

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 233.965 van 29 februari 2016
in de zaak A. 213.484/IX-8455**

In zake: André VAN HERCK
woonplaats kiezend te 2440 Geel
Lemersveld 9

tegen:

het OPENBAAR PSYCHIATRISCH ZORGCENTRUM GEEL
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Gitte Laenen
kantoor houdend te 2800 Mechelen
Antwerpsesteenweg 16-18
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 11 augustus 2014, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van 30 april 2014 van de directieraad van het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel waarbij de evaluatie ‘onvoldoende’ van André Van Herck voor het werkjaar 2013 wordt behouden.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een memorie van antwoord ingediend en de verzoekende partij heeft een memorie van wederantwoord ingediend.

Auditeur Iris Verheven heeft een verslag opgesteld.

De verwerende partij en de verzoekende partij hebben een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 8 februari 2016.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Jente Wouters, die *loco* advocaat Gitte Laenen verschijnt voor de verwerende partij, is gehoord.

Auditeur Iris Verheven heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Er is toepassing gemaakt van de bepalingen op het gebruik der talen, vervat in titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

III. Feiten

3.1. Verzoeker is sinds 1992 vastbenoemd verpleger bij het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel (hierna: het OPZ Geel).

3.2. Op 20 september 2013 wordt door de evaluatoren van verzoeker een nota opgesteld met betrekking tot zijn functioneren.

Deze nota luidt als volgt:

“Tijdens het functioneringsgesprek van dd 24/10/2012 (zie evaluatiedossier) werden er al afspraken gemaakt met André omtrent de samenwerking in het team (meer overleg nodig), betrouwbaarheid en consequent handelen (fouten of nalatigheden durven toegeven). Het wisselen van kant werd ook hier al benoemd. André werkte steeds aan de hoekkant zonder dit te bespreken met de collega's. Hij werkte hier ook steeds alleen waardoor er weinig tot geen toezicht mogelijk was. Na bijkomende bezorgdheden werd dan de negatieve nota van 13/12/2012 opgesteld en besproken met André. Hier werden opnieuw afspraken gemaakt rond klantgerichtheid, de samenwerking met het team en communicatie.

Na de nota van dd 13/12/2012 was er enige tijd verbetering merkbaar bij André. Hij hield zich grotendeels aan de afspraken die met hem waren afgesproken na deze nota. Bij de evaluatie van dd 02/04 is er dus enige verbetering beschreven, echter de therapeutische relatie, het therapeutisch klimaat, samenwerken en 360° inlevingsvermogen bleven competenties die alsnog aandachtspunten waren voor André. André heeft voor deze evaluatie dan ook geen voldoende of onvoldoende gekregen maar een evaluatie met aandachtspunten.

Al snel bleken er terug frustraties te groeien bij collega's en was er opnieuw ongerustheid naar de patiënten toe (zoals ook beschreven in de vorige nota). Dit werd in mei en juni al door enkele collega's geuit. Vanaf augustus was er echter een veralgemeend gevoel in het team dat het opnieuw zeer moeilijk begon te lopen met André. Bovengenoemde aandachtspunten stonden sterk op de voorgrond. Bijkomend werden er een aantal nieuwe dingen benoemd rond zorgcommunicatie, betrouwbaarheid en consequent handelen.

- Therapeutische relatie/therapeutisch klimaat; André heeft een eerder paternalistische stijl (intonatie/bejegening) van omgaan met patiënten en dit heeft vaak een negatief effect op het gedrag en de gemoedstoestand van patiënten. Inlevingsvermogen en empathie zijn belangrijke competenties die André in mindere mate beheerst. Zo worden er door de collega's een aantal voorbeelden aangegeven:

- Patiënten zitten rustig aan tafel en worden begeleid door verpleegkundige. André komt op een zeer storende manier binnen en spreekt een patiënt op een bevelende manier aan om de tafels af te wassen. Patiënten reageren hierdoor geagiteerd.
- Patiënten zijn bang van André en durven daardoor niet reageren of reageren boos als ze dit durven.
- Patiënten moeten gesust worden (dit gebeurt meermaals) omdat André ze naar de kamer brengt/stuurt terwijl dit helemaal niet nodig is. Bv. bij een conflict tussen 2 patiënten komt André opeens tussen (terwijl hij niet bij het conflict aanwezig was en dus niet weet wat er aan de hand is), trekt patiënte ruw uit haar stoel en stuurt deze patiënte (die niet aan de basis van het conflict ligt) naar de kamer. Patiënte reageert zeer misnoegd en ageert maar wordt toch naar de kamer gebracht. Verpleegkundige spreekt tijdens het overbrengen naar de kamer André aan en legt de situatie uit maar deze luistert niet en brengt patiënte toch naar de kamer.
- Patiënt wordt door André aangesproken om te gaan douchen; deze geeft aan dat het niet zijn doucheday is (patiënt heeft het moeilijk met persoonlijke hygiëne), toch wordt hij door André verplicht om te gaan.
- André geeft duidelijk grenzen aan maar dit is niet altijd in samenspraak met het team of niet conform de teamafspraken. Zo moeten bv. alle patiënten aan tafel blijven zitten terwijl dit geen algemene afdelingsregel is. Als een andere verpleegkundige hier dan niet op toeziet (en patiënten wel laat gaan), overtreft hij deze en moeten ze toch blijven zitten.
- Zoals reeds beschreven spreekt André patiënten op een eerder gebiedende manier aan waardoor hij direct en minder betrokken over komt.

Problemen aangaande het therapeutisch klimaat en de therapeutische relatie worden ook in het evaluatiejaar 2010 door de teamcoördinator beschreven.

360° inlevingsvermogen wordt dan al als problematisch omschreven. Zowel patiënten als personeel zijn terughoudend om André aan te spreken.

- Zorgcommunicatie: er worden observaties in het EPD geschreven die niet correct zijn (worden dan nadien tijdens de briefing wel gecorrigeerd door André).

Ook in het evaluatiejaar 2010 wordt zorgcommunicatie onder de aandacht gebracht. André veranderde bv. observaties na aangesproken te zijn door de arts en teamcoördinator over de wijze waarop hij een patiënte had gevraagd om van de kamer te komen en te douchen.

- Klantgerichtheid: hoewel er na de nota van dd 13/12/12 enige tijd verbetering merkbaar was, geven collega's nu opnieuw aan dat André op een hardhandige manier met patiënten omgaat. Een aantal voorbeelden die door collega's worden aangebracht:

- patiënten worden vaak naar de kamer gestuurd/gebracht door André terwijl dit niet nodig is. André neemt ze dan stevig bij de arm of geeft ze al een duw in de juiste richting. Dit is ook zo als patiënten ergens naartoe moeten (bv. naar de kiné).
- Bij het hierboven beschreven voorbeeld van het douchemoment duwt André patiënt letterlijk in de douche terwijl deze eigenlijk weigert te gaan. De verpleegkundige die hiervan getuige was, was (en is nog steeds) hiervan ernstig onder de indruk.
- André weet vaak niet wanneer patiënten naar buiten mogen en wanneer niet. Zo slaat hij de deur toe letterlijk voor de neus van patiënte terwijl deze wel buiten mocht. Even later laat hij ze dan toch buiten op een niet afgesproken uur.

In het evaluatiejaar 2004 is klantgerichtheid al een aandachtspunt. Het is dan beneden de verwachtingen en verbetering was toen noodzakelijk.

- Samenwerking team: zoals reeds beschreven in de nota van dd 13/12/12 is het zeer moeilijk om op een constructieve manier met André samen te werken. Dit geldt zowel voor het naleven van gemaakte afspraken als voor het uitvoeren van taken die dienen te gebeuren. Collega's geven aan dat ze steeds een aantal zaken moeten overnemen die niet gebeurd zijn. Collega's vinden het ook zeer moeilijk om André aan te spreken. André neemt dan een defensieve (veelal non-verbale) houding aan. Deze houding wordt af en toe zelfs als bedreigend ervaren. Overleg is er nauwelijks, beslissingen worden vaak alleen genomen. Er wordt ook aangegeven dat André deze houding niet bij alle collega's aanneemt. De minder assertieve collega's geven aan dat André hen op een bepaalde manier (is moeilijk te beschrijven) aanspreekt waardoor ze zich erg ongemakkelijk voelen. Collega's weten dit van elkaar en zorgen er zelfs voor dat bepaalde collega's niet moeten samen werken met André.

- Bepaalde collega's nemen zoveel mogelijk vrij als ze met André moeten werken of proberen hun shift te wisselen.
- Indien men vraagt om te wisselen, wordt er eerst gekeken met wie men moet samen werken. Indien dit met André is, wordt dit vaak geweigerd.
- Er hebben al 2 collega's aangegeven dat als ze met André moeten blijven samenwerken, ze niet meer op De Behandeleenheid wensen te blijven staan.

De communicatiestijl van André wordt reeds vernoemd als aandachtspunt in het evaluatiejaar 2003. Ook in 2006 worden aanvaringen met collega's beschreven en in 2007 wordt André omschreven als solospeler. In het evaluatiejaar 2008 wordt gesteld dat André zijn communicatiestijl als overdonderend wordt ervaren en dat dit een aandachtspunt is. Ook het bedreigend overkomen wordt beschreven in 2010. Er is weinig tot geen overleg met andere teamleden. Zijn communicatiestijl wordt als paternalistisch omschreven. In de doelstellingen van 2011 wordt er zelfs een voorstel gedaan omtrent een vormingstraject communicatie.

- Betrouwbaarheid: 'correct en consequent handelen': collega's geven aan dat ze niet kunnen rekenen op André. Hij zegt vaak dingen te doen of dingen gedaan te hebben waarvan achteraf blijkt dat hij ze toch niet gedaan heeft. Dit kan ook gevolgen voor de patiënt hebben.

- André zegt de medicatie wel te zullen nakijken. Bij het afronden van de shift, blijkt hij dit toch niet gedaan te hebben waardoor dit wordt doorgegeven aan de volgende shift.

- Verpleegkundige komt op met de nacht en krijgt doorgebriefd van de late dienst dat patiënt zijn medicatie nog moet krijgen. André geeft duidelijk aan dat hij deze gegeven heeft. Nadat de late dienst weg is, komt patiënt zijn nachtmedicatie vragen (is iemand die heel goed weet wat en wanneer hij medicatie moet nemen of genomen heeft). Hij blijft volhouden dat hij zijn medicatie van André niet gekregen heeft.

- Wanneer het alarm (brand- of personenalarm) gaat, is iedereen in rep en roer maar André blijft zitten. Moet telkens aangesproken worden om mee te reageren op het alarm.

- Noteert bij patiënt niet de doorgebelde PTT waarde. Verpleegkundige van de volgende shift belt André hierover op, doch deze neemt niet op, André wordt hier achteraf over aangesproken; hij geeft aan dat deze dan maar terug naar het ziekenhuis had moet bellen voor de waarde van de week daarvoor op te vragen.

- Lengt de flessen Gaviscon of Depakine aan wanneer ze bijna op zijn terwijl onder in de kast de nieuwe flessen klaarstaan. Als hij hierop wordt aangesproken, geeft André aan dat Depakine ook een waterkleur kan hebben. André reageert zeer geïrriteerd wanneer dit wordt tegengesproken.

- Houdt zich regelmatig niet aan teamafspraken. Wanneer André hierover wordt aangesproken, reageert hij boos/geïrriteerd en luistert hij niet. De volgende schift maakt hij opnieuw dezelfde fouten (bv. verkeerde linnenzakken, patiënten buiten laten die niet buiten mogen).

Als teamcoördinator moet ik zeggen dat alle geobserveerde en gerapporteerde voorbeelden en incidenten steeds gebeuren wanneer ik niet aanwezig of in de buurt ben. In mijn bijzijn gedraagt André zich correct en respectvol. Dit verontrust me omdat ik hierdoor de indruk krijg dat hij op bepaalde momenten bewust een aantal handelingen al dan niet stelt en een andere houding aanneemt ten opzichte van een aantal teamleden.

Bovenstaande voorbeelden, incidenten en bezorgdheden komen echter van alle leden van het team (de ene collega geeft aan het beter te kunnen relativeren dan de andere of er zich niets meer van aan te trekken). Zoals reeds vermeld, gedraagt André zich niet zo ten opzichte van alle collega's. Toch zien de andere

collega's wel hoe hij zich tov anderen kan opstellen, dit wekt frustratie op en zo wordt zijn geloofwaardigheid en integriteit in vraag gesteld.

Bovengenoemde is iets wat in alle evaluatiejaren terug wordt beschreven. André slaagt er telkens in zich even bij te sturen maar hervalt steeds in zijn oude patronen.

Uit het voorgaande volgt dat bij de evaluatie over het jaar 2013 niet anders dan een onvoldoende kan gegeven worden.

De feiten zijn dermate ernstig dat zelfs bij verbetering in het functioneren de onvoldoende blijft aangehouden.

In functie van verdere opvolging met betrekking tot bovenstaande aandachtspunten zal minimaal driemaandelijks een gesprek met André en de teamcoördinator plaats vinden. Hiervan zal een schriftelijke neerslag in het dossier komen.”

3.3. Op 7 november 2013 volgt een nieuwe nota aan verzoeker. De nota stelt de betrouwbaarheid van verzoeker in vraag, nu werd vastgesteld dat verzoeker tijdens de werktijd naar huis is gereden en “ongeveer een twintigtal minuten weg [is] geweest”, terwijl zijn collega's niet wisten waar hij naar toe was. Ter verantwoording geeft verzoeker aan dat één van zijn kinderen geen sleutel bij zich had en hijzelf naar huis is gereden om dit kind binnen te laten.

3.4. Op 8 november 2013 heeft een gesprek plaats tussen de teamcoördinator en verzoeker. Van dit gesprek wordt een nota opgesteld met een opgave van “[w]erkpunten en afspraken”.

3.5. Op 17 februari 2014 heeft de teamcoördinator, die de eerste evaluator van verzoeker is, een evaluatiegesprek met verzoeker over zijn functioneren tijdens het jaar 2013.

Het evaluatieverslag dat door de twee evaluatoren van verzoeker en door verzoeker zelf wordt ondertekend, luidt als volgt:

“1. Beschrijving van de doelstellingen

1.1. Multidisciplinaire behandelplannen: de behandelplannen van de patiënten waarvan André mentor is, zijn in orde en besproken op de teamvergadering. André laat hier duidelijk merken dat hij veel kennis heeft van psychopathologie, alsook van de theorie rond doelstellingen en mogelijke aanpak.

1.2. Deelname aan vorming: André neemt weinig spontaan deel aan vorming. Hij neemt wel steeds deel aan verplichte vorming.

1.3. Actieve deelname aan vergaderingen: André is steeds aanwezig op de werkvergaderingen. Actieve inbreng is een werkpunt.

1.4. André is verantwoordelijk voor het CPR-materiaal. Hij doet dit plichtsbewust en zorgt er voor dat dit steeds in orde is.

2. Beschrijving van de resultaatsgebieden

Zie ook nota dd 20/09/2013 en 07/11/2013

2.1. Therapeutische relatie/therapeutisch klimaat: André heeft een eerder paternalistische stijl (intonatie/bejegening) van omgaan met patiënten en dit heeft vaak een negatief effect op de gemoedstoestand van patiënten. Inlevingsvermogen en empathie zijn belangrijke competenties die André in mindere mate beheerst. Praktische voorbeelden hiervan staan beschreven in de nota dd 20/09/2013.

20/09/2012 tot 31/12/2012: André werkt aan de vooropgestelde afspraken. Het hardhandig aanpakken van patiënten is niet meer gemeld en het valt op dat André probeert een positieve houding aan te nemen ten opzichte van patiënten. Zijn paternalistische stijl blijft echter een werkpunt.

2.2. Zorgcommunicatie: er worden observaties in het EPD geschreven die niet correct zijn (worden dan na de briefing wel gecorrigeerd door André). 20/09/2013 tot 31/12/2013: tot op heden zijn er geen foute gegevens meer in het EPD opgemerkt. André heeft geen briefing meer zelf gedaan sinds de nota van dd 20/09/2013. Om in de zorgcommunicatie een positieve evolutie op te merken, is het noodzakelijk dat André ook dit op zich neemt.

2.3. Somatische zorgverlening: André heeft kennis inzake somatische pathologie. Hij voert verpleegkundige strekkingen technisch goed uit.

3. Beschrijving van de competenties

3.1. Voortdurend verbeteren: André neemt deel aan de verplichte vormingen maar neemt zelf niet het initiatief om zich te engageren voor andere vorming. Dit is dan ook een werkpunt voor het komende jaar.

3.2. Samenwerken: het is zeer moeilijk om op een constructieve manier met André samen te werken. Dit geldt zowel voor het naleven van regels en afspraken als voor het uitvoeren van taken die dienen te gebeuren. Collega's geven aan dat ze steeds een aantal zaken moeten overnemen die niet gebeurd zijn. Collega's vinden het ook zeer moeilijk om André aan te spreken. André neemt dan een defensieve houding aan. Deze houding wordt af en toe zelfs als bedreigend ervaren. Overleg is er nauwelijks, beslissingen worden vaak alleen genomen. Er wordt ook aangegeven dat André deze houding niet bij alle collega's aanneemt, de minder assertieve collega's geven aan dat André hen op een bepaalde manier aanspreekt waardoor ze zich zeer ongemakkelijk voelen.

20/09/2013 tot 31/12/2013: André gaat meer in overleg [...] en probeert om zaken bespreekbaar te maken. André heeft echter geen open stijl van communiceren waardoor dit vaak onecht over komt. Dit neemt niet weg dat de positieve evolutie merkbaar is.

3.3. Klantgerichtheid: hoewel er na de nota van dd 13/12/2012 enige tijd verbetering merkbaar was, wordt er toch weer melding gemaakt van de hardhandige manier waarop André met patiënten omgaat. Praktische voorbeelden in de nota van dd 20/09/2013.

20/09/2013 tot 31/12/2013: André probeert een antwoord te formuleren op vragen van patiënten. Het hardhandig aanpakken van/omgaan met patiënten wordt niet meer gemeld.

3.4. betrouwbaarheid ‘consequent en correct handelen’: collega’s geven aan dat ze niet kunnen rekenen op André. Hij zegt vaak dingen te doen of dingen gedaan te hebben waarvan achteraf blijkt dat hij ze toch niet gedaan heeft. Praktische voorbeelden zijn beschreven in de nota van dd 20/09/2013. Ik verwijs ook naar de nota van 07/11/2013 waar de betrouwbaarheid van André ernstig in vraag wordt gesteld.

3.5. 360° inlevingsvermogen: inlevingsvermogen en empathie zijn belangrijke competenties die André in mindere mate beheerst. Praktische voorbeelden staan beschreven in de nota van dd 20/09/2013.

3.6. Probleemanalyse – analytisch denken: André kan verbanden leggen tussen verschillende soorten informatie en van hieruit een probleem definiëren. Nieuwe bijkomende informatie wordt hier naadloos in geïntegreerd.

3.7. Resultaatgerichtheid: André werkt aan de vooropgestelde doelstellingen. Echter ook niet meer dan dat. André geeft aan dat deze patiëntenpopulatie hem niet ligt en hij liever op een andere dienst tewerkgesteld zou worden. Hij voert de taken uit die hij dient uit te voeren (ook dit is niet altijd zo, zie 3.4) maar daar stopt het. Hij zoekt niet naar alternatieven als een beoogde doelstelling niet bereikt wordt. Hij laat het denkwerk hieromtrent vaak aan anderen over.

3.8. Organiseren: zie opmerkingen 3.4

3.9. Voortgangscontrole: zie opmerkingen 3.4 en 3.7.

Conform de nota van dd 20/09/2013 krijgt André een onvoldoende voor zijn evaluatie toepassing. Er is nog veel groeimarge.”

Het evaluatieverslag besluit – met verwijzing naar de hiervóór *sub* 3.2 aangehaalde nota van 20 september 2013 – tot de toekenning van de evaluatie ‘onvoldoende’ aan verzoeker.

3.6. Op 11 maart 2014 tekent verzoeker tegen dit ongunstige evaluatieresultaat beroep aan bij de raad van beroep van de diensten van de Vlaamse overheid.

3.7. Na verzoeker en zijn beide evaluatoren te hebben gehoord, adviseert de raad van beroep, met zes stemmen tegen één, “dat het beroep van verzoeker gegrond is en dat derhalve de evaluatie ‘onvoldoende’ niet gegrond is”.

Dit advies is als volgt gemotiveerd:

“[...]”

De evaluatie is van bij aanvang duidelijk negatief bedoeld omdat er tijdens het evaluatiejaar geen verbetertraject met verzoeker opgebouwd is.

Gedurende het evaluatiejaar is er een gebrek geweest aan formele functioneringsgesprekken om verzoeker daar waar nodig op een positieve wijze bij te sturen. Dit gebrek kan niet opgevangen worden door beweerde informele gesprekken.

De persoonlijke nota van 20 september 2013 is vrij algemeen en draagt niet echt concrete elementen aan waarop de verzoeker zich terdege kan verweren (o.m. geen specifieke tijdsaanduiding).

Een aantal verwijten in het evaluatieverslag zijn ook niet concretiseerbaar zoals een paternalistische stijl en een overdonderende communicatiestijl, en waar toch een aantal voorbeelden aangehaald worden, worden deze door de verzoeker ter zitting weerlegd (vb. het douche-incident).

De persoonlijke nota's zijn vrij laat (20 september en 7 november) in het evaluatiejaar opgesteld zodat het voor verzoeker moeilijk was om zijn presteren nog te verbeteren binnen de loop van het evaluatiejaar hoewel anderzijds wordt toegegeven dat er na de nota's toch weer een verbetering merkbaar was.

De zware fout waarvan sprake in de nota van 7 november 2013 is op zich te licht om een onvoldoende te rechtvaardigen temeer nu blijkt dat het in essentie ook een communicatieprobleem geweest is.

Sommige verwijten aangehaald in de persoonlijke nota van 20 september 2013 overstijgen bij gebrek aan concrete onderbouwing niet het niveau van roddel waarop verzoeker onmogelijk een nuttig verweer kan voeren.

Verzoeker geeft ter zitting wel toe dat er een communicatieprobleem onder collega's is maar daaraan werd door de overheid onvoldoende geredigeerd, doordat het in de werk- en teamvergaderingen blijkbaar onvoldoende of niet aan bod is gekomen.

Buiten de verplichte opleidingen werden aan verzoeker geen specifieke vormingen aangeboden om daar waar nodig zijn functioneren te optimaliseren.

Globaal genomen is wat men verzoeker verwijt onvoldoende gepreciseerd en weegt het om de evaluatie onvoldoende te rechtvaardigen niet door.”

3.8. Op 30 april 2014 neemt de directieraad van het OPZ Geel de thans bestreden beslissing om de evaluatie ‘onvoldoende’ van verzoeker te behouden.

Deze beslissing steunt op de volgende motieven:

“Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid;

Gelet op de evaluatie onvoldoende dd. 17.02.2014 van de heer Van Herck over het evaluatiejaar 2013;

Gelet op het beroep ingesteld door dhr. Van Herck tegen de evaluatie onvoldoende;

Gelet op het advies van de Raad van beroep dd. 22.04.2014;

Uit de nota van 20.09.2013, uit het evaluatieverslag van 2013 (en uit voorgaande evaluaties) is een duidelijk terugkerend patroon waarneembaar over verschillende jaren op het vlak van het niet naleven van de waardengebonden competenties, waarbij er onvoldoende leerbaarheid hierover blijkt te bestaan bij dhr. Van Herck:

1. Klantgerichtheid/inlevingsvermogen: dhr. Van Herck heeft een zeer paternalistische houding, hetgeen zich uit in zijn intonatie en gebiedende wijze van spreken, alsook in fysiek onaangepast gedrag bij de kwetsbare doelgroep van oudere psychiatrische patiënten (bv. patiënt in douche duwen, mond openduwen voor medicatie, patiënt stevig bij de arm nemen, bij conflict de patiënt op een ruwe manier uit zijn stoel trekken). De patiënten zijn bang en durven hun verhaal niet te brengen terwijl de heer Van Herck hen net dient te ondersteunen in het herstellingsproces.

2. Betrouwbaarheid: de heer Van Herck maakt – soms zelfs herhaaldelijk – beroepsfouten. Bv. observaties aanpassen in het EPD, medicatie verdunnen, informatie niet doorgeven.

Bovendien heeft hij de dienst verlaten zonder de leidinggevende of collega's te verwittigen, alsook zonder uit en in te tikken, terwijl er nood is aan continuïteit van zorg op de leefeenheid zelf.

3. Samenwerken: dhr. Van Herck houdt zich niet aan de afspraken die in het team worden gemaakt. Er kan met hem ook niet in communicatie gegaan worden vermits hij non-verbaal bedreigend overkomt.”

IV. Ontvankelijkheid van het beroep

Exceptie

4. In het auditoraatsverslag wordt een exceptie van onontvankelijkheid van het beroep besproken die door de verwerende partij zou zijn opgeworpen in haar memorie van antwoord, namelijk dat de bestreden beslissing van de directieraad van het OPZ Geel “slechts een loutere bevestiging [is] van een eerdere beslissing, met name deze opgenomen in het evaluatieverslag betreffende het evaluatiejaar 2013”.

5. De verwerende partij spreekt in haar laatste memorie niet tegen dat zij zulke exceptie beoogt op te werpen. Wel stelt zij dat “[i]n tegenstelling tot

wat de Auditeur aanvoert [...] [zij] nog steeds van oordeel [blijft] dat beide beslissingen relevant zijn in onderhavige procedure en in de beoordeling dienen te worden betrokken”.

Beoordeling

6. Aangenomen dat de verwerende partij met de voormelde exceptie zou beogen op te werpen dat het voorliggende beroep niet ontvankelijk is ingesteld tegen de beslissing van 30 april 2014 van de directieraad van het OPZ Geel omdat deze beslissing een loutere bevestiging is van de oorspronkelijke evaluatiebeslissing van 17 februari 2014, dient erop te worden gewezen dat de bestreden beslissing van de directieraad is genomen na de uitputting, door verzoeker, van de georganiseerde administratieve beroepsmogelijkheid waarin is voorzien door artikel IV 8 van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 ‘houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid’ (hierna: het Vlaams personeelsstatuut).

Ingevolge de devolutieve werking van dit administratief beroep komt de beslissing van de instantie die bevoegd is voor de definitieve evaluatiebeslissing – in dit geval de directieraad van het OPZ Geel – in de plaats van de oorspronkelijke beslissing van de evaluatoren. Aangezien de na beroep genomen eindbeslissing van de directieraad tot stand komt op grond van een eigen beoordeling, kan ze geen “loutere bevestiging” zijn van de oorspronkelijke evaluatiebeslissing.

De na beroep genomen beslissing is dan ook de eindbeslissing betreffende de evaluatie, die ontvankelijk het voorwerp van een beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State kan uitmaken.

De exceptie is derhalve niet gegrond.

7. Ten overvloede merkt de Raad van State op dat voor zover de na beroep genomen definitieve evaluatiebeslissing zich de motieven van de oorspronkelijke evaluatiebeslissing eigen maakt, die laatstgenoemde beslissing, zoals de verwerende partij in haar laatste memorie klaarblijkelijk voor ogen heeft, nog bij de beoordeling lijkt te kunnen worden betrokken. Dit is evenwel slechts schijnbaar zo, aangezien de motieven in kwestie dan niet meer aan de oorspronkelijke evaluatiebeslissing dienen te worden toegeschreven, maar aan de definitieve evaluatiebeslissing die na beroep is genomen.

V. Onderzoek van het eerste middel

Standpunt van de partijen

8. Verzoeker voert in het eerste middel de schending aan van artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut, “het algemeen beginsel van de deugdelijke materiële motivering” en het zorgvuldigheidsbeginsel.

Hij betoogt, met verwijzing naar arrest nr. 167.205 van 29 januari 2007 van de Raad van State, dat feiten die als grondslag voor de evaluatie in aanmerking komen juist, nauwkeurig en tegensprekelijk moeten worden vastgesteld in persoonlijke nota’s en dat die nota’s tot doel hebben het betrokken personeelslid nog tijdens de evaluatieperiode in te lichten over zijn persoonlijk functioneren, zodat het in voorkomend geval dat functioneren nog kan bijsturen. Verzoeker voegt eraan toe dat de Raad van State voor deze verplichting twee rechtsgronden aanwijst, namelijk artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut en het zorgvuldigheidsbeginsel.

Verzoeker vervolgt dat hij twee persoonlijke nota’s ontving, één van 20 september 2013 en één van 7 november 2013.

Met betrekking tot de eerstgenoemde nota stelt verzoeker dat deze hem “vrij laat in het evaluatiejaar” werd bezorgd, zodat het voor hem moeilijk

was zijn prestaties nog te verbeteren, zoals ook door de raad van beroep werd vastgesteld. Bovendien werd in die nota gesteld – zonder dat hij eerst de gelegenheid heeft gekregen om zijn visie over de feiten te geven – dat de hem verweten functioneringsproblemen zo ernstig waren dat hij sowieso een evaluatie ‘onvoldoende’ zou krijgen voor het jaar 2013. Aldus heeft hij de kans niet gekregen om zijn functioneren nog bij te sturen teneinde een slechte evaluatie te vermijden. Verzoeker leidt daaruit af dat niet alleen artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut, het zorgvuldigheidsbeginsel en “het beginsel van de deugdelijke materiële motivering” zijn geschonden, maar ook de toelichting bij het voormelde artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut en de hoorplicht, nu hij niet voorafgaandelijk werd gehoord over de hem verweten feiten en nog minder over de in de nota vervatte beslissing om hem hoe dan ook een evaluatie ‘onvoldoende’ te zullen geven. De in de nota omschreven feiten zijn met andere woorden niet nauwkeurig tegensprekelijk vastgesteld en konden derhalve niet regelmatig in aanmerking worden genomen als grondslag van de toegekende evaluatie ‘onvoldoende’.

Met betrekking tot de laatstgenoemde nota en het verslag van het gesprek met de teamcoördinator dat een dag later daarop volgde, wijst verzoeker erop dat ze slechts handelen over “één beweerde gebeurtenis”. Andere feiten komen niet ter sprake. Bovendien werd hij andermaal, in strijd met de toelichting bij artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut, niet voorafgaandelijk gehoord over de hem in de nota verweten feiten. Volgens verzoeker kunnen ook deze feiten om die reden niet regelmatig in aanmerking worden genomen als grondslag voor de toegekende evaluatie ‘onvoldoende’.

Met betrekking tot wat hem in de nota van 7 november 2013 wordt verweten – het ongewettigd verlaten van de werkplek gedurende een twintigtal minuten – laat verzoeker nog gelden dat uit de bestreden beslissing niet blijkt dat dit ene feit zou volstaan om de evaluatie ‘onvoldoende’ te verantwoorden. Bovendien had de verwerende partij, indien zij rekening hield met verzoekers argumentatie in de beroepsprocedure en met het advies van de raad van beroep, niet voor waar mogen aannemen dat verzoeker geen collega had verwittigd. Hij

was overigens slechts afwezig tijdens de lunchpauze en het enige dat hem kon worden verweten, was dat hij zijn afwezigheid niet had geregistreerd en zijn leidinggevende niet had verwittigd.

9. De verwerende partij antwoordt dat het Vlaams personeelsstatuut haar enkel ertoe verplicht te voorzien in een schriftelijke neerslag van het evaluatiegesprek. Een dergelijke verplichting geldt niet voor functioneringsgesprekken, noch voor informele gesprekken. Hoewel verzoeker geen schriftelijk verslag ontving van bepaalde gesprekken, was hij evenwel op de hoogte van de opmerkingen die werden gemaakt bij de uitoefening van zijn functie, evenals van de toekomstige verwachtingen ten aanzien van zijn functioneren. Volgens de verwerende partij is verzoekers bewering dat hij pas door de nota's van 20 september 2013 en 7 november 2013 op de hoogte werd gebracht van zijn slecht functioneren, dan ook onaanvaardbaar. Tussen de teamcoördinator en verzoeker werden meermaals informele gesprekken gevoerd en bovendien bleek reeds duidelijk uit de evaluatieverslagen van de voorgaande jaren, waarvan verzoeker wél een schriftelijk verslag heeft ontvangen, dat op bepaalde vlakken grote ontevredenheid heerste. Aan verzoeker werd trouwens meermaals gevraagd of hij van de voormelde gesprekken een schriftelijk verslag wenste, maar hij gaf toen zelf aan dat dit niet het geval was.

Volgens de verwerende partij heeft de teamcoördinator vanaf het ogenblik dat verzoeker ook voor de raad van beroep “de verplichting van een schriftelijke weergave” aanvoerde – hoewel voor haar geen dergelijke verplichting bestond – daadwerkelijk schriftelijke nota's over haar gesprekken met verzoeker opgesteld, teneinde haar stellingen kracht bij te zetten, en liggen deze nota's mede aan de basis van de evaluatie ‘onvoldoende’ van verzoeker.

De verwerende partij wijst er voorts op dat artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut bepaalt dat het personeelslid de mogelijkheid heeft om opmerkingen in te dienen indien het niet akkoord gaat met de feiten die in de bedoelde documenten worden aangehaald. In dit geval werden meermaals persoon-

lijke nota's opgesteld en opvolgingsgesprekken gevoerd en heeft verzoeker nota's en evaluaties steeds voor kennisname en ontvangst ondertekend. Tevens gebeurden mondelinge mededelingen. Volgens de verwerende partij uit verzoeker in zijn verzoekschrift tot nietigverklaring weliswaar een groot ongenoegen over de vaststellingen in de opgestelde verslagen, maar heeft zij vanwege verzoeker nooit enige opmerking daarover ontvangen. Indien hij niet akkoord was, dan had hij nochtans zijn opmerkingen moeten formuleren in de plaats van deze pas aan te voeren voor de raad van beroep of in het voorliggende verzoekschrift.

10. Verzoeker ontkent in zijn memorie van wederantwoord dat er gesprekken voorafgaand aan de nota van 20 september 2013 zouden hebben plaatsgehad. Hij wijst erop dat de verwerende partij niet aangeeft wanneer gesprekken zouden zijn gevoerd en welke opmerkingen dan zouden zijn gemaakt. Dat uit de evaluatieverslagen van de voorgaande jaren bleek dat er op bepaalde vlakken grote ontevredenheid heerste, klopt volgens verzoeker wel, maar is naar zijn mening niet relevant omdat artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut en het zorgvuldigheidsbeginsel vereisen dat aan het slecht functionerende personeelslid in de loop van het evaluatiejaar schriftelijk wordt meegedeeld dat het niet goed functioneert.

Ten slotte repliceert verzoeker dat hij zijn bezwaren tegen de beweerde tekortkomingen in zijn functioneren pas heeft kunnen formuleren nadat hij naar aanleiding van het negatieve evaluatieverslag juridische informatie had ingewonnen. Hij deed dit reeds in de schriftelijke argumentatie van zijn beroep en dus niet pas voor de raad van beroep. Volgens verzoeker volgt uit niets dat hij verplicht zou zijn geweest zijn bezwaren eerder te formuleren en wijst de verwerende partij ook geen rechtsgrond in die zin aan. De tegensprekelijkheid van de argumentatie die hij in het kader van zijn beroep aanvoerde, was alleszins gegarandeerd. Die argumentatie werd immers per e-mail van 3 april 2014 naar de griffier van de raad van beroep gemaïld en de zitting van deze raad vond pas plaats op 22 april 2014.

11. De verwerende partij laat in haar laatste memorie nog gelden dat het standpunt van verzoeker dat hij de nota van 20 september 2013 te laat zou hebben ontvangen, “belachelijk” is, aangezien er eerder verschillende gesprekken met verzoeker werden gevoerd waarbij hij op zijn tekortkomingen werd gewezen. Bovendien is de bestreden beslissing “niet het resultaat van één voorval, doch van een aantal vaststellingen die het OPZ gedurende jaren mocht doen”. Zo blijkt uit verschillende evaluatieverslagen dat bepaalde werkpunten steeds opnieuw terugkeerden. Wanneer wordt gesteld dat verzoeker geen kans meer kreeg tot verbetering, dan wordt voorbijgegaan aan de vaststellingen, opmerkingen en werkpunten van de voorbije jaren waarnaar in de nota van 20 september 2013 wordt verwezen. Bovendien bepaalt noch artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut, noch de toelichting daarbij dat enkel rekening mag worden gehouden met het voorbije evaluatiejaar. Volgens de verwerende partij “kan [zij] zich dus perfect bijkomend baseren op feiten van de voorbije jaren”. Zij begrijpt ook niet waarom verzoeker zijn opmerkingen niet vroeger zou hebben kunnen formuleren.

De verwerende partij besluit dat minstens moet worden geoordeeld dat zij wél een zorgvuldige beslissing heeft genomen, aangezien zij niet heeft geoordeeld op grond van één voorval, maar “er dient gekeken te worden naar het functioneren én het gebrek aan verbetering in het functioneren van [verzoeker] gedurende een aantal jaren”.

Beoordeling

12. De verwerende partij is een extern verzelfstandigd agentschap van de Vlaamse overheid waarvan het personeel onder de toepassing valt van het Vlaams personeelsstatuut.

Luidens artikel IV 1 van het Vlaams personeelsstatuut wordt elk personeelslid dat in de loop van een kalenderjaar gedurende ten minste drie maanden prestaties heeft geleverd, geëvalueerd met betrekking tot deze prestaties

en de wijze waarop ze werden geleverd. De evaluatie heeft betrekking op één kalenderjaar.

Artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut luidde ten tijde van het evaluatiejaar 2013 als volgt:

“Alle personeelsleden of personen onder wiens functioneel gezag het te evalueren personeelslid prestaties heeft verricht, kunnen gunstige of ongunstige feiten met betrekking tot het presteren van het personeelslid vaststellen.

Ongunstige feiten worden schriftelijk vastgesteld, indien mogelijk na een gesprek. Het te evalueren personeelslid kan opmerkingen toevoegen aan het document. Het personeelslid bezorgt het document, gebeurlijk met zijn opmerkingen, ondertekend terug binnen de 15 kalenderdagen na het ontvangen van het document.”

Deze statutaire bepalingen – waarin het woord ‘ondertekend’ inmiddels is opgeheven bij besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 – krijgen vanwege de Vlaamse overheid thans de volgende toelichting (https://www.bestuurszaken.be/Toel_Deel04-h2):

“Als ongunstige feiten worden vastgesteld, moet dit schriftelijk worden vastgesteld. Dit is een verplichting, geen mogelijkheid.

Uit het arrest van de Raad van State nr. 167.205 van 29 januari 2007 blijkt dat het belangrijk is om de ongunstige feiten die kunnen leiden tot een evaluatie ‘onvoldoende’ op te nemen in het evaluatiedossier, en de geëvalueerde hiervan op de hoogte te brengen, om twee redenen:

1. de feiten nauwkeurig en tegensprekelijk vaststellen,
2. de geëvalueerde de kans geven bij te sturen tijdens de evaluatieperiode.

Het maakt niet uit in welk document ongunstige feiten worden vastgesteld, waardoor het personeelslid op de hoogte wordt gebracht van zijn tekortkomingen die uiteindelijk tot een negatieve eindevaluatie zouden kunnen leiden, zolang dat het evaluatiedossier maar een document bevat dat ongunstige feiten juist, nauwkeurig en tegensprekelijk vaststelt (zie het verslag van de auditeur van de Raad van State, dat leidde tot vernietigingsarrest nr. 219.443 van 23 mei 2012), zij het een persoonlijke nota, een bijlage bij een mail, of een verslag van een tussentijds evaluatie, een opvolgingsgesprek, een functioneringsgesprek, enzovoort.

Persoonlijke nota's zijn nota's die een feitenrelaas geven over bepaalde aspecten van het functioneren van het personeelslid. Zij kunnen worden opgesteld door alle personen of personeelsleden onder wiens functioneel gezag het te evalueren personeelslid prestaties heeft verricht.

Voorafgaand aan de schriftelijke vaststelling wordt indien mogelijk een gesprek gevoerd met het personeelslid over de ongunstige feiten.

Je moet kunnen aantonen dat het personeelslid het document ontvangen heeft (vb. ondertekening voor ontvangst op papier, of bij versturing door middel van mail de bijlage digitaal ondertekenen voor ontvangst, ...).

Het personeelslid bezorgt het document met zijn opmerkingen terug binnen de 15 kalenderdagen na het ontvangen van het document. Als het personeelslid zijn opmerkingen op papier bezorgt, dan dient het de opmerkingen ter authenticatie te ondertekenen. Bezorgt het personeelslid zijn opmerkingen via e-Ploeg dan gebeurt de verificatie van de identiteit/authenticiteit van de geëvalueerde elektronisch (via de registratie van het openen/lezen van het document).

Gebeurtenissen of gedragingen buiten de dienst zijn slechts relevant in de mate dat ze de ambtsuitoefening raken; zij kunnen in deze omstandigheden het privé-leven betreffen.”

13. Artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut voorziet aldus in de verplichting, wanneer met betrekking tot het presteren van een personeelslid ongunstige feiten worden vastgesteld, om daarover een schriftelijk stuk op te stellen, zo mogelijk na een gesprek, waarna het personeelslid daarover opmerkingen kan maken. Deze verplichting strekt er vooreerst toe te waarborgen dat feiten die als grondslag voor een ongunstige evaluatie in aanmerking zouden kunnen komen, juist, nauwkeurig en tegensprekelijk worden vastgesteld. Ze waarborgt voorts aan het betrokken personeelslid een tussentijdse terugkoppeling of informatie over zijn functioneren die hem in de mogelijkheid stelt alsnog zijn functioneren bij te sturen en also een ongunstige beoordeling te vermijden.

14. De bestreden beslissing kent aan verzoeker de evaluatie ‘onvoldoende’ toe wegens tekortkomingen op het vlak van klantgerichtheid/inlevingsvermogen, betrouwbaarheid en samenwerken.

Uit het administratief dossier blijkt dat verzoeker met een nota van 20 september 2013 is gewezen op tekortkomingen in zijn functioneren. Die uitvoerige nota beschrijft tekortkomingen met betrekking tot de therapeutische relatie/therapeutisch klimaat, zorgcommunicatie, klantgerichtheid, samenwerking team en betrouwbaarheid. De nota besluit:

“Uit het voorgaande volgt dat bij de evaluatie over het jaar 2013 niet anders dan een onvoldoende kan gegeven worden.

De feiten zijn dermate ernstig dat zelfs bij verbetering in het functioneren de onvoldoende blijft aangehouden.”

Verzoeker werd aldus pas drie maanden vóór het verstrijken van de evaluatieperiode in kennis gesteld van zijn gebrekkig functioneren, dat nochtans niet wordt afgeleid uit enig recent voorval, maar uit de voortzetting van tekortkomingen die reeds zouden zijn gesignaleerd tijdens vroegere evaluatieperiodes zonder toen te hebben geresulteerd in een evaluatie ‘onvoldoende’. Indien verzoeker tijdens het nieuwe evaluatiejaar 2013 zodanig tekortkwam in zijn functioneren dat hij nu wél op een ongunstige evaluatie dreigde af te stevenen, dan blijkt niet wat de verwerende partij heeft verhinderd reeds vroeger tijdens het evaluatiejaar verzoeker daarop attent te maken op de wijze voorgeschreven door artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut, opdat hij de mogelijkheid zou hebben gehad om zijn functioneren aan te passen en een ongunstige evaluatie alsnog te vermijden.

Zelfs indien wordt aangenomen dat verzoeker ook ná de voormelde nota van 20 september 2013 toch nog drie maanden de mogelijkheid had om zijn functioneren wezenlijk bij te sturen – wat hij blijkens het evaluatieverslag van 17 februari 2014 overigens op meerdere vlakken heeft gedaan – blijkt de desbetreffende nota die mogelijkheid in het licht van zijn nakende evaluatie hoe dan ook geheel zinledig te hebben gemaakt: zelfs in geval van een verbetering van zijn functioneren in de gewenste zin zou verzoeker onvermijdelijk botsen op een evaluatie ‘onvoldoende’.

Aldus beantwoordt die nota in geen geval aan de doelstelling die de regelgever heeft verbonden aan de periodieke evaluatie in het algemeen en de schriftelijke vaststelling van eventuele tekorten in het functioneren tijdens het evaluatiejaar in het bijzonder, namelijk het personeelslid begeleiden en sturen naar een optimaal functioneren, veeleer dan de betrokkene sanctioneren voor vastgestelde tekortkomingen.

Uit het verslag van de oorspronkelijke evaluatie van 17 februari 2014 blijkt weliswaar dat de evaluatoren melding maakten van een verbetering van het functioneren van verzoeker ná de nota van 20 september 2013, maar dat zij vervolgens, zelfs louter met verwijzing naar de nota, besloten om verzoeker de evaluatie ‘onvoldoende’ toe te kennen. Ook de bestreden beslissing refereert onder meer aan de bevindingen van de voormelde nota om tot het besluit te komen dat de evaluatie ‘onvoldoende’ dient te worden behouden.

De mogelijkheid voor het betrokken personeelslid om zijn functioneren na schriftelijk vastgestelde tekortkomingen bij te sturen, zoals beoogd door de rechtspositieregeling, is in die zin miskend.

De zienswijze van de verwerende partij dat verzoeker reeds de voorgaande jaren werd gewezen op tekortkomingen, is hierbij helemaal niet dienstig. Gewis was verzoeker op de hoogte van de afgesproken doelstellingen en kon hij uit vroegere signalen – alhoewel die niet tot een evaluatie ‘onvoldoende’ leidden – redelijkerwijze opmaken dat indien hij negatieve gevolgen voor zijn volgende evaluatie wenste te vermijden, hij zijn functioneren diende bij te sturen, maar bij gebreke aan enige nota tijdens de daaropvolgende maanden van het nieuwe evaluatiejaar, waaruit viel af te leiden dat zijn functioneren gebrekkig bleef, mocht hij ervan uitgaan dat hij op de goede weg was. De eindevaluatie van het werkjaar 2012 maakte overigens gewag van “een positieve evolutie [...] in het functioneren van verzoeker”. De bewering van de verwerende partij dat verzoeker informeel op de hoogte is gebracht, wordt op geen enkele wijze aangetoond en blijkt allerminst uit het administratief dossier. Bovendien strookt ze niet met het voorschrift van artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut dat voorziet in een schriftelijke vaststelling van tekortkomingen.

Het argument van de verwerende partij, ten slotte, dat de teamcoördinator vanaf het ogenblik dat verzoeker ook voor de raad van beroep “de verplichting van een schriftelijke weergave” aanvoerde, daadwerkelijk schriftelijke nota’s over haar gesprekken met verzoeker heeft opgesteld, is niet dienstig,

vermits die nota's dan zouden dateren van 2014, terwijl de betwiste evaluatie het werkjaar 2013 betreft.

15. Het voorgaande noopt tot het besluit dat verzoekers evaluatie tot stand is gekomen op een wijze die hem niet alle door artikel IV 6 van het Vlaams personeelsstatuut ingestelde waarborgen heeft gegeven. De bestreden beslissing, waarmee de evaluatie 'onvoldoende' wordt behouden, is hierdoor aangetast.

16. Het eerste middel is in die mate gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State vernietigt de beslissing van 30 april 2014 van de directieraad van het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel waarbij de evaluatie 'onvoldoende' van André Van Herck voor het werkjaar 2013 wordt behouden.

2. De verwerende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep, begroot op 200 euro.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 29 februari 2016, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,
bijgestaan door	
Vera Wauters,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Vera Wauters

Geert Van Haegendoren