

RAAD VAN STATE, AFDELING ADMINISTRATIE.

A R R E S T

**nr. 159.973 van 12 juni 2006
in de zaak A. 125.224/IX-4580.**

In zake : Johan VAN DRIESSCHE,
wonende te LIERDE,
Dorpstraat 32

tegen :

Kind & Gezin,
dat woonplaats kiest bij
advocaat S. VERBOUWE,
kantoor houdende te BRUSSEL,
Tervurenlaan 270.

DE RAAD VAN STATE, IXe K A M E R,

Gezien het verzoekschrift dat Johan VAN DRIESSCHE op 9 augustus 2002 heeft ingediend om de nietigverklaring te vorderen van de beslissing van 16 mei 2002 van de directieraad van Kind & Gezin waarbij hem de evaluatie “onvoldoende” wordt toegekend;

Gezien de regelmatig gewisselde memories van antwoord en van wederantwoord;

Gezien het verslag opgemaakt door eerste auditeur-afdelingshoofd W. VAN NOTEN;

Gelet op de beschikking van 6 september 2004 die de neerlegging ter griffie van het verslag en van het dossier gelast;

Gelet op de kennisgeving van het verslag aan partijen en gezien de regelmatig gewisselde laatste memories;

Gelet op de beschikking van 20 april 2006 waarbij de terechtzitting bepaald wordt op 22 mei 2006;

Gehoord het verslag van staatsraad A. VANDENDRIESSCHE;

Gehoord de opmerkingen van advocaat I. ARNOUTS die, loco advocaat P. LAHOUSSE verschijnt voor de verzoekende partij, en van advocaat S. VERBOUWE, die verschijnt voor de verwerende partij;

Gehoord het eensluidend advies van eerste auditeur-afdelingshoofd W. VAN NOTEN;

Gelet op titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

1. Overwegende dat de gegevens van de zaak kunnen worden samengevat als volgt :

1.1. Verzoeker treedt op 1 juli 1997 als stagedoend adjunct van de directeur in dienst bij Kind en Gezin. Op 1 juli 1998 wordt hij vast benoemd. Hij oefent de functie uit van teamverantwoordelijke bij de afdeling Vlaams-Brabant en Brussel.

1.2. In de loop van 2001 doen zich blijkbaar een aantal problemen voor :

- In een e-mail van 9 mei 2001 meldt het afdelingshoofd aan verzoeker dat alle evaluatieverslagen uiterlijk op 20 mei 2001 aan de personeelscel moeten bezorgd zijn.
- In een nota aan verzoeker van 17 juli 2001 stelt het afdelingshoofd vast dat, ondanks herhaaldelijk aandringen, nog steeds 19 evaluatieverslagen ontbreken en deze bij verzoekers terugkeer uit vakantie uiterlijk op 3 augustus 2001 moeten bezorgd worden. De nota maakt ook melding van moeilijkheden bij de Brusselse teams, niet alleen bij het verzorgen van de dienstverlening, maar ook op intern vlak. Het afdelingshoofd stelt dat zij dit uitvoerig met verzoeker zal bespreken en geeft hem opdracht “een verplichte individuele coaching te volgen”.

1.3. Op 3 augustus 2001 heeft het afdelingshoofd een gesprek met verzoeker. Aansluitend bij dit gesprek, bevestigt zij in een nota van 6 augustus 2001 haar vraag “inzake het opmaken van een functioneringsanalyse (sterke kanten, minder sterke kanten, leerpunten ...)”. Zij meent dat “counseling, adviserende opdrachten, analyseren van problemen, casestudies, projecten uitschrijven, nieuwe en creatieve dingen uitwerken enz. (hem) bijzonder goed liggen”, maar dat hij het moeilijker heeft

met “organisatie, structureren, knopen doorhakken, bewaken van deadlines, kort en kernachtig tot afspraken komen enz. (eerder leidinggevende vaardigheden)”. Zij stelt voor dat verzoeker een functie binnen de instelling zou uitschrijven “waarin (zijn) sterke kanten nog beter tot uiting zouden kunnen komen, waarin die bepaalde leidinggevende aspecten niet aan bod hoeven te komen en waar de instelling ook baat bij zou vinden”. Zij vraagt dat verzoeker tegen 17 augustus 2001 een uitgeschreven analyse zou indienen om samen van gedachten te wisselen.

1.4. Verzoeker antwoordt met een nota van 17 augustus 2001 waarin hij zijn “sterke punten” en “werkpunten” toelicht. Hij stelt dat hij zelf geen functie kan voorstellen, maar bevestigt dat de functie van pedagoog/psycholoog, zoals ze momenteel in het kader van opvoedingsondersteuning geconcipieerd wordt, een aantal elementen bevat die hem aanspreken en dat ook de functie van regiomanager hem interesseert. Hij merkt ook op dat zijn evaluatie een paar maanden tevoren zoals de voorgaande jaren “uitermate positief” was.

1.5. Op 25 februari 2002 heeft verzoeker een evaluatiegesprek met zijn afdelingshoofd. Het evaluatieverslag dat melding maakt van ernstige problemen, onder meer op het gebied van leiding geven aan het personeel en organisatie, besluit met de vermelding “onvoldoende”.

1.6.1. Op 19 maart 2002 stelt verzoeker tegen zijn evaluatie beroep in bij de raad van beroep.

1.6.2. Op 17 april 2002 brengt de raad van beroep advies uit. Hij oordeelt dat een evaluatie “onvoldoende” niet gerechtvaardigd is en motiveert zijn advies als volgt :

“Een eerste vaststelling is dat de evaluatieverslagen van de jaren 1998, 1999 en 2000 steeds zeer positief waren voor de heer Van Driessche. De eerste evaluator, mevrouw De Ridder, sprak expliciet en overvloedig haar waardering uit.

Tot aan de maand mei van 2001 werd geen enkel signaal gegeven dat er een negatieve evolutie zou zijn in het functioneren van de heer Van Driessche.

Voor het eerst werd met een e-mail van 9 mei 2001 uitgaande van de eerste evaluator aan de heer Van Driessche gemeld dat de evaluatieverslagen van het personeel uiterlijk op 20 mei klaar moesten zijn, zoniet zou zij een uitbrander van jewelste krijgen.

Met brief van 17 juli, waarvan de inhoud hiervoor reeds werd weergegeven, werd vastgesteld dat nog 19 evaluatieverslagen ontbraken en de heer Van Driessche werd verzocht ze uiterlijk op 3 augustus volledig afgewerkt te bezorgen.

Tevens werd, voor wat betreft de malaise binnen de Brusselse teams, vastgesteld dat er nog heel wat werk aan de winkel was voor de teams zelf, voor de heer Van Driessche en ook voor mevrouw De Ridder.

Aan de heer Van Driessche werd de opdracht gegeven om een verplichte individuele coaching te volgen, waarvoor An Willems de nodige contacten zou leggen. Mevrouw De Ridder zou samen met de heer Van Driessche de inhoud van de ondersteuning bespreken.

Op 3 augustus heeft dan een gesprek plaats gevonden tussen de heer Van Driessche en zijn eerste evaluator, waarbij de heer Van Driessche verzocht werd een functioneringsanalyse zou maken tegen 17 augustus.

Met brief van 6 augustus bevestigde mevrouw De Ridder dit gesprek en stelde tevens dat de heer Van Driessche tekort schoot in bepaalde eerder leidinggevende vaardigheden en zij vroeg dat hij eens zou nadenken over een functie waarin die bepaalde leidinggevende aspecten niet aan bod zouden moeten komen.

De raad stelt vast dat de malaise binnen de Brusselse teams zeker niet uitsluitend door de heer Van Driessche kan veroorzaakt zijn, maar dat ze het gevolg is van een combinatie van verschillende factoren. De eerste evaluator geeft dit trouwens toe in haar brief van 17 juli 2001.

De heer Van Driessche heeft de hem opgelegde individuele coaching blijkbaar niet gevolgd.

Uit de debatten is echter gebleken dat hem enkel een naam en een telefoonnummer werd gegeven, waarmee hij dan zelf maar contact moest nemen.

Dit kan uiteraard niet aangezien worden als de wijze waarop een coaching moet georganiseerd worden. Dit dient te gebeuren door de vormingsverantwoordelijke. Hierdoor werd de heer Van Driessche niet op adequate wijze in de gelegenheid gesteld het eventueel tekortschieten in het uitoefenen van bepaalde leidinggevende vaardigheden bij te sturen.

De wijze waarop de heer Van Driessche zou tekortschieten in bepaalde leidinggevende vaardigheden werden in de brief van 8 augustus niet toegelicht of geconcretiseerd.

Er werd hem met ander(e) woorden niet gemeld welke concrete aangelegenheden van zijn werk hij diende bij te sturen.

Na 6 augustus 2001 werden geen functioneringsgesprekken meer gevoerd, althans blijkt dit niet uit de stukken van het dossier en wordt dit door geen enkel element waarschijnlijk gemaakt.

In het evaluatieverslag worden aan de heer Van Driessche een ganse reeks tekortkomingen aangewreven die hem nooit ter kennis werden gebracht en die hij derhalve nooit heeft kunnen bijsturen.

Hoewel kan aangenomen worden dat de heer Van Driessche mogelijk op een wat onconventionele wijze zijn leidinggevende taken op zich neemt, onder andere door een open houding aan te nemen en een dialoog aan te gaan met diegenen ten aanzien waarvan beslissingen moeten genomen worden, is dit echter niet van aard is om te besluiten dat hij als teamleider niet over voldoende leidinggevende bekwaamheden zou beschikken om zijn ambt naar behoren te vervullen.

Mogelijk moet hij het leidinggevend aspect van zijn taken wat bijsturen, wat hij in feite ook toegeeft, maar er zijn onvoldoende objectieve en afdoende bewezen gegevens voorhanden die erop wijzen dat hij de leidinggevende aspecten zijn ambt in 2001 op zulk danige wijze heeft uitgeoefend dat hij als 'onvoldoende' kan geëvalueerd worden.

Het feit dat hij niet tijdig heeft gezorgd voor de evaluatieverslagen kan als een tekortkoming beschouwd worden, temeer omdat hij daar voorheen reeds op gewezen was.

Verder is een ganse reeks van verwijten echter niet afdoende bewezen en met stukken onderbouwd, en in de mate dat er verwijten bewezen zijn (de malaise

in de Brusselse teams), kunnen die zeker niet uitsluitend ten laste van de heer Van Driessche gelegd worden. Er zijn immers verschillende factoren voorhanden die het mislopen van sommige aangelegenheden mee verantwoorden, doch waarvoor de heer Van Driessche niet alleen verantwoordelijk kan worden gesteld.

De raad kan bovendien moeilijk aanvaarden dat, wanneer de heer Van Driessche in zijn vorige evaluatieverslagen globaal zeer positief wordt geëvalueerd, hij plots medio 2001 in het geheel niet meer zou voldoen, terwijl hem voorheen nooit verwijten werden gemaakt.

In schril contrast met de beoordeling 'onvoldoende' is bovendien de uiterst lovende brief van december 2001 uitgaande van een aantal leden van de Brusselse regioteams over hun verantwoordelijke, waarin de (misschien wat alternatieve) leidinggevende kwaliteiten van de heer Van Driessche in de verf worden gezet.

De bewering van Kind en Gezin dat die verklaring onder druk van de heer Van Driessche door verschillende personeelsleden is tot stand gekomen kan niet aanvaard worden.

Die verklaring werd immers opgemaakt op een ogenblik dat de heer Van Driessche niet langer de teamleider was van de ondertekenaars van de brief en op een andere plaats in Brussel was tewerkgesteld in een andere functie.

De raad is van oordeel dat, gelet op de omstandigheden van de zaak, de evaluatie 'onvoldoende' niet verantwoord voorkomt."

1.7. Op 16 mei 2002 neemt de directieraad van Kind en Gezin de thans bestreden beslissing waarbij aan verzoeker de evaluatie "onvoldoende" wordt toegekend. De motivering van die beslissing luidt als volgt :

"1. De toekenning van de evaluatie 'onvoldoende' is een weloverwogen en goed geadviseerde beslissing van het afdelingshoofd.

Gedurende het werkjaar 2001 zijn er geregeld gesprekken geweest tussen de evaluator en de geëvalueerde waarin het functioneren van de heer Van Driessche werd besproken.

De evaluatie betreft het werkjaar 2001 en niet de vorige jaren.

Het feit dat de vorige evaluatieverslagen overwegend positief waren belet niet dat voor het werkjaar 2001 een onvoldoende kan worden toegekend aangezien een aantal problemen plots tot uiting is gekomen.

Bovendien is reeds tijdens het jaar fundamenteel ingegrepen door aan de heer Van Driessche een andere functie toe te kennen. Dit gebeurde dus niet naar aanleiding van de negatieve evaluatie maar onderstreept het feit dat de heer Van Driessche niet langer voldeed aan de functie van teamverantwoordelijke.

2. Aan de heer Van Driessche werd de opdracht gegeven om een verplichte individuele coaching te volgen. De Raad van Beroep oordeelt dat hij hier onvoldoende begeleiding heeft gehad door de vormingsverantwoordelijke en dat het niet volgen van de coaching hem dus niet ten laste kan worden geduid.

De directieraad is echter van oordeel dat hij een signaal had moeten geven aan de vormingsverantwoordelijke of het afdelingshoofd dat hij over onvoldoende gegevens beschikte om zelf initiatief te nemen tot het volgen van deze coaching. Het niet volgen van een coaching of het gebrek aan initiatief op dit vlak is een negatief punt.

3. De evaluatie 'onvoldoende' betreft voornamelijk de gedragscompetentie 'leidinggeven' in de functie van teamverantwoordelijke.

Een aantal aspecten die aanleiding gaven tot de evaluatie 'onvoldoende' (zoals het niet tijdig indienen van evaluatieverslagen) is eerder een gevolg van

nonchalance dan van slechte wil of een negatieve ingesteldheid naar de instelling toe.

Ook zijn manier van omgaan met de regioteamleden is eerder een uiting van zijn onconventionele manier van leidinggeven dan een uiting van slechte intenties. Met de beoordeling 'onvoldoende' wil de Directieraad dan ook geenszins een negatieve uitspraak doen met betrekking tot de persoonlijke integriteit van de heer Van Driessche.

Toch moet het signaal gegeven worden dat leidinggeven op basis van persoonlijke affiniteiten een grove tekortkoming is van een leidinggevende.

Bovendien wordt, door het toekennen van de evaluatie 'onvoldoende' het signaal gegeven dat ook in de toekomst aan de heer Van Driessche in principe geen functie van leidinggevende of coach kan worden toegekend ondanks zijn voorkeur om te werken met mensen.

4. De evaluatie 'onvoldoende' mag zeker geen demotiverende invloed hebben op het huidige functioneren van de heer Van Driessche.

De heer Van Driessche beschikt zeker over andere kwaliteiten die beter in een andere functie tot uiting komen. Aan de heer Van Driessche werd dan ook reeds gedurende het werkjaar 2001 de kans geboden om een andere functie waar te nemen waar zijn competenties beter aan bod komen.

De evaluatie onvoldoende heeft dus geen ontslag tot gevolg en betreft voornamelijk zijn functioneren als leidinggevende in de functie van teamverantwoordelijke."

De beslissing van de directieraad wordt bij brief van 13 juni 2002 aan verzoeker ter kennis gebracht.

2. Overwegende dat verzoeker in het eerste middel de schending aanvoert van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen; dat hij in het tweede middel de miskennis aanvoert van de materiële motiveringsverplichting en van het "besluit inzake evaluatie- en planningsgesprekken 2001-2002";

2.1.1. Overwegende wat de schending van de formele motiveringsverplichting betreft, dat verzoeker vooreerst uiteenzet dat het bestreden besluit de ter zake toegepaste reglementering niet vermeldt; dat hij vervolgens, wat de feitelijke grondslag van het bestreden besluit betreft, samengevat uiteenzet wat volgt :

- De bestreden beslissing vermeldt dat er gedurende het werkjaar 2001 geregeld gesprekken geweest zijn tussen de eerste evaluator en verzoeker, waarin zijn functioneren werd besproken. Deze motivering is onjuist aangezien er slechts twee gesprekken zijn geweest waarbij zijn functioneren werd besproken. Bovendien ging het niet om echte functioneringsgesprekken aangezien hij niet de gelegenheid kreeg om zich tegen de verwijten te verdedigen en, zo nodig, zijn functioneren bij te sturen; uit de bestreden beslissing kan niet worden opgemaakt op grond van

welke precieze, juiste en pertinente motieven de directieraad het advies van de raad van beroep ter zake niet gevolgd heeft;

- De raad van beroep stelde in zijn advies dat “hij moeilijk kon aanvaarden dat, wanneer de heer Van Driessche in zijn vorige evaluatieverslagen globaal zeer positief werd geëvalueerd, hij plots medio 2001 in het geheel niet meer zou voldoen, terwijl hem voorheen nooit verwijten werden gemaakt” en de directieraad antwoordt hierop dat een evaluatie “onvoldoende” toch kon worden toegekend, omdat een aantal problemen plots tot uiting waren gekomen; nochtans had de eerste evaluator regelmatig contact met verzoeker (ze werkten in hetzelfde gebouw, op twee naastliggende verdiepingen) en zij had door persoonlijke contacten en via haar provinciale coördinatoren zicht op het gebeuren in de regio; het is dan ook onwaarschijnlijk dat plots een aantal tot dan onbekende problemen zouden opgedoken zijn, zonder dat de eerste evaluator daarvan zou geweten hebben; de directieraad laat bovendien na te specificeren om welke problemen het hier gaat;
- De directieraad stelt dat het voornaamste motief van zijn beslissing de gedragscompetentie “leiding geven” betreft en daarbij worden drie elementen vermeld, namelijk : 1) het niet tijdig indienen van evaluatieverslagen, dat eerder een gevolg is van nonchalance dan van slechte wil of een negatieve ingesteldheid, 2) de manier van omgaan met de regioteamleden, die eerder een uiting is van verzoekers onconventionele manier van leiding geven dan een uiting van slechte intenties, 3) leiding geven op basis van persoonlijke affiniteiten wat een grove tekortkoming is; nochtans heeft hij het derde punt -leiding geven op basis van persoonlijke affiniteiten- in zijn verzoekschrift voor de raad van beroep krachtig tegengesproken en aangetoond dat dit punt onjuist en niet bewezen is; het tweede en derde punt is onvoldoende precies en uit de bestreden beslissing kan niet worden opgemaakt op grond van welke precieze, juiste en pertinente motieven de directieraad het advies van de raad van beroep ter zake niet gevolgd heeft; in ieder geval is de uitgebreide argumentatie van verzoeker niet in de besluitvorming betrokken;

2.1.2. Overwegende, wat het gebrek aan deugdelijke grondslag betreft en de miskennis van “het besluit inzake evaluatie- en planningsgesprekken 2001-2002” van 13 december 2001, dat verzoeker, met verwijzing naar dezelfde gegevens die hij aanhaalt om de gebrekkige formele motivering te bewijzen, betoogt dat de in het bestreden besluit uiteengezette redenen feitelijk onjuist, onvoldoende precies en zeker niet draagkrachtig zijn; dat hij bijkomend ook nog verwijst naar het feit dat de

directieraad, ten aanzien van het verwijt dat hij geen individuele coaching gevolgd heeft, hem ten onrechte verwijt dat hij zelf initiatieven had moeten nemen, aangezien uit de brief van 17 juli 2001 blijkt dat de gewezen vormingsverantwoordelijke van de dienst de nodige contacten zou leggen en dat het manifest onredelijk is hem in die omstandigheden een gebrek aan initiatief te verwijten;

2.2. Overwegende dat de verwerende partij daarop antwoordt dat het bestreden besluit voldoende gemotiveerd is; dat zij inzonderheid betwist dat er geen functioneringsgesprekken gevoerd zouden zijn en dat verzoeker niet de mogelijkheid gekregen zou hebben om zijn functioneren bij te sturen, zeker nu hij verschillende signalen kreeg die erop wezen dat hij tekortschoot in de uitoefening van zijn functie van teamverantwoordelijke, dat zij voorts stelt dat de directieraad wel degelijk uiteengezet heeft waarom hij van oordeel kon zijn dat verzoeker plots medio 2001 niet meer zou voldoen en dat uit de beslissing van de directieraad ook blijkt in welke mate en om welke redenen de directieraad het advies van de raad van beroep niet volgt; dat zij, wat het verwijt betreft van gebrek aan initiatief voor het volgen van individuele coaching, nog aanstipt dat de brief van 17 juli 2001 de vaststelling onverlet laat dat verzoeker inderdaad geen enkel initiatief ter zake genomen heeft;

2.3. Overwegende dat verzoeker in zijn memorie van wederantwoord herhaalt dat de bestreden beslissing geen melding maakt van de juridische basis waarop het steunt, dat de stelling van de verwerende partij dat er in 2001 geregeld gesprekken gevoerd zijn met de eerste evaluator deels onjuist en deels niet pertinent is, dat niet aanvaard kan worden dat er in 2001 “plots” problemen gerezen zijn nadat de directieraad hem voordien steeds gunstig geëvalueerd heeft en dat de directieraad in ieder geval voor wat de beoordeling van zijn leiding geven betreft zonder reden voorbijgegaan is aan de essentiële overwegingen van het advies van de raad van beroep, terwijl de directieraad ook niet verduidelijkt waarom hijzelf, nadat eerst een derde persoon daarmee was belast, contacten had moeten leggen in verband met zijn coaching;

Overwegende dat verzoeker in zijn laatste memorie nog de volgende argumentatie ontwikkelt, waarin hij grosso modo herhaalt wat hij reeds in het verzoekschrift had uiteengezet :

- wat het houden van functioneringsgesprekken betreft: volgens de nota “evaluatie- en planningsgesprekken 2001-2002” die als beleidsregels opgevat moet worden, mag, wanneer vastgesteld wordt dat een ambtenaar slecht functioneert, het

evaluatiegesprek niet afgewacht worden om opmerkingen te maken, want de medewerker moet weten dat er iets fout gegaan is en hij moet de kans krijgen zich, met begeleiding en ondersteuning, te herpakken; in zijn geval is er hem tot de zomer van 2001 niets gezegd over zijn slecht functioneren; er werden met hem slechts twee gesprekken gevoerd en dat waren dan nog geen eigenlijke functioneringsgesprekken;

- wat het plots opdagen van problemen betreft: de directieraad was van oordeel dat de omstandigheid dat vóór 2001 nooit negatieve opmerkingen gemaakt zijn, niets afdoet aan het feit dat er plots problemen kunnen opdagen; dat motief is evenwel niet juist of zeker niet specifiek genoeg om de juistheid ervan te beoordelen; de eerste evaluator had regelmatig contact met hem en hield zicht op het gebeuren in de regio, zijn zogenaamd verschillende houding tegenover het personeel op grond van persoonlijke affiniteiten was reeds lang gekend, aangezien het evaluatieverslag daarvoor verwijst naar gesprekken met personeelsleden die sinds augustus 1997 ontslag namen; in abstracto is het inderdaad correct dat een gunstige evaluatie niet belet dat er plots problemen opduiken, maar in dit geval bestaat geen verklaring voor die plotse problemen -er valt moeilijk in te zien hoe problemen inzake leidinggevende vaardigheden “plots” tot uiting kunnen komen- en daarom is het veeleer onwaarschijnlijk dat hij in 2001 slecht functioneerde;
- wat de gedragscompetentie “leiding geven” betreft: de raad van beroep oordeelde dat zijn beweerd gebrek aan leiding geven onvoldoende onderbouwd was en dat het zelfs tegengesproken werd door de brief van december 2001, maar de directieraad beantwoordt die conclusies niet; de directieraad heeft ook de argumentatie die hij in zijn beroepsschrift had ontwikkeld niet weerlegd;
- wat het niet volgen van coaching betreft: het is manifest onredelijk hem te verwijten geen persoonlijk initiatief genomen te hebben, aangezien anderen waren belast met het leggen van contacten en hij overigens reeds enkele dagen na het opwerpen van het probleem diende uit te kijken naar een meer passende functie waardoor het coachingplan na korte tijd achterhaald was; het is evenzeer onredelijk het desbetreffend verwijt als basis te nemen voor een onvoldoende evaluatie;

2.4.1. Overwegende dat de formele motiveringsverplichting, ingesteld door de wet van 29 juli 1991, het bestuur ertoe verplicht in zijn beslissing de juridische en de feitelijke overwegingen op te nemen die aan de bestreden beslissing ten grondslag liggen en dit op afdoende wijze; dat de controle van de materiële motiveringsverplichting, een beginsel van behoorlijk bestuur, de rechter ertoe

verplicht na te gaan of, afgaande op wat hem wordt voorgelegd, de vermelde redenen steun vinden in het dossier dat het bestuur voor zijn besluitvorming heeft opgemaakt, of de feitelijke gegevens juist zijn en in rechte dienstig in de besluitvorming betrokken konden worden en of zij de bestreden beslissing afdoende kunnen dragen;

2.4.2. Overwegende dat het bestreden besluit geen melding maakt van de juridische grondslag waarop het steunt; dat het besluit evenwel, zoals het aan verzoeker medegedeeld is, er in alle duidelijkheid van laat blijken dat het betrekking heeft op het beroep dat verzoeker had ingesteld tegen zijn negatieve evaluatie door het provinciaal afdelingshoofd en de administrateur-generaal van Kind en Gezin; dat verzoeker zich niet heeft kunnen vergissen over de draagwijdte van de bestreden beslissing; dat de omstandigheid dat het besluit niet vermeldt op grond van welke reglementaire bepaling de directieraad dat besluit kon nemen niet moet leiden tot de vernietiging ervan wegens miskenning van de formele motiveringsplicht;

2.4.3. Overwegende dat het bestreden besluit afwijkt van het advies van de raad van beroep, waarbij verzoeker zich aansluit; dat in het kader van de motiveringsverplichting nagegaan moet worden of uit het bestreden besluit duidelijk blijkt om welke redenen de verwerende partij het standpunt van de raad van beroep niet volgt;

2.4.4.1. Overwegende dat verzoeker kritiek uitbrengt op de overweging van de directieraad dat er gedurende het werkjaar 2001 “geregeld gesprekken geweest (zijn) tussen de evaluator en de geëvalueerde waarin het functioneren van (verzoeker) werd besproken”; dat hij van oordeel is dat er slechts twee gesprekken zijn geweest waarin zijn functioneren werd besproken, te weten op 3 en 17 augustus 2001 en dat die gesprekken dan nog niet als echte functioneringsgesprekken beschouwd kunnen worden;

2.4.4.2. Overwegende dat verzoeker niet betwist dat de rechtspositieregeling van het personeel van Kind en Gezin in het kader van de evaluatieregeling het houden van functioneringsgesprekken niet verplicht stelt of formele eisen stelt aan dergelijke gesprekken; dat hij wel verwijst naar de nota van 13 december 2001 van het centraal bestuur aan de evaluatoren; dat in die nota uitleg wordt gegeven over het optimaliseren van de evaluatieprocedure in het licht van de betere werking van het bestuur en dat de rol van het functioneringsgesprek daarin wordt beklemtoond, met name doordat met dergelijk gesprek een negatieve evaluatie

afgewend kan worden, aangezien het de mogelijkheid schept de ambtenaar voorafgaandelijk te confronteren met tekortkomingen en hij daarmee de weg kan vinden zulks met begeleiding en ondersteuning te verhelpen; dat verzoeker terecht stelt dat die nota een beleidslijn bevat waarmee de verwerende partij haar personeelsbeleid stuurt; dat, zoals gezegd, het functioneringsgesprek aldus een pertinente rol wordt toebedeeld in het personeelsmanagement, maar zulks nog niet betekent dat het houden van een functioneringsgesprek juridisch gezien een absolute voorwaarde is om een ambtenaar een negatieve evaluatie te geven;

2.4.4.3. Overwegende dat uit het administratief dossier blijkt dat het provinciaal afdelingshoofd -dat ook zijn eerste evaluator is-, verzoeker op 9 mei 2001 aangemaand heeft om tegen 20 mei 2001 alle evaluatieverslagen waarvoor hij verantwoordelijk was in te dienen, op gevaar af zelf moeilijkheden te krijgen; dat zij met een nota van 17 juli 2001 verzoeker medegedeeld heeft dat zij dringend -tegen 3 augustus- over die verslagen moest beschikken; dat zij in dezelfde nota een bespreking gewijd heeft aan de “werking van de Brusselse teams”, dat zij ook gewag maakt van de “malaise” die daar “al een tijdje aansleept” en die volgens haar te maken heeft met “personeelsmanagement”, hetgeen een drievoudige remediëring vereist: teambuilding, een verplichte individuele coaching voor verzoeker en een nabije opvolging door haarzelf van “de volledige gang van zaken”; dat verzoeker dan op 3 augustus 2001 een gesprek gehad heeft met zijn afdelingshoofd, waaromtrent het afdelingshoofd op 6 augustus 2001 een nota geredigeerd heeft waarbij verzoeker gevraagd is een functioneringsanalyse -zijn sterke en minder sterke kanten, leerpunten- op te stellen en waarbij toch werd aangestipt dat verzoeker bijzonder goed was inzake “counseling, adviserende opdrachten, analyseren van problemen, casestudies, projecten uitschrijven, nieuwe en creatieve dingen uitwerken, enz”, maar dat hij het “moeilijker” had met “organisatie, structureren, knopen doorhakken, bewaken van deadlines, kort en kernachtig tot afspraken komen, enz” en het afdelingshoofd het daarom aangewezen achtte dat verzoeker zou uitkijken naar een andere functie binnen de instelling die beter overeenstemde met zijn sterke punten en waarvan er enkele vacant waren; dat verzoeker op 17 augustus 2001 de gevraagde functioneringsanalyse aan zijn afdelingshoofd bezorgd heeft, waarin hij een opsomming gaf van zijn sterke kanten, hij ook zijn visie op zijn werking binnen het team toelichtte en vroeg om zijn inzet te bekijken in het kader van de gang van zaken binnen het team;

Overwegende dat, rekening houdend met wat voorafgaat, er geen reden is om de door de verwerende partij gemaakte vaststelling dat er gedurende het werkjaar 2001 geregeld gesprekken zijn geweest tussen verzoeker en zijn afdelingshoofd-evaluator met betrekking tot zijn functioneren, in twijfel te trekken;

2.4.5.1. Overwegende dat verzoeker ook verwijst naar de door de raad van beroep gemaakte overweging als zou moeilijk aangenomen kunnen worden dat, na een geregeld zeer positieve beoordeling, verzoeker medio 2001 plots niet meer aan de verwachtingen zou voldoen; dat hij van oordeel is dat de directieraad daar niet terdege op antwoordt met de vermelding dat problemen plots tot uiting kunnen komen;

2.4.5.2. Overwegende dat in haar evaluatieverslag van 25 februari 2002 het afdelingshoofd uiteenzet dat zij medio 2001 kennis gekregen heeft van een aantal problemen aangaande het functioneren van verzoeker; dat aldus, wat de problemen met het personeel betreft, zij betoogt dat de “ernstige problemen” waar zij melding van maakt en die zelfs tot 1997 terug blijken te gaan “niet onmiddellijk door het afdelingshoofd gekend waren” en dat “veel signalen niet tijdig bij het afdelingshoofd kwamen”; dat zij in de rubriek “externe contacten en netwerken” met betrekking tot de contacten van verzoeker met organiserende besturen en partners in de dienstverlening ook stelt: “in tegenstelling tot wat het afdelingshoofd tot voor kort meende te kunnen concluderen”; dat op het eerste gezicht gewis met verzoeker vastgesteld kan worden dat het enige verbazing wekt dat na verschillende beoordelingen die globaal zeer gunstig voor hem waren uitgevallen, medio 2001 een resem klachten zijn opgedoken, maar dat de kritische opstelling van het afdelingshoofd toch parallel lijkt te lopen met de -overigens door verzoeker niet betwiste- tekortkomingen aangaande het bezorgen van de evaluatieverslagen en dat zij dan orde op zaken gesteld heeft; dat de kritischer houding van het afdelingshoofd tegenover verzoeker, aangescherpt door haar eigen negatieve ervaringen en andere signalen die zij van het werkveld ontvangen had en die in het evaluatieverslag aan de orde worden gesteld, de ommezwaai in de beoordeling aannemelijk maken; dat de vroegere gunstige evaluaties van verzoeker de directieraad dan ook niet moest beletten om de feiten, zoals ze door de evaluator waren aangebracht, als grondslag te nemen voor zijn ongunstige beoordeling;

2.4.6. Overwegende dat verzoeker ook vragen heeft bij het oordeel van de directieraad over zijn capaciteiten op het vlak “leiding geven”; dat de directieraad van oordeel was, enerzijds dat een aantal aspecten die aanleiding gaven tot de vermelding “onvoldoende” -zoals het niet tijdig indienen van evaluatieverslagen- te wijten zijn aan zijn nonchalance en niet het gevolg van slechte wil of een negatieve ingesteldheid en dat zijn manier van omgaan met de leden van zijn team verband houden met zijn “onconventionele manier van leiding geven” maar zonder dat daar slechte bedoelingen aan gekoppeld kunnen worden en, anderzijds, dat leiding geven op basis van persoonlijke affiniteiten een grove tekortkoming is voor een leidinggevende; dat uit het evaluatieverslag duidelijk opgemaakt kan worden welke feitelijke gegevens aan die vaststellingen ten grondslag liggen; dat gewis dat evaluatieverslag geen verwijzing bevat naar concrete casussen, maar uit het bezwaar dat verzoeker tegen het evaluatieverslag ingediend heeft toch blijkt dat hij op basis van het evaluatiegesprek van 25 februari 2002 in staat was een concreet verweer op te bouwen waarin ingegaan wordt op bepaalde casussen;

2.4.7.1. Overwegende dat de directieraad ook het advies van de raad van beroep afvalt waar hij van oordeel is dat aan verzoeker niet verweten kan worden geen persoonlijk initiatief genomen te hebben voor de organisatie van een persoonlijke coaching; dat verzoeker van oordeel is dat de directieraad daarin geen deugdelijke grondslag kon vinden voor het bestreden besluit;

2.4.7.2. Overwegende dat verzoeker als teamverantwoordelijke de opdracht had gekregen een persoonlijke coaching te volgen om zijn team beter te kunnen leiden; dat de omstandigheid dat de materiële organisatie daarvan opgedragen was aan een personeelslid van de dienst, voor verzoeker geen verontschuldiging kon zijn om zich ter zake inert op te stellen; dat de verwerende partij zich dan ook niet kennelijk onredelijk opgesteld heeft wanneer zij van verzoeker een meer actieve opstelling verwachtte en hem zijn passiviteit als een negatief punt aanrekent;

2.4.8. Overwegende dat de door verzoeker ontwikkelde argumentatie de Raad van State niet tot de vaststelling brengt dat de verwerende partij geen deugdelijke redenen had om hem de beoordeling onvoldoende toe te kennen; dat de middelen niet gegrond zijn,

B E S L U I T :

Artikel 1.

Het beroep wordt verworpen.

Artikel 2.

De kosten van het beroep tot nietigverklaring, bepaald op 175 euro, komen ten laste van verzoeker.

Aldus te Brussel uitgesproken in openbare terechtzitting, op twaalf juni 2000 en zes, door de IXe kamer, die was samengesteld uit :

de HH.	J. DE BRABANDERE,	voorzitter van de Raad van State,
	L. HELLIN,	staatsraad,
	A. VANDENDRIESSCHE,	staatsraad,
	W. GEURTS,	griffier.

De griffier,

De voorzitter,

W. GEURTS.

J. DE BRABANDERE.