

ingediend op **1991** (2023-2024) – Nr. 3
6 maart 2024 (2023-2024)

Verslag

namens de Commissie voor Onderwijs
uitgebracht door Kristof Slagmulder en Johan Danen

over het ontwerp van decreet

tot actualisering en opheffing
van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs

Documenten in het dossier:

- 1991** (2023-2024) – Nr. 1: Ontwerp van decreet
- Nr. 2: Amendementen

Samenstelling van de Commissie voor Onderwijs:

Voorzitter: Karolien Grosemans.

Vaste leden:

Arnout Coel, Koen Daniëls, Karolien Grosemans, Kathleen Krekels, Annabel Tavernier;
Roosmarijn Beckers, Jan Laeremans, Kristof Slagmulder;
Loes Vandromme, Hilâl Yalçın;
Jean-Jacques De Gucht, Bob Savenberg;
Johan Danen, Elisabeth Meuleman;
Hannelore Goeman.

Plaatsvervangers:

Marius Meremans, Axel Ronse, Nadia Sminate, Kris Van Dijck, Katja Verheyen;
Leo Pieters, Els Sterckx, Sam Van Rooy;
Katrien Schryvers, Brecht Warnez;
Steven Coenegrachts, Willem-Frederik Schiltz;
Stijn Bex;
Steve Vandenberghe.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

INHOUD

I.	Toelichting door minister Ben Weyts.....	4
1.	Een wendbaar en weerbaar (personeels)beleid	4
2.	Breed gedragen ontwerp van decreet	4
3.	Een wendbaar en weerbaar (personeels)beleid	4
3.1.	Wendbaarder personeelsbeleid	4
3.2.	Verbetering van de statuten	5
3.3.	Vereenvoudiging van de regelgeving	5
3.4.	Technische aanpassingen en omzetting van Europese richtlijnen	5
4.	Nieuwe evaluatieregeling personeel hoger onderwijs	5
II.	Bespreking.....	6
1.	Tussenkomen van de leden	6
1.1.	Kristof Slagmulder	6
1.2.	Brecht Warnez.....	8
1.3.	Johan Danen	8
1.4.	Jean-Jacques De Gucht.....	9
1.5.	Koen Daniëls	9
1.6.	Hannelore Goeman	10
2.	Antwoorden van minister Ben Weyts	11
3.	Replieken van de leden en bijkomend antwoord.....	13
4.	Amendementen	14
III.	Stemming	15
1.	Artikelsgewijze stemming	15
2.	Stemming over het geheel	16
2.1.	Stemverklaring	16
	Gebruikte afkortingen	17

Op 29 februari 2024 besprak de Commissie voor Onderwijs het ontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs.

I. Toelichting door minister Ben Weyts

1. Een wendbaar en weerbaar (personeels)beleid

Minister *Ben Weyts* zegt dat het algemene doel van het ontwerp van decreet is om de universiteiten en hogescholen meer mogelijkheden te bieden om een wendbaar en weerbaar (personeels)beleid te voeren, om de planlast te verminderen en om de Codex Hoger Onderwijs op te schonen.

Verschillende elementen zorgen er nu voor dat de regelgeving niet meer optimaal is. De minister noemt de wijzigingen in de maatschappij, veranderende inzichten en een andere toepassing van de regelgeving dan initieel bedoeld als aanleidingen voor de actualisering van de regelgeving.

2. Breed gedragen ontwerp van decreet

De opmaak van het ontwerp van decreet heeft een lang doorloopproces gekend, geeft de minister mee. Er worden regelmatig vanuit de universiteiten, hogescholen en vakbonden vragen gesteld om de regelgeving aan te passen. Meestal is dat naar aanleiding van geplande wijzigingen aan de regelgeving bij een genummerd onderwijsdecreet.

Ook vanuit de administratie wordt soms de vraag gesteld of een bepaald artikel nog nodig of nuttig is voor de doelstelling waarvoor het initieel uitgewerkt werd. Wegens de gevoeligheid van een aantal thematieken heeft de minister het over een andere boeg gegooid. Hij heeft in 2020 in de schoot van het Vlaams onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs een aantal werkgroepen opgericht om, in de luwte, na te gaan hoe de rechtspositieregeling voor het hoger onderwijs geoptimaliseerd kan worden.

Elke werkgroep bestond uit een beperkt aantal leden van de besturen van de universiteiten of hogescholen en de vakbonden. De werkgroepen maakten het mogelijk om los van de formele besprekingen in het Vlaams onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs in een open sfeer voorstellen uit te werken voor een verbetering van de rechtspositieregeling. Een groot deel van de bepalingen in het ontwerp van decreet vloeit rechtstreeks voort uit de besprekingen in de werkgroepen.

Andere kleinere punten zijn zaken die door de verschillende partners aan tafel werden ingediend en waarover binnen het Vlaams onderhandelingscomité snel overeenstemming werd bereikt.

3. Een wendbaar en weerbaar (personeels)beleid

3.1. Wendbaarder personeelsbeleid

Het grootste deel van de artikelen heeft te maken met een wendbaarder personeelsbeleid.

Er komt een nieuwe evaluatieregeling. De mandaattermijnen voor assistenten en doctors-assistenten worden aangepast. De beperkingen van de inzetbaarheid van verschillende groepen onderwijzend personeel aan de hogescholen worden vermindert. Er komt een aanpassing van de beoordelingscriteria voor het academisch personeel van de universiteiten.

3.2. Verbetering van de statuten

Andere artikelen zorgen voor een verbetering van de statuten. Zo is er een aanpassing van het statuut van gastdocenten en praktijkassistenten aan de hogescholen en een beperking van de opeenvolgende aanstellingen van bepaalde duur voor de leden ATP aan de hogescholen.

3.3. Vereenvoudiging van de regelgeving

Een aantal artikelen zorgt voor een vereenvoudiging van de regelgeving. Er komt een eenmalige werving via een openbare vacature aan de hogescholen. Daarna wordt interne mobiliteit eenvoudig. Om aan een hogeschool te kunnen werken, moet men aangeworven worden via een openbare vacature. Personeelsleden die dus bijvoorbeeld met een tijdelijk contract tewerkgesteld zijn en waarvoor de hogeschool een mogelijkheid ziet om hen statutair aan te werven, op een andere tijdelijke functie aan te werven of een contract van onbepaalde duur te geven, moeten toch nog opnieuw solliciteren voor een vacature die openbaar gemaakt moet worden en waaraan ook externen moeten kunnen deelnemen. Zowel voor het personeelslid, voor de hogeschool als voor de externe kandidaten is dat geen wenselijke situatie. Het is niet motiverend voor het personeelslid, het kost de hogeschool nutteloze energie en het is niet fijn voor de externe kandidaten.

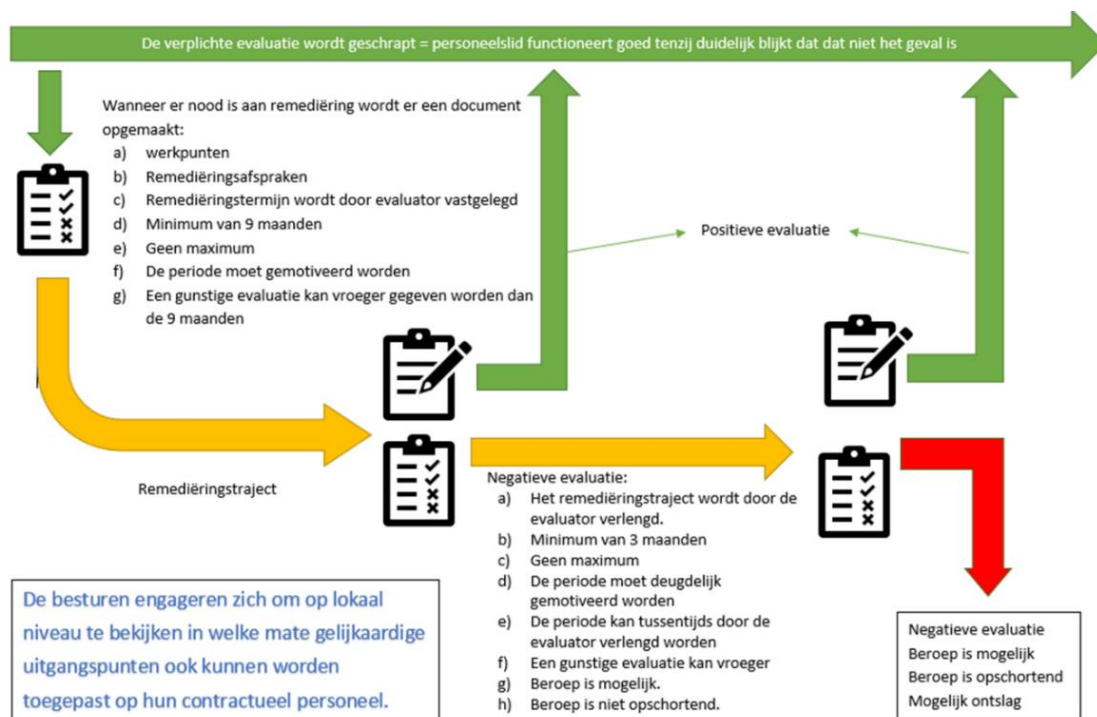
Met deze maatregel zal de hogeschool een meer aantrekkelijke werkgever kunnen worden en zal de planlast worden vermindert.

3.4. Technische aanpassingen en omzetting van Europese richtlijnen

Tot slot zijn er ook nog een aantal artikelen met technische aanpassingen en met een omzetting van Europese richtlijnen. Het gaat om de aanvraag voor een flexibele werkregeling, de invoering van ontslagbescherming en een termijn voor stage van ATP aan publiekrechtelijke universiteiten.

4. Nieuwe evaluatieregeling personeel hoger onderwijs

De minister schetst de regeling aan de hand van een schematische voorstelling.



De evaluatieregeling gaat uit van het principe dat personeelsleden goed functioneren en dat een formele evaluatie alleen nodig is als er klachten of twijfels zijn over het functioneren. In dat geval kan er een remediëringstraject komen, dat al na een jaar kan uitmonden in ontslag. Dat is veel sneller dan vandaag. Daarnaast krijgen personeelsleden het recht om hun leidinggevende elk jaar om een feedbackgesprek te vragen.

Concreet schrapt het ontwerp van decreet de verplichte evaluaties na drie jaar en daarna om de vijf jaar. Dat zal de planlast verminderen, maar de vrijgekomen energie moet gaan naar een soepeler en beter hr-beleid.

De regeling vertrekt vanuit een feedbackcultuur waarbij elk personeelslid per definitie goed functioneert. Zo lang men goed functioneert, moet er geen verplichte evaluatie op papier zijn. Pas als een probleem wordt vastgesteld, moet er verplicht een formele evaluatie zijn en treedt het nieuwe evaluatiemodel in werking.

Als er nood is aan remediëring start een remediëringstraject van negen maanden. Dat kan worden stopgezet van zodra wordt vastgesteld dat het personeelslid voldoende heeft bijgestuurd.

Als men na het remediëringstraject van negen maanden een negatieve evaluatie krijgt, volgt een tweede remediëringstraject van drie maanden. Als ook het tweede remediëringstraject eindigt met een onvoldoende, kan het personeelslid worden ontslagen.

Beroep is mogelijk tegen elke onvoldoende. De eerste onvoldoende werkt echter niet opschortend.

Een evaluatie zal ook mogelijk worden voor de wijze van functioneren. Gedragscompetenties worden een onderdeel van de competenties waarover personeelsleden moeten beschikken. Het zal dus niet meer louter om kwantitatieve academische prestaties gaan, bijvoorbeeld het aantal publicaties.

De minister geeft nog mee dat de huidige opzeggingstermijnen blijven gelden.

Het belangrijkste aan de nieuwe regelgeving is het gegeven dat de instellingen een nieuw feedback- en evaluatiebeleid moeten uitwerken waarbij er meer ruimte en tijd is voor feedback met de directe leidinggevende.

De minister dankt degenen die de regeling mee gestalte hebben gegeven. Er komt een soepeler evaluatiebeleid en wie niet naar behoren functioneert, kan sneller naar de uitgang begeleid worden.

II. Bespreking

1. Tussenkomsten van de leden

1.1. Kristof Slagmulder

De wijzigingen en vernieuwingen in het ontwerp van decreet zijn volgens *Kristof Slagmulder* een stap in de goede richting, maar hij heeft nog een aantal vragen.

Voor het vastbenoemde personeel komt er een nieuwe evaluatieprocedure, waarvoor op Vlaams niveau de krijtlijnen worden uitgezet. Een formele evaluatie zal voortaan alleen nodig zijn als er klachten of twijfels zijn over het functioneren.

Het is volgens de spreker een absolute voorwaarde dat in de concrete operationalisering van het evaluatieproces duidelijk wordt gemaakt wat concreet bedoeld

wordt met de term 'twijfels', dat die een duidelijke grond moeten hebben en dat de drempel om klacht in te dienen voldoende laag is.

Dat eerste is erg belangrijk om personeelsleden te beschermen tegen mogelijke ongegronde vermoedens of aantijgingen. Het tweede is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat slecht functioneren niet onder de waterlijn blijft.

Als uit de evaluatie blijkt dat er inderdaad een probleem is, kan onmiddellijk een remediëringstraject van negen maanden opgestart worden. Dat remediëringstraject wordt stopgezet zodra het personeelslid voldoende bijgestuurd is. Als er na negen maanden geen verbetering is, dan kunnen er nog drie maanden extra remediëring bijkomen. Als ook dat geen soelaas brengt, is een onmiddellijk ontslag mogelijk.

In de (pers)communicatie van de minister leek het alsof ontslag bij tweemaal een negatief oordeel na de remediëringstrajecten een logisch gevolg is. Maar dat is het volgens de spreker niet per se. Het bestuur van de universiteit of de hogeschool heeft dan de mogelijkheid om het personeelslid te ontslaan. Zoals de memorie van toelichting duidelijk stelt, is het ontslag na een evaluatie met als resultaat 'onvoldoende' slechts een mogelijk beleidsinstrument voor het instellingsbestuur maar geen automatisme of verplichting. Er wordt dan ook decretaal geen maximumtermijn opgelegd voor de totale duur van het hele evaluatie- en remediëringstraject. Dus in theorie betekent dat dat de remediëring na twee remediëringstrajecten en tweemaal een negatief oordeel nog altijd verlengd kan worden. In theorie is dat dus mogelijk tot in het oneindige. Kristof Slagmulder denk bijvoorbeeld aan hypothetische scenario's waarbij een personeelslid op een bepaald vlak slecht functioneert, maar op erg goede voet staat met het instellingsbestuur en mogelijk op die manier nog altijd een paraplu boven het hoofd wordt gehouden.

De hogescholen en verschillende vakbonden stelden dat ze het behoud van de benoemingsgrens van 25 procent voor praktijkassistenten sterk betreuren, ondanks het feit dat er bij de onderhandelingen binnen de voorbereidende werkgroepen wel een duidelijke consensus was om dat plafond te schrappen. Gelet op de algemene begrenzing tot 72 procent voor het hele onderwijzend personeel zou deze schrapping het aantal benoembare personeelsleden niet doen toenemen.

Argumenten over een meerkost zouden volgens hen dus niet opgaan door die globale benoemingsgrens van 72 procent. Die bijkomende grens voor de praktijkassistenten zal evenwel blijven leiden tot problematische personeelsdossiers in die subgroep. Uit de memorie van toelichting blijkt dat de minister niet ingaat op deze opmerking. Vandaar dus de vraag hoe het daarmee zit. Waarom is deze wijziging niet meegenomen in het ontwerp van decreet?

In het ontwerp van decreet worden de ambten van gastproffen aan de hogescholen gewijzigd naar gastdocenten, om een duidelijker onderscheid te maken met gast-professoren aan de universiteiten. Er wordt een onderverdeling gemaakt in drie soorten gastdocenten. De wijzigingen moeten een verbetering opleveren voor de anciënniteitsopbouw in de salarisschaal, het recht op vakantiegeld en eindejaarstoe-lage, en ook voor het recht op en de opbouw van een overheidspensioen. Pensioenen zijn een federale materie. Moeten daarover nog afspraken worden gemaakt met de federale minister Karine Lalieux? Indien ja, wat is daar de stand van zaken van?

Over de timing heeft de VLHORA een brief gestuurd naar de commissieleden. Op basis daarvan heeft de fractie van de spreker een amendement ingediend. Het decreet treedt in werking op 1 april, wat volgens de spreker kort dag is.

Het ontwerp van decreet kan een stap vooruit zijn voor het personeelsbeleid binnen de universiteiten en hogescholen als ze het decreet kwaliteitsvol en adequaat vertalen in een goede procedure in de interne reglementen en praxis van de hoger-

onderwijsinstelling. Zeker voor de beoordeling van tijdelijken behouden de instellingen nog altijd veel vrijheid en vertrouwen, iets waar de decreetgever van uitgaat. Maar het is belangrijk dat die concrete uitwerking op het veld goed gemonitord wordt en dus na enige tijd het decreet op z'n merites geëvalueerd wordt. Hoe zal dat gebeuren?

1.2. Brecht Warnez

Brecht Warnez meent dat het ontwerp van decreet op een goede manier tot stand is gekomen. De signalen van alle betrokken actoren zijn positief.

Het is een ontwerp van decreet met duidelijke doelstellingen, die volgens de actoren op het veld ook behaald zullen worden. De statuten worden verbeterd, de regelgeving zorgt voor een modern hr-beleid en er zijn minder administratieve lasten.

De spreker heeft nog enkele vragen en zoomt eerst in op de benoemingsgrens bij de praktijkassistenten. In het ontwerp van decreet staat in artikel 46 dat maximaal 25 procent van het totale aantal assistenten praktijkassistent mag zijn. Waarom is die benoemingsgrens er gekomen? Initieel was er het voornemen om daarvan af te stappen, zodat er meer beleidsvrijheid zou zijn voor de instellingen.

De spreker verwijst naar de brief die de VLHORA naar alle commissieleden heeft gestuurd over de inwerkingstreding. Van veel hogescholen hoort Brecht Warnez dat inwerkingtreding op 1 april wel haalbaar is, maar blijkbaar niet voor alle instellingen. Wat is het standpunt van de minister over de vraag om een aantal bepalingen uit het ontwerp van decreet uit te stellen en de instellingen maximaal vijf maanden de tijd te geven na de inwerkingtreding van het decreet?

Het positieve oordeel van de vakbonden over het hervormde evaluatiesysteem is volgens de spreker heel positief. Nutteloze administratie wordt afgeschaft en een moderne feedbackcultuur wordt nu ook ingevoerd in het hoger onderwijs. In de kranten werd soms geïmpliceerd dat na een negatieve evaluatie en een slechtlopend remediëringstraject onmiddellijk ontslag kan volgen. Dat is volgens de spreker een foutieve voorstelling. Hij vraagt de minister daarover nuance en duidelijkheid te verschaffen.

Ook de VVS was bezorgd en vreest dat door personeel alleen op basis van klachten te evalueren, sommige personeelsleden door de mazen van het net zouden kunnen glippen bij geruchten over grensoverschrijdend gedrag. Brecht Warnez vraagt de minister om duiding, zodat de zorgen van de VVS weggenomen kunnen worden.

1.3. Johan Danen

Volgens *Johan Danen* biedt het ontwerp van decreet veel kansen om het personeelsbeleid van de hogescholen op een hoger niveau te tillen. Een goed personeelsbeleid is belangrijk om mensen aan boord te houden en aan te trekken.

De spreker steunt op hoofdlijnen de evaluatiesystematiek van het ontwerp van decreet. Veel evaluatieprocedures waren in het verleden niet veel meer dan een verplichting. Dat is geen goede manier van werken. Nu wordt een feedbackcultuur gecreëerd – waar natuurlijk aan gewerkt moet worden – en een evaluatiesystematiek ingevoerd die in gang schiet als er aanleiding is en die problemen bij mensen wil remediëren. Maar hoe komen mensen op de radar als er zaken niet goed lopen?

De spreker veronderstelt dat de hogescholen de vrijheid hebben om daar een beleid over te voeren. Maar hij wil de visie van de minister kennen hoe ervoor gezorgd kan worden dat echte problemen aan de oppervlakte komen.

De verbetering van het statuut van gastdocenten juicht Johan Danen toe. Waar vroeger de hogescholen vooral gericht waren op vastbenoemde lectoren, komen er nu steeds meer gastdocenten. Ook het wegwerken van drempels tussen ambten is volgens de spreker positief.

De eenmalige werving door één poort is volgens Johan Danen een gigantische vooruitgang. In veel hogeronderwijsinstellingen zijn er vandaag fake vacatures. Als uren vacant worden met het oog op benoeming, moeten personeelsleden met voorlopige uren opnieuw solliciteren. Dat is een slechte zaak, met heel veel planlast als gevolg. Soms weet de instelling dat er een goede kandidaat is voor de functie, maar daarnaast solliciteren heel veel mensen, terwijl de uitkomst al ongeveer duidelijk is. De eenmalige werving door één poort is dus positief, stelt de spreker.

Johan Danen begrijpt niet goed waarom de drempel voor praktijkassistenten is ingevoerd. Het werkveld vroeg volgens hem om die uit te breiden.

De spreker heeft het gevoel dat het hele werkveld vraagt om de inwerkingtreding niet op 1 april vast te leggen maar later, liefst op 1 september 2024. Er moet natuurlijk heel wat gebeuren. Als men wil dat de procedures op punt worden gesteld en echt uitwerking hebben op het veld, moet men de hogescholen en universiteiten de nodige tijd geven om dat te doen. Er moet een nieuwe evaluatiesystematiek ingevoerd worden. De regelgeving over gastdocenten moet worden aangepast. Er moeten protocollen afgesloten worden met de vakbonden. Dat is volgens Johan Danen niet mogelijk tegen 1 april. Denkt de minister aan overgangsmaatregelen of milde manieren om de nieuwe regeling in werking te laten treden?

In het parlement werden al diverse oproepen gelanceerd, ook door partijgenoten van de minister, om de scholen voor de paasvakantie te laten weten waar ze aan toe zijn op 1 september. In het ontwerp van decreet staat nu al 1 april als datum van inwerkingtreding. Dat is volgens de spreker niet realistisch. Is de minister bereid om de datum op te schuiven?

1.4. Jean-Jacques De Gucht

Jean-Jacques De Gucht is tevreden met de manier waarop het ontwerp van decreet tot stand is gekomen.

De spreker vraagt verduidelijking bij de evaluatie. Er is geen verplichte vijfjaarlijkse evaluatie meer. De nadruk ligt op regelmatige informele opvolgingsgesprekken. Als het nodig is, wordt een remediëringstraject opgestart. Na een remediëringstraject is er een verplichte evaluatie. Is er voor het remediëringstraject ook al een evaluatie? Is er na afloop een evaluatie van het remediëringstraject?

Ten vroegste twaalf maanden nadat een remediëringstraject is opgestart, kan overgegaan worden tot ontslag. Volgens de lezing van de spreker heeft het remediëringstraject geen formeel beginpunt door een beginevaluatie, maar er volgt wel een formele evaluatie nadien. Dat zou betekenen dat er één formeel moment is om over te gaan tot ontslag. Dat is volgens Jean-Jacques De Gucht beperkt. Hij vraagt de minister verduidelijking bij de verschillende stappen.

Als de evaluatiemomenten niet meer vastliggen, maar bepaald worden door het signaleren van problemen, kan dat beschouwd worden als een meer willekeurige manier van werken voor een negatieve evaluatie en eventueel ontslag. Zorgt dat voor problemen voor de hogeronderwijsinstelling in het geval een juridische strijd ontstaat?

1.5. Koen Daniëls

Volgens *Koen Daniëls* ligt een belangrijk ontwerp van decreet op tafel voor het personeel van de hogeronderwijsinstellingen.

De spreker geeft mee dat er hard is gewerkt aan het ontwerp van decreet door de minister, de instellingen, de sociale partners en de administratie. Er wordt vooral duidelijkheid gecreëerd over het onderscheid tussen assistenten en praktijkassistenten, meent hij. In het verleden kon een assistent door een instelling voor alles worden ingezet en wist de assistent zelf niet welke richting het zou uitgaan. Daarover komt er nu duidelijkheid.

Voor gastdocenten worden drie categorieën ingevoerd. Dat zorgt voor duidelijkheid over de engagementen binnen de instelling.

Voor feedback binnen de evaluatie legt de spreker het verband met grensoverschrijdend gedrag. Het is een versoepeling, maar er wordt wel verwacht dat iedereen in dialoog gaat, wat binnen het hoger onderwijs belangrijk is voor een evenwicht tussen werkgever en werknemer. Het recht op evaluatie en het wederzijdse karakter zijn volgens de spreker belangrijke elementen van het ontwerp van decreet.

Het remediëringstraject is een goede zaak, want remediëring betekent niet dat het gedaan is. Bij remediëring moeten de verwachtingen verduidelijkt worden en dat is voor zowel werkgever als werknemer belangrijk. Als de remediëring niet leidt tot effectieve verbeteringen volgt ontslag. Dat is voor iedereen een duidelijk signaal, ook voor de andere personeelsleden met een remediëringstraject die daar wel aan werken.

De minister heeft een duidelijk en overzichtelijk schema geschetst van de evaluatieprocedure. Dat gebeurt niet dikwijls in het hoger onderwijs en is volgens Koen Daniëls een belangrijke stap.

De spreker zou de opmerking over de inwerkingtreding op 1 april 2024 begrijpen als het ontwerp van decreet een ander ontwikkelingstraject zou hebben gekend. Iedereen heeft benadrukt dat alle partners hard gewerkt hebben aan het ontwerp van decreet. Iedereen heeft alle stappen ook van dichtbij meegemaakt, geeft hij mee. Er zijn heel veel evenwichten bereikt tussen de instellingen en de vakbonden.

De datum van inwerkingtreding was eerst 1 januari 2024. Dat werd aangepast naar 1 april 2024. De instellingen hebben gevraagd om die datum nog aan te passen, ingegeven door een aantal instellingen die nog niet helemaal klaar zouden zijn. Het afgelegde traject van het ontwerp van decreet is door alle instellingen gevolgd. Koen Daniëls vraagt aan de minister nog toelichting over het tot stand komen van 1 april als datum van inwerkingtreding.

De inhoud van het ontwerp van decreet is volgens de spreker belangrijk. Er worden al jaren vragen gesteld over de evaluatie, de bijsturing, de remediëring, een modern personeelsbeleid, de planlast en gelijkwaardigheid. Het debat mag niet alleen maar gaan over de datum van inwerkingtreding. Het is ook een signaal aan de instellingen die hard hebben gewerkt dat ze daarvoor beloond worden.

Ambitie is eigen aan het regeerakkoord en ook aan de instellingen voor hoger onderwijs, besluit de spreker.

1.6. Hannelore Goeman

Hannelore Goeman meent dat op een goede manier is gewerkt bij de opmaak van het ontwerp van decreet. Het is volgens haar een voorbeeld dat het mogelijk is om te besturen met overleg en een goede uitkomst te bereiken.

De spreker gaat eerst in op de benoemingsgrens voor praktijkassistenten. Tijdens de gesprekken was er naar verluidt een consensus om de benoemingsgrens van

25 procent voor praktijkassistenten te schrappen. Dat staat niet in het ontwerp van decreet. Volgens de spreker is er daarvoor vooral een financiële reden. Kan de minister aangeven hoeveel de afschaffing van de benoemingsgrens zou kosten?

Iedereen is het erover eens dat er nood is aan een modern personeelsbeleid in het onderwijs. Het ontwerp van decreet is volgens Hannelore Goeman een stap in de goede richting. Haar fractie mist wel een eenduidige regelgeving over de beroepsprocedures. Die worden nu nog altijd per inrichting geregeld. Bij de KU Leuven bijvoorbeeld komt het beroep bij dezelfde raad terecht die eerder een negatief advies gaf. De vakbonden zijn ook niet betrokken bij het beroep, wat volgens de spreker bij de UGent wel het geval is. Het feit dat de beroepsprocedures niet worden meegenomen in het overkoepelend kader is volgens Vooruit een zwak punt. Waarom is niet gekozen om dat mee te nemen in deze actualisering?

Het wordt mogelijk om in geval van ziekte of zwangerschap het mandaat voor een kortere periode te verlengen dan nu het geval is. Dat zorgt voor flexibiliteit, wat positief kan zijn. Maar tegelijkertijd kan die regel ervoor zorgen dat sneller in vraag wordt gesteld of een verlenging met een jaar wel nodig is. Dat is in het nadeel van de werknemer. De spreker vraagt een goede opvolging en evaluatie van deze regel, want perverse gevolgen moeten absoluut vermeden worden.

Een decreet valt natuurlijk nooit te reduceren tot de datum van inwerkingtreding, benadrukt de spreker. Maar die datum bepaalt wel wanneer de regeling wettelijk van kracht wordt. De oproep van de VLHORA is duidelijk: 1 april is compleet onhaalbaar. Daar moet men rekening mee houden. De vraag om de inwerkingtreding te laten samenlopen met de start van het academiejaar is logisch. Dat geeft de instellingen de tijd om in overleg te gaan over hoe de bepalingen in de praktijk worden omgezet.

De fractie van Hannelore Goeman heeft een amendement ingediend met de vraag dat de inwerkingtreding wordt aangepast. Van de reactie daarop zal haar stemgedrag afhangen.

2. Antwoorden van minister Ben Weyts

Minister *Ben Weyts* reageert op opmerkingen van een van de sociale partners. Als één partner na het bereiken van een akkoord een amendement rondstuurt, en dat heeft resultaat, zouden de andere partners kunnen zeggen dat ze dat misschien ook beter hadden gedaan. Dat is niet bevorderlijk voor de sfeer, meent de minister.

Als wordt teruggekomen op de gemaakte afspraken, geeft men volgens de minister een verkeerd signaal. Het is voor hem geen halszaak, maar hij is de hoeder van het gesloten akkoord. Aan iedereen rond de tafel wordt het woord gegeven dat wat opgeleverd wordt ook gehonoreerd zal worden.

De inwerkingtreding was al verschoven van januari naar april, omdat de parlementaire bespreking pas nu mogelijk is. De minister wil de gemaakte afspraken gehonoreerd zien, uit respect voor het gemaakte akkoord.

Hij heeft wel oog voor het pragmatische aspect. Hij zal de regeringscommissarissen de opdracht geven om op dit punt coulant te zijn en niet onmiddellijk op te treden. Het lijkt hem evident dat men de nodige tijd krijgt om de reglementen aan te passen.

De minister schetst de evolutie van het evaluatiemodel. Tot op dit moment volgt drie jaar na de aanstelling een evaluatie. Vervolgens om de vijf jaar. Er is een verslag en de evaluatieprocedure moet voorzien in een beroepsmogelijkheid met onafhankelijke beroepsinstanties. Ontslag kan na twee opeenvolgende evaluaties

met als resultaat onvoldoende of driemaal onvoldoende in de loop van de beroeps-carrière. Dat is geen soepel en proactief hr-beleid, meent de minister. De opzeggingstermijn bedraagt drie maanden voor een personeelslid dat minder dan vijf jaar anciënniteit heeft. Die termijn wordt verhoogd met drie maanden per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit. De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag. De betekening gebeurt met een aangetekende brief en heeft uitwerking op de derde dag na verzending. Er kan ook een langere opzeggingstermijn worden overeengekomen tussen het bestuur en het betrokken personeelslid. Evaluatie kan alleen maar op kwantitatieve criteria voor zelfstandig academisch personeel.

Het voorstel van decreet schrapt de verplichte evaluatie na drie jaar en om de vijf jaar. Dat is verworpen tot een papieren evaluatie en belet dat men kort op de bal kan spelen. Dat zal leiden tot minder planlast. De minister vraagt wel dat de vrijgekomen mensen en middelen worden ingezet voor een beter hr-beleid.

Men vertrekt vanuit de feedbackcultuur, waarbij men ervan uitgaat dat per definitie elk personeelslid goed presteert, waarbij een evaluatie niet nodig is alleen maar omdat de procedure het voorschrijft. De regelgeving maakt het wel mogelijk om kort op de bal te spelen. Als een probleem wordt vastgesteld, moet er verplicht een formele evaluatie komen en treedt het nieuwe evaluatiemodel in werking.

Klachten maken deel uit van de formele meldingen. Twijfels komen voort uit bijvoorbeeld klachten van de studenten, onderwijsbeoordelingen, tuchtprocedures, maar ook uit het kwaliteitszorgsysteem, van collega's en vooral ook van de directe leidinggevende. Het is de bezorgdheid van de studenten dat korter op de bal kan worden gespeeld. Als er klachten zijn van een student over de pedagogische kwaliteiten of de kwaliteit van het onderzoek, moet de leidinggevende optreden. Als vervolgens blijkt dat er nood is aan remediëring, start een remediëringstraject van negen maanden. Dat kan tussentijds worden stopgezet als de doelen zijn bereikt. Als men na de remediëring van negen maanden een negatieve evaluatie krijgt, volgt een remediëringstraject van drie maanden. Als ook dat eindigt met een onvoldoende, kan het personeelslid worden ontslagen.

Dat is geen automatisme, merkt de minister op. Het is nog altijd een autonome beslissing van de leidinggevende. In een modern hr-beleid wordt niet op basis van wetmatigheden overgegaan tot ontslag, stelt de minister. Een remediëringstraject is altijd op maat en duidelijk, gekoppeld aan helder geformuleerde werkpunten uit de evaluatie. Dat maakt willekeur moeilijk.

Beroep is mogelijk tegen elke onvoldoende. De commissie oordeelt ook of de werkpunten duidelijk gecommuniceerd zijn en de remediëring aansluit op de werkpunten die werden aangeduid.

Evaluatie zal ook mogelijk worden op de wijze van functioneren. Gedragscompetenties worden een onderdeel van de competenties die personeelsleden moeten hebben. Het zal niet meer louter gaan om kwantitatieve academische prestaties. Dat komt volgens de minister tegemoet aan een zorg van onder meer de studenten. De huidige opzeggingstermijnen blijven gelden.

Vervolgens gaat de minister in op de vragen over de opeenvolgende aanstellingen van administratief en technisch personeel aan de hogescholen. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur mogen niet meer dan twee jaar bedragen. In het arbeidsrecht bestaat die regel, in uitvoering van Europese regelgeving. Voor het ATP stond dat nog niet in de codex. Dat wordt nu rechtgezet. Voor het onderwijzend personeel is er een gelijkaardige bepaling. Zo worden juridische problemen wegens het niet conform zijn aan de EU-richtlijn vermeden.

Een evaluatie van het decreet kan altijd, stelt de minister. De partners zullen de vinger aan de pols houden en de resultaten van de eigen werkzaamheden regelmatig evalueren. Het Vlaams Parlement kan dat ook altijd doen.

Als het loon stijgt, stijgt ook het pensioen. De minister weet niet of daarover nog afspraken moeten worden gemaakt met het federale niveau.

De versoepeling van de voorwaarden voor de toewijzing van de ambten van het onderwijspersoneel is een volgende punt. Nu bepaalt de codex voor de werving of bevordering in bepaalde ambten wat de vereiste bekwaamheidsvereisten en de anciënniteitsvoorwaarden zijn. Naargelang het gaat over een externe of interne werving worden andere voorwaarden gesteld. De bepalingen zijn zeer gedetailleerd, merkt de minister op. Met het ontwerp van decreet worden de anciënniteitsvoorwaarden geschrapt en krijgen de hogescholen de kans om een modern personeelsbeleid te voeren, waarbij ze kunnen kijken naar een bepaald profiel dat nodig is voor een bepaalde onderwijsopdracht. Daarbij kunnen ze rekening houden met eerder verworven competenties. Voor de universiteiten werd die mogelijkheid al vroeger ingevoerd.

Er wordt voortaan ook gesproken over wervingsambten praktijklector, lector en docent en het ambt van gewoon hoogleraar, in plaats van alleen bevorderingsambten. Aangezien geen gedetailleerde anciënniteitsvoorwaarden meer worden opgelegd, moeten de hogescholen zelf een goed hr-beleid uitwerken, waarbij ze vastleggen welke algemene en specifieke (gedrags)competenties ze verwachten voor elk profiel. Het gaat dus over de competenties die een personeelslid bezit en niet langer over de manier waarop die competenties verworven zijn. Dat komt de kwaliteit van het onderwijs en het onderzoek ten goede, meent de minister. Zolang de instellingen dat niet doen, kunnen ze de huidige en gekende bepalingen blijven hanteren. De instellingen die al een intern reglement hebben waarin de competenties staan die verwacht worden, moeten geen nieuw reglement opmaken.

De minister zegt dat het maximumaandeel praktijkassistenten een bestaande drempel is. De praktijkassistenten vormen een aparte categorie. Voor de hogescholen zijn het assistenten die gericht zijn op de praktijkgebonden aspecten. Er wordt voorgesteld om de 25-procentdrempel te behouden omdat de hogescholen al hoog scoren wat betreft vaste benoemingen voor verschillende personeelscategorieën. Daarom is de afspraak gemaakt om de regeling te behouden, waarbij ook het financiële evenwicht bewaard moet worden. Het ontwerp van decreet is verondersteld budgettair neutraal te zijn. Als die regeling zou worden aangepast, wordt dat principe verlaten, stipt de minister aan.

De instellingen kregen al middelen via cao VI. Het ontwerp van decreet werd samen met de cao uitgewerkt. Samen met de sociale partners werden keuzes gemaakt, onder andere om die aanpassing toen niet op te nemen.

3. Replieken van de leden en bijkomend antwoord

Johan Danen blijft bezorgd over het remediëringstraject. Hoe komen probleemgevallen op de radar?

Daar moeten procedures voor uitgewerkt worden. Bij het vroegere generieke systeem waarbij iedereen werd geëvalueerd, kwamen enkele problemen naar boven en gebeurde er ook niet altijd veel mee. De spreker is blij met de aanpassing naar een meer werkbaar systeem, maar er moet aandacht voor blijven dat probleemgevallen echt op de radar komen.

Er zijn in de hogescholen en universiteiten allerlei actieplannen, bijvoorbeeld over grensoverschrijdend gedrag. Dat kunnen volgens de spreker ook instrumenten zijn

om problemen op de radar te krijgen. Het zou goed zijn dat de regeringscommissarissen regelmatig evalueren hoe dat door de hogescholen wordt opgevolgd. Evaluatieprocedures zelf moeten ook geëvalueerd worden, stelt de spreker.

De Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten betreurt in het protocol van niet-akkoord ten stelligste dat de gemaakte afspraken in de werkgroep mobiliteit en statuut over het benoemingsplafond van praktijkassistenten, die door alle partijen aan tafel werden ondersteund en gedragen, met de voeten getreden zijn en zonder dialoog in het ontwerp van decreet werden opgenomen.

Dat vloekt volgens de spreker met de stelling van de minister dat hij gemaakte akkoorden wil honoreren en de hoeder wil zijn van in de werkgroep gemaakte akkoorden. Volgens de FCSOD werden de gemaakte akkoorden niet gehonoreerd.

Minister *Ben Weyts* zegt, in antwoord op de vraag over de opmerking van FCSOD, dat in het kader van de cao budgettaire en personeelsafspraken zijn gemaakt. De vakbonden en de besturen waren het erover eens dat ze een factuur op tafel zouden leggen, boven op de cao-factuur, voor de overheid. Dat heeft de minister niet gehonoreerd. Het was een gemaakte afspraak tussen twee partijen (besturen en vakorganisaties), niet tussen drie partijen (besturen, overheid en vakorganisaties), benadrukt hij. Er werd ook niets zonder dialoog in het ontwerp van decreet opgenomen zoals wordt beweerd. Er is een bijkomende budgettaire vraag niet gehonoreerd, dat is iets anders. De betreffende bepaling stond al in het decreet en is blijven staan.

4. Amendementen

Johan Danen licht toe dat amendement nr. 3 de datum van inwerkingtreding aanpast naar 1 september 2024.

De minister zegt dat hij de regeringscommissarissen zal vragen om coulant om te aan met de regelgeving, zodat de hogescholen de tijd hebben om de bepalingen in het ontwerp van decreet uit te werken.

Men kan ook de redenering omkeren en als harde grens voor de inwerkingtreding 1 september 2024 vastleggen. Voor die datum kunnen al zaken uitgewerkt worden die in het nieuwe decreet staan. Dat geeft hogescholen en universiteiten meer rechtszekerheid.

Hannelore Goeman verwijst naar het mailbericht van de VLHORA als toelichting bij amendement nr. 2. Ze begrijpt ook de redenering van de minister dat het geen ideale manier van werken is dat eerst afspraken worden gemaakt en daarna eenzijdig nog aanpassingen worden voorgesteld.

Het is volgens haar wel vreemd om eind februari in de commissie over een ontwerp van decreet te stemmen dat in werking treedt op 1 april. Het is een redelijke en logische vraag om de datum van inwerkingtreding te verplaatsen naar 1 september. De aanpassing is volgens haar nodig om een goede invoering van het decreet mogelijk te maken.

Kristof Slagmulder ziet liever dat de datum van inwerkingtreding 1 september wordt, zodat de instellingen zich op een goede manier kunnen voorbereiden. Daarom werd amendement nr. 1 ingediend.

Hij is benieuwd naar het stemgedrag van sommige fracties, aangezien identieke amendementen voorliggen.

Hannelore Goeman zegt dat voor haar het amendement van Vlaams Belang zonder voorwerp is. Zij zal voor het amendement van haar fractie stemmen.

Koen Daniëls merkt nog op dat, behalve enkele spaties en witregels, er geen verschil is tussen de amendementen van Vlaams Belang en Vooruit.

Hij staat achter het antwoord dat de minister heeft gegeven en geeft nog mee dat hij tijdens de vergadering nog berichten ontving van hogeronderwijsinstellingen die zeggen klaar te zijn en al de nodige gesprekken hebben gevoerd in opvolging van het voorliggende ontwerp van decreet. Zij willen de akkoorden die werden gemaakt met de sociale partners niet op de helling zetten.

Volgens de spreker wordt soms diep ingegaan op sommige regelingen, maar waar het vroeger ging over een periodieke evaluatie is er nu veel meer aandacht voor functionering. Veel doctoraatsassistenten aan de universiteiten hebben geen zekerheid dat ze een mandaat als zelfstandig academisch personeel kunnen ambiëren. Het is goed dat in het evaluatieproces ook functionering aan bod komt en desgevallend remediëring werd gevolgd. Dat is ook belangrijk voor de leidinggevers in de instellingen voor hoger onderwijs, want die cultuur was niet ingebed. Voor alle beroepscategorieën is de nieuwe regeling een meerwaarde, meent de spreker.

Deze regeling staat niet in de weg dat bij grensoverschrijdend gedrag preventieve schorsingen en dergelijke overeind blijven. Hij doet de oproep dat dat niet in een bepaald traject gegoten moet worden.

III. Stemming

1. Artikelsgewijze stemming

Artikel 1 tot en met 60

Artikel 1 tot en met 60 worden zonder opmerkingen eenparig aangenomen met 12 stemmen.

Artikel 61

Amendement nr. 3 van Johan Danen wordt verworpen met 8 stemmen tegen 4.

Amendement nr. 1 van Kristof Slagmulder, Jan Laeremans, Roosmarijn Beckers en Chris Janssens wordt verworpen met 10 stemmen tegen 2.

Amendement nr. 2 van Thijs Verbeurgt, Hannelore Goeman, Steve Vandenberghe en Emine Gül Isci wordt verworpen met 8 stemmen tegen 4.

Artikel 61 wordt aangenomen met 8 stemmen bij 4 onthoudingen.

2. Stemming over het geheel

Het ontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs wordt aangenomen met 10 stemmen bij 2 onthoudingen.

2.1. Stemverklaring

Johan Danen licht zijn onthouding toe. Hij vindt het ontwerp van decreet in het algemeen positief. Er zitten volgens hem wel een paar haken en ogen aan, zoals aangehaald tijdens de bespreking. De spreker hoopt dat de hogeronderwijsinstellingen met de nieuwe evaluatieprocedure tot een beter en eerlijker personeelsbeleid komen, zodat mensen die goed functioneren gehonoreerd worden en verder kunnen groeien in de organisatie. Hij hoopt ook dat mensen die minder goed presteren sneller geremedieerd worden. Als dat niet lukt, kan er ontslag volgen.

Karolien GROSEMANS,
voorzitter

Kristof SLAGMULDER
Johan DANEN,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

ATP	administratief en technisch personeel
FCSOD	Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten
UGent	Universiteit Gent
VLHORA	Vlaamse Hogescholenraad
VVS	Vlaamse Vereniging van Studenten