een goed HR-beleid kan evaluaties 'onvoldoende' net vermijden en ervoor zorgen dat personeelsleden niet alleen de kans krijgen om hun werkpunten weg te werken, maar die kans ook effectief grijpen. Een goed HR-beleid zorgt in de eerste plaats dat deze personeelsleden gewezen worden op hun werkpunten en de noodzaak om eraan te werken.

De herziening heeft niet tot doel om de ontslagcijfers te doen stijgen maar om ervoor te zorgen dat we gemotiveerd en vakkundig onderwijspersoneel hebben, dit geldt zowel voor leerkrachten, administratief personeel als directeurs, en dat de eerste evaluator sneller kan ingrijpen in probleemsituaties. Iedereen (zowel leerlingen, ouders, de collega's als de directeur, de schoolleider of inrichtende macht) heeft hier immers baat bij.

Een vastbenoemd personeelslid kan pas ontslagen worden na twee opeenvolgende evaluaties 'onvoldoende' of drie evaluaties 'onvoldoende' gedurende de loopbaan. Laten we hopen dat de personeelsleden die hier dreigen op af te stevenen het niet zover laten komen.

De extra coaching en begeleiding waar we bij de herziening de nadruk op hebben gelegd, kan, los van een evaluatie 'onvoldoende', voor sommige personeelsleden ook reeds een stimulans of wake up call zijn om zich te herpakken.

Daarnaast zullen we mogelijke effecten van de herziening op de ontslagcijfers van vastbenoemde personeelsleden pas ten vroegste over een jaar kunnen aanschouwen aangezien er onder de nieuwe regels tussen het verslag van het eerste formele functioneringsgesprek waarbij er aan de alarmbel wordt getrokken en de tweede evaluatie 'onvoldoende' een periode van minstens 12 maanden moet gelaten worden waarin een begeleidingstraject met het personeelslid afgelegd wordt.

Conclusie:

- De vermindering van de planlast zorgt ervoor dat de eerste evaluator sneller en efficiënter kan optreden tegen personeelsleden die slecht functioneren en al hun kansen verspeeld hebben. Laat ons hopen dat de eerste evaluator dit dan ook zal doen. Wij kunnen niet meer doen dan het regelgevend kader aanreiken. De uitvoering ligt nog steeds in de handen van de eerste evaluator.
 - Dit *zou* bijgevolg kunnen leiden tot een toename, met de nuance weliswaar dat we hier nog altijd spreken over een klein percentage personeelsleden.

Door extra de nadruk te leggen op coaching en begeleiding hopen we dat personeelsleden ook de nodige ondersteuning krijgen zodat zij op de hoogte zijn van hun werkpunten en hieraan kunnen werken. Een evaluatie is én blijft in de eerste plaats een constructief en positief beleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren, gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs. Een ontslag kan en moet soms maar is zeker niet het uitgangspunt.