

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 252.544 van 23 december 2021
in de zaak A. 225.663/IX-9330**

In zake : XXXX
 bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaat Koen Geelen
 kantoor houdend te 3500 Hasselt
 Gouverneur Roppesingel 131
 bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen :

 de FEDERALE PENSIOENDIENST

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 12 juli 2018, strekt tot de nietigverklaring van:
- “[d]e evaluatie [van XXXX] met eindvermelding ‘te verbeteren’ van 22 december 2017 voor de evaluatiecyclus 2017 bij de Federale Pensioendienst”;
 - “[d]e beslissing van de Interparastatale Beroepscommissie [van 19 april 2018] waarin zij adviseert om de eindvermelding ‘te verbeteren’ te behouden in de evaluatie van [XXXX]”.

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.

Eerste auditeur Melissa Celis heeft een verslag opgesteld.

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

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 14 juni 2021.

Staatsraad Bruno Seutin heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Valérie Vandecaetsbeek, die loco advocaat Koen Geelen verschijnt voor de verzoekende partij en attaché Ruben Billiet, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur Melissa Celis 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. Op 1 april 2016 treedt verzoekster in dienst bij de verwerende partij als stagedoend attaché (klasse A1).

3.2. Naar aanleiding van een belangrijke functiewijziging in de loop van haar stage ten gevolge van een verandering van dienst van de afdeling Ramingen naar de afdeling Beleids- en projectcoördinatie, vindt op 6 december 2016 overeenkomstig artikel 10/7, § 1, 1°, en § 2, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 ‘betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt’ (hierna: het evaluatiebesluit) een functiegesprek plaats tussen verzoekster en haar hiërarchische meerdere.

Dit functiegesprek betreft de functie ‘attaché strategische coördinatie’ met de functiecode ‘DSA129’ in de cartografie, zoals omschreven in de functiebeschrijving die als bijlage 1 bij het verslag van dit functiegesprek is opgenomen en zoals ook gespecificeerd in het verslag van dit functiegesprek. Wat het generiek competentieprofiel betreft, wordt in het verslag van het functiegesprek verwezen naar het standaardprofiel voor A1 Ondersteunend/Expert (Ondersteunend/Expert-A1-STD-002) dat als bijlage 2 bij dit verslag is opgenomen. Hierin worden als kerncompetenties aangeduid: ‘in team werken’, ‘servicegericht handelen’, ‘betrouwbaarheid tonen’, ‘zichzelf ontwikkelen’ en ‘objectieven behalen’. Hoewel in het verslag van het functiegesprek wordt vermeld dat er geen technisch competentieprofiel is, stelt de hiërarchische meerdere hieromtrent:

- “ - Uitstekende mondelinge en schriftelijke communicatievaardigheden
- Kennis van projectmanagement
- Kennis van change management
- Kennis van business process management
- Kennis van Total Quality Management
- Kennis van organisatiebeheer
- Kennis van de werking van de organisatie en de OISZ.”

3.3. Op 12 december 2016 vindt een functioneringsgesprek over verzoeksters stage plaats en op 29 maart 2017 een evaluatiegesprek. Aan verzoekster wordt de eindvermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ toegekend.

3.4. Bij beslissing van het beheerscomité van 22 mei 2017 wordt verzoekster met ingang van 1 april 2017 vast benoemd bij de verwerende partij in de graad van attaché.

3.5. Op 22 mei 2017 vindt voor de evaluatiecyclus van 1 april 2017 tot 31 december 2017 (hierna: de evaluatiecyclus 2017) een planningsgesprek plaats tussen verzoekster en haar hiërarchische meerdere. Dit planningsgesprek heeft betrekking op de functie ‘attaché strategische coördinatie’ in de afdeling Beleids- en projectcoördinatie met de functiecode ‘DSA129’ in de cartografie.

De volgende doelstellingen worden daarbij vastgelegd, namelijk een prestatiedoelstelling met drie subdoelstellingen alsook drie ontwikkelingsdoelstellingen met voor de tweede ontwikkelingsdoelstelling ‘ontwikkeling m.b.t. de functie. Frans. De kennis van de tweede landstaal verbeteren’ twee subdoelstellingen, een doelstelling in verband met de ‘beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst’ met drie subdoelstellingen en drie doelstellingen in verband met de ‘bijdrage aan de teamprestaties’ met voor de eerste doelstelling ‘realisatie van de tweejaarlijkse opvolgingsrapporten (Darwin) van de bestuursovereenkomst tussen de Federale Pensioendienst en de Federale Staat’ twee subdoelstellingen, voor de tweede doelstelling ‘realisatie van het jaarlijkse Bestuursplan’ drie subdoelstellingen en voor de derde doelstelling ‘realisatie van de meerjarige Bestuursovereenkomst tussen de Federale Pensioendienst en de Federale Staat’ eveneens drie subdoelstellingen.

3.6. Op 16 augustus 2017 vindt voor de evaluatiecyclus 2017 een functioneringsgesprek plaats tussen verzoekster en haar hiërarchische meerdere.

De drie subdoelstellingen van de tijdens het planningsgesprek vastgelegde prestatiedoelstelling worden beoordeeld als ‘gedeeltelijk behaald’. Verzoekster formuleert daarbij een aantal opmerkingen.

De eerste ontwikkelingsdoelstelling (‘Hier ben ik sterk in. Zichzelf ontwikkelen. Verder bekwamen in het eigen vakdomein’) wordt geëvalueerd als ‘gedeeltelijk behaald’. Verzoeksters hiërarchische meerdere merkt daarbij op:

“Een opleiding procesmanagement wordt momenteel niet georganiseerd door het OFO. XXXX zal navragen wanneer het OFO deze opleiding herneemt. Eventueel bekijken we alternatieven.”

Verzoekster formuleert daarbij de volgende opmerking:

“In maart 2017 nam ik deel aan de opleiding veranderingsmanagement. Mijn kennis over kwaliteitsmanagement verruimde ik via het doornemen van literatuur die in de dienst voorhanden was en die ikzelf verzamelde.

Voor de opleiding procesmanagement sta ik al sinds enkele maanden bij OFO op een lijst om geïnformeerd te worden als er nieuwe opleidingsdata zijn.”

De twee subdoelstellingen van de tweede ontwikkelingsdoelstelling (‘Ontwikkeling m.b.t. de functie. Frans. De kennis van de tweede landstaal verbeteren’) en de derde ontwikkelingsdoelstelling (‘Ontwikkeling m.b.t. de functie. Zichzelf ontwikkelen. Inzicht verkrijgen in de werking van de FPD.’) worden beoordeeld als ‘gedeeltelijk behaald’.

De drie subdoelstellingen van de doelstelling inzake de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst (‘klantgericht handelen’) worden geëvalueerd als ‘gedeeltelijk behaald’.

Wat de bijdrage aan de teamprestaties betreft, worden de twee subdoelstellingen van de eerste doelstelling (‘realisatie van de tweejaarlijkse opvolgingsrapporten (Darwin) van de bestuursovereenkomst tussen de Federale Pensioendienst en de Federale Staat’) beoordeeld als ‘gedeeltelijk behaald’. Verzoekster merkt dienaangaande op:

“Enkele diensten leverden de informatie voor het Darwin-rapport niet tijdig aan. Bepaalde diensten hebben ondanks de herinneringen nog geen informatie bezorgd. Dit probleem werd aan de leidinggevende gemeld. Mede ook omdat de oplevering van het rapport vertraging dreigt op te lopen indien er geen actie ondernomen wordt. De leidinggevende heeft aangegeven hierin ondersteuning te geven door ook zelf contact op te nemen met de betrokkenen. Over de kwalitatieve doelstellingen en het binnenkomen van de cijfers hierover mis ik momenteel nog actieve communicatie binnen het team.”

De drie subdoelstellingen van de tweede doelstelling inzake de bijdrage aan de teamprestaties worden geëvalueerd als ‘gedeeltelijk behaald’. Verzoeksters hiërarchische meerdere stelt daaromtrent:

“Tijdens het functioneringsgesprek werd de teamcommunicatie en meer algemeen ook de teamwerking besproken. Inzake formele afstemming verwacht ik dat iedereen tijdig aanwezig is op teammeetings waar ieder steeds een stand van zaken geeft van zijn activiteiten. Van mijn kant

engageer ik mij de zaken nog wat meer te contextualiseren voor zij die niet altijd de volledige voorgeschiedenis mee gekregen hebben. Daarnaast verwacht ik dat er binnen het team continu wordt afgestemd en dat er ook een meer informele informatie-uitwisseling is van wie, wat, hoe, wanneer,... Meer algemeen verwacht ik dat ieder zich engageert om actief te werken aan een goede groepsdynamiek. Ik verwacht van XXXX dat ze hier actief werk van maakt.”

Verzoekster merkt daarbij het volgende op:

“Doordat Darwin een hogere prioriteit heeft op dit moment, zal de opvolging van de issues van de customer journeys midden september terug opgenomen worden. Een overzicht van de stand van zaken voor deze issues zal tijdig beschikbaar zijn, zodat het meegenomen kan worden in de besprekingen voor de nieuwe bestuursdocumenten.

Aangezien niet alle teamleden aanwezig kunnen zijn op elk overleg die voor de realisatie van een nieuw bestuursplan en bestuursovereenkomst plaatsvindt (omwille van een efficiënte werking van het team), wil ik vragen mij voldoende te informeren over vergaderingen waarop ik niet aanwezig ben (niet uitgenodigd ben). Zo ben ik goed op de hoogte en kan ik optimaal meewerken aan de realisatie van deze doelstelling. Zelf zal ik ook actief vragen stellen over deze vergaderingen en andere teamleden informeren over de vergaderingen waaraan ik zelf deelneem en de andere collega's niet.

Tijdens het functioneringsgesprek kwam de communicatie binnen het team en het bijdragen aan een goede groepsdynamiek aan bod. De leidinggevende gaf aan dat hij van elk teamlid verwacht dat die zich engageert om actief te werken aan een goede groepsdynamiek. Hoewel hij tijdens het gesprek verduidelijkte dat hij niet wil zeggen dat ik geen of onvoldoende inspanningen lever en hij dit engagement aan elk teamlid vraagt, kan de uitdrukking in het verslag ‘Ik verwacht van XXXX dat ze hier actief werk van maakt’ anders geïnterpreteerd worden. Daarom wil ik duidelijk aangeven dat ik al actief bijdraag aan de groepsdynamiek en daarvoor ook al de nodige inspanningen lever. Deze inspanningen werden tijdens het gesprek aangehaald en bevestigen mijn engagement.”

De drie subdoelstellingen van de derde doelstelling inzake de bijdrage aan de teamprestaties (‘realisatie van de meerjarige Bestuursovereenkomst tussen de Federale Pensioendienst en de Federale Staat’) worden beoordeeld als ‘gedeeltelijk behaald’. Verzoeksters hiërarchische meerdere en verzoekster verwijzen hiervoor naar hun eerder gemaakte opmerkingen.

Onder 'algemene functionering' merkt verzoeksters
hiërarchische meerdere het volgende op:

“De doelstellingen worden gehaald en XXXX maakt zich meer en meer de materie eigen. Dit heeft al tot enkele mooie resultaten geleid (zoals de visienota). Aandachtspunt is de teamwerking (cf supra). Intussen werd inzake persoonlijke ontwikkeling overeengekomen dat XXXX een peercoachingtraject zal volgen. Die deelname is intussen ook bevestigd.”

Verzoekster doet daarbij nog het volgende gelden:

“Het realiseren van de doelstellingen verloopt goed. Voor de projecten binnen de eigen doelstellingen en voor de projecten binnen teamdoelstellingen waar ik instaat voor de coördinatie, stelde ik in overleg met de leidinggevende een planning op. De planning wordt door mij nauw opgevolgd en de terugkoppeling over de projecten naar de leidinggevende en collega's gebeurt op regelmatige basis. Ik mis momenteel wel actieve en volledige communicatie binnen het team. Voor de persoonlijke ontwikkeling ben ik ingeschreven voor een peercoachingtraject (bij FOD BOSA) en een opleiding verbindende communicatie (interne opleiding).”

3.7. Op 25 september 2017 stuurt verzoeksters hiërarchische meerdere haar volgende e-mail:

“[...], heb ik nog niet de mogelijkheid gehad om terug te komen op wat er dinsdag gebeurd is. Je houding naar [L.] toe was toen zeer intimiderend. Bovendien vroeg ik je nadien om met je collega's te komen afstemmen mbt hun inbreng in het Darwinrapport tijdens je opleiding. Je hebt dat geweigerd. Ik laat je eerst het nodige doen voor het Darwinrapport, maar nadien wil ik met jou samenzitten om dit te bespreken. Naast dit gesprek onder vier ogen over je persoonlijk functioneren heb ik, zoals je via onderstaande uitnodiging hebt kunnen zien, al een meeting gepland over het functioneren van het team in zijn geheel. Dit is een teammeeting waarbij ik met het team ([A.], [L.] en jij) samen wil bespreken hoe ieder de teamwerking ziet en hoe we tot een goede samenwerking kunnen komen.”

Dezelfde dag vindt een gesprek plaats tussen verzoekster en de dienst Personeel & Organisatie (hierna: de dienst P&O). In het verslag van dit gesprek wordt onder meer het volgende vermeld:

“[...]
Binnen de dienst Strategie en Innovatie [...]
Bij aanvang verliep de samenwerking met de collega's goed. Sinds de

maand april/mei 2017 is daar verandering in gekomen. Dit is de periode waarin men vernomen heeft dat er promoties op til zijn. De sfeer sloeg om binnen de dienst; spanningen werden voelbaar. Ze omschrijft het als verweekeld zitten in een concurrentiestrijd.

Sindsdien heeft ze het gevoel verhinderd te worden bij de uitvoering van haar werk door de negatieve houding tov haar alsook het achterhouden van informatie waardoor ze haar taken niet tot een goed einde kan brengen. Deze ganse situatie geeft aanleiding tot irritatie en frustratie. Ze voelt zich moe.

Het vertrouwen onder de collega's is weg.

Alsook stelt ze zich vragen over het handelen van de chef naar haar toe tov andere teamleden. Objectiviteit wordt in vraag gesteld.

Na het gesprek, rond de middag, is ze met akkoord van P & O naar huis gegaan."

Verzoekster beantwoordt de voornoemde e-mail van haar hiërarchische meerdere ook dezelfde dag met de volgende e-mail:

"Aangezien je via onderstaande e-mail schriftelijk communiceert over mijn persoonlijk functioneren en de teamwerking, wil ik hierop een schriftelijke reactie geven.

Ik krijg de indruk dat je me enkele zaken verwijt. Je haalt aan dat je mijn houding naar [L.] zeer intimiderend vond (een perceptie, geen feit). Hierbij wil ik wel de aandacht vestigen op het feit dat ik je vroeg om het samenzitten met [L.] even kort uit te stellen, omdat ik wel irritatie voelde en zo geen gesprek wilde aangaan en dit pas wilde doen als ik me terug rustig voelde. Ik haalde het argument aan dat ik graag rustig een gesprek wil voeren en het gesprek wil voorbereiden. Ook in de opleiding verbindende communicatie halen ze aan dat dit gerust mag aangegeven worden. Je hebt dit geweigerd en gevraagd (eerder het gevoel dat je dit eiste) om onmiddellijk samen te zitten. Ik vind dat ik ook gerust mag aangeven dat de uitspraken van [L.] ook niet positief bij mij overkwamen.

Wat betreft het samenzitten, dit werd niet zomaar geweigerd. Je vroeg om 15u50 om samen te zitten, terwijl ik aan het inpakken was om uiterlijk om 16 uur door te gaan om mijn trein te nemen. Dit was nodig om tijdig op een privé-afspraak te zijn. Deze reden heb ik toen ook opgegeven (stond ook al enkele dagen in mijn agenda). Het nog even samenzitten zou betekenen dat ik niet tijdig op mijn afspraak zou geraken, waaraan voor mij consequenties verbonden zijn. Ik bood een alternatief aan om toch nog ergens tegemoet te kunnen komen op je vraag, namelijk dat ik hetgeen er nog moest gebeuren even kort op e-mail zette diezelfde avond. Ik heb doordat ik zeer laat op de avond thuis was, vroeg in de ochtend (voor de werkdag begon) een e-mail gestuurd om jullie te informeren. Daarenboven wil ik aangeven dat ik de collega's naar mijn mening correct en volledig heb geïnformeerd. Het kan zijn [dat] de collega's nog met vragen zaten (kan altijd gebeuren), maar ik begrijp niet waarom dit pas aangegeven wordt op het moment dat ik naar huis wilde vertrekken.

De reden dat ik op het vergaderverzoek reageerde met ‘misschien’ heb ik reeds in ons persoonlijk gesprek toegelicht.”

Op 1 oktober 2017 stuurt verzoekster de volgende e-mail aan haar hiërarchische meerdere:

“Ik stel vast dat er ineens heel wat dagen in jouw agenda en in die van [L.] en [A.] geblokkeerd staan voor de conceptnota’s. Deze dagen zijn gespreid in de maanden november en december. Nu stel ik door een nota, die ik op onze schijf terugvond (zie bijlage), vast dat dit de dagen zijn waarop de werkgroepen en de klankbordgroepen doorgaan en jullie niet op bureau aanwezig zijn.

Ik vind het jammer dat ik als teamlid volledig buitengesloten wordt met het traject van de opmaak van de nieuwe bestuursovereenkomst waarin deze conceptnota’s kaderen. Zelfs in die mate dat ik niet geïnformeerd word over de dagen dat jullie niet op kantoor zijn. Ook de manier waarop ik hierachter moet komen vind ik jammer. Het betreft immers een teamdoelstelling.

Ook op alle andere vergaderingen die in kader van de nieuwe bestuursovereenkomst plaatsvonden, werd ik geheel buiten gehouden. Ik uitte mijn bezorgdheid hierover onder meer al via een e-mail van 22 juni (opgenomen in bijlage).

Ik vind de huidige werksituatie (niet enkel bovenstaande elementen) niet bevorderend voor mijn motivatie en de goede uitvoering van mijn taken. Ik wil vragen hiermee rekening te houden. Ik zal dit op het teamoverleg van 11/10 aanhalen, maar wil dit ook schriftelijk ter kennis brengen.

Gezien ik een slecht gevoel over hou aan eerdere besprekingen met jou over de problemen die ik op de dienst ervaar, wil ik toekomstige gesprekken die over de teamwerking gaan enkel in de aanwezigheid van iemand van P & O laten plaatsvinden. Ik wil vragen ook iemand van de dienst P & O uit te nodigen op het overleg ‘teamwerking’ dat op 11/10 gepland staat.

Ik wens alvast tot een goede samenwerking te komen.”

Dezelfde dag beantwoordt haar hiërarchische meerdere deze e-mail als volgt:

“Ik denk dat het belangrijk is geen dingen te zien die er niet zijn. Ik maak een taakverdeling binnen de dienst (ook inzake dienstdoelstellingen), maar organiseer ook wekelijks een synchro om formeel af te stemmen tussen de teamleden. Daarnaast verwacht ik van ieder teamlid ook een continue onderlinge (desnoods meer informele) afstemming.

Wat betreft de voorbereiding van de bestuursovereenkomst heb ik je gezegd dat we een externe locatie gingen bekijken op 19/9 (De Kluizerij). Ik heb de locatie goedgekeurd en op donderdag 21/9 de goedkeuring verkregen van het topmanagement om te werken met mini-seminaries in Affligem. Ik heb

[L.] gevraagd om direct de mogelijke data te bekijken met de accommodatie en alles in de agenda's te blokkeren aangezien [L.] twee weken verlof had vanaf 23/9. Ook dat is op 21/9 gebeurd.

Jij nam van 20 tot en met 22 september deel aan een extern coachingstraject. Op maandag 25/9 had ik met jou een gesprek over wat er op 19/9 gebeurd is tussen [L.] en jou. Je hebt dat gesprek op een bepaald moment verlaten en bent op de middag naar huis vertrokken zonder dat ik dat op voorhand wist.

's Avonds heb ik met jou telefonisch contact gehad en gemeld dat ik je de volgende dag op kantoor verwachtte.

De volgende dag stuurde je mij om 8u50 een sms met de vraag om te mogen telewerken. Ik heb dat gezien de omstandigheden en het uur goedgekeurd. Die dag stond er om 9u30 nochtans een teamsynchro gepland. De volgende dag had je telewerk. Op donderdag nam [A.] deel aan de dag van de Leidinggevendens, op vrijdag jij en ik. Bovendien zaten we de voorbije week in de rush voor Darwin. Een teamdoelstelling die jij trekt, maar waar ook je collega's de laatste dagen bijna 100 percent op ingezet hebben.

Bij voorgaande meetings was je wel betrokken. Zo onder meer het DirCom van 5/9 waar het volledige traject in alle details besproken is.

Ik hou dus niemand ergens buiten, en aanvaard ook niet dat de zaken omgedraaid worden.

De aanwezigheid van iemand van P & O op de teammeetings acht ik niet opportuun. Ik vertrouw erop dat we als team onderling de nodige afspraken kunnen maken. Er moet bovendien een onderling vertrouwen zijn. Op een ogenblik dat dat er niet meer is, of voor sommigen niet meer is, moet daar in de eerste plaats met en binnen het team zelf over gesproken worden. Als er knopen moeten doorgehakt worden zal ik dat als diensthoofd doen.

Ik onthoud dat je afsluit met de wens om tot een goede samenwerking te komen. Dat is ook de mijne. Ik stel voor dit woensdag verder te bespreken tijdens het functioneringsgesprek."

Verzoekster antwoordt hierop nog dat enkele zaken anders geschreven staan dan ze werkelijk zijn of zich hebben voorgedaan.

3.8. Op 4 oktober 2017 vindt voor de evaluatiecyclus 2017 een tweede functioneringsgesprek plaats tussen verzoekster en haar hiërarchische meerdere.

Wat de tijdens het planningsgesprek vastgelegde prestatiedoelstelling betreft, wordt met betrekking tot de eerste subdoelstelling geoordeeld dat ze 'behaald' is, met betrekking tot de tweede subdoelstelling dat ze 'gedeeltelijk behaald' is en met betrekking tot de derde subdoelstelling dat ze

‘niet behaald’ is. Verzoeksters hiërarchische meerdere merkt daarbij op dat deadlines naar een latere datum werden verschoven. Verzoekster voegt aan haar tijdens het functioneringsgesprek van 16 augustus 2017 geformuleerde opmerkingen nog het volgende toe:

“Tijdens de uitwerking van het werk ervaarde ik volgende problemen:

-de collega die instaat voor de analyse van de klantentevredenheidsenquêtes Ulysse in een één op één gesprek op 7/9 niet bereid was een richtdatum te geven waarop ik deze analyse vermoedelijk zou krijgen. De analyses van de klantentevredenheidsenquêtes zou ik oorspronkelijk tegen het einde van de zomer ontvangen. Zij was ook niet bereid om voor haar verlof van 25/9 tot 3/10 hiervoor nog kort samen te zitten. Aangezien ik [...] een richtdatum nodig heb, kon ik geen nieuwe planning opmaken.

-Op een teamoverleg haalde ik het onderwerp CAF aan, nl. dat een nieuwe planning nodig was en vroeg ik of ik een richtdatum kon krijgen, omdat ik anders de planning niet kon aanpassen en niet tijdig kon aangeven dat het rapport niet tijdig opgeleverd zou kunnen worden. Hiertoe reageerde mijn collega scherp naar mij toe. Ook mijn leidinggevende zijn houding was niet positief. Hij onderbrak mij continu, op een heel brute wijze waarop zelfs een andere collega ertussen kwam met de vraag om mij toch even uit te laten spreken.

Uiteindelijk kwam de leidinggevende op het teamoverleg tegemoet aan mijn vraag om toch een richtdatum in te schatten, nl. dat ik de analyses uiterlijk op 10/11 van mijn collega zou ontvangen. Rekening houdend met de oorspronkelijke deadlines die er voor CAF waren (vastgelegd in het planningsgesprek 2017), was het duidelijk dat planning niet meer gehandhaafd kon worden, omdat ik de analyses van de klantentevredenheidsenquêtes niet tijdig van een collega ontving. Daartoe stelde ik een nieuwe planning op. De nieuwe planning werd door mij met een e-mail van 8/9 aan de leidinggevende bezorgd. De leidinggevende bezorgde mondeling in een F2F-gesprek zijn akkoord.

De nieuwe deadlines voor CAF, op voorwaarde dat ik de analyse van Ulysse uiterlijk op 10/11 (de afspraak) ontvang, werden:

-deadline voor het trekken van de conclusies: 15/12/2017

-deadline voor het opleveren van het verslag: 15/01/2017 (en niet 15/12/2017 zoals de leidinggevende in de verslag opneemt).

Verder vroeg ik onze wekelijkse F2F zeker te laten doorgaan om zaken af te stemmen, inhoudelijke feedback te krijgen, enzovoort.

Tot op heden heb ik van mijn leidinggevende nog geen feedback mogen ontvangen op de inhoud van mijn werk voor het CAF, ook niet na het vragen van feedback.”

De eerste ontwikkelingsdoelstelling (‘Hier ben ik sterk in. Zichzelf ontwikkelen. Verder bekwamen in het eigen vakdomein’) wordt

geëvalueerd als ‘gedeeltelijk behaald’. Verzoeksters hiërarchische meerdere merkt daarbij op:

“Een opleiding BPM staat ingepland via het OFO.”

Verzoekster formuleert de volgende opmerking :

“Nadat er nieuwe opleidingdata voor de opleiding procesmanagement bij OFO waren, heb ik zoals overeengekomen met de leidinggevende mij voor deze opleiding ingeschreven. De opleiding procesmanagement staat gepland voor december 2017.”

De twee subdoelstellingen van de tweede ontwikkelingsdoelstelling (‘Ontwikkeling m.b.t. de functie. Frans. De kennis van de tweede landstaal verbeteren’) en de derde ontwikkelingsdoelstelling (‘Ontwikkeling m.b.t. de functie. Zichzelf ontwikkelen. Inzicht verkrijgen in de werking van de FPD.’) worden beoordeeld als ‘gedeeltelijk behaald’.

Vervolgens wordt voorgesteld om een vierde ontwikkelingsdoelstelling op te nemen, namelijk ‘ontwikkeling m.b.t. de functie. In team werken. Actief meewerken en zich engageren om te komen tot een goede groeps sfeer en een constructieve samenwerking met collega’s en leidinggevende’ met drie subdoelstellingen – die in het verslag van het functioneringsgesprek alle drie als ‘niet behaald’ worden beoordeeld.

Verzoeksters hiërarchische meerdere merkt daarover op:

“XXXX volgt momenteel het traject peer-coaching dat haar kan helpen bij het realiseren van deze doelstelling. Tijdens het gesprek heb ik haar verschillende suggesties gedaan. Bovendien plan ik wekelijks een F2F in met haar.”

Verzoekster doet daarbij het volgende gelden:

“Tijdens het gesprek haalde ik aan dat ik mij al heel sterk engageer om samen te werken en tot een goede groeps sfeer te komen. Zo stem ik formeel en informeel met mijn collega’s en leidinggevende af. Ik koppel regelmatig naar hen terug. Ik nodig hen uit op overlegmomenten om bepaalde zaken te overlopen, zoals de visienota en het Darwin-rapport. Zij mogen vrij hun inbreng en feedback geven, die ik ook meeneem in de verdere afwerking van de nota of het rapport. Zij waren ook actief betrokken bij de zelfbeoordeling (CAF) waar zij deelnamen aan de zelfbeoordelings sessies. Ik ben vriendelijk naar mijn collega’s en leidinggevende en draag bij of help telkens daar waar ik kan (bijv. mee nalezen van documenten, kleine

zaken vertalen...) Ik bedank mijn collega's en leidinggevende als zij mij met iets hebben geholpen. Ik vind dat ik over de vaardigheden beschik om samen te werken en dat ik dit ook doe.

Verder heb ik zelf het initiatief genomen om aan mijn leidinggevende te vragen of er de mogelijkheid en ruimte was om de opleiding verbindende communicatie te volgen en deel te nemen aan een peercoachingtraject bij FOD BOSA, een traject dat kadert binnen het mensgericht/menswaardig leiderschap.

Na het aanhalen van mijn voorbeelden tijdens het gesprek kon de leidinggevende geen objectieve argumenten geven waarom hij deze doelstelling als een ontwikkelingsdoelstelling wil opnemen. De leidinggevende gaf tijdens het gesprek geen suggesties zoals hij in dit verslag beweert."

Er wordt ook nog voorgesteld een vijfde ontwikkelingsdoelstelling op te nemen, namelijk 'ontwikkeling m.b.t. de functie. Respect tonen' met drie subdoelstellingen – die in het verslag van het functioneringsgesprek eveneens alle drie als 'niet behaald' worden geëvalueerd.

Verzoeksters hiërarchische meerdere verwijst in dit verband naar zijn eerdere opmerkingen.

Verzoekster formuleert daarbij de volgende opmerking:

"Ik toon respect naar mijn collega's, leidinggevende en klanten. Zo bied ik hulp en ondersteuning waarop zij kunnen ingaan, bedank ik hen voor informatie die zij aanleveren of hulp die zij bieden, houd ik mij aan mijn woord, respecteer ik de ideeën van anderen..."

Na het aanhalen van mijn voorbeelden tijdens het gesprek kon de leidinggevende geen objectieve argumenten geven waarom hij deze doelstelling als een ontwikkelingsdoelstelling wil opnemen."

De drie subdoelstellingen van de doelstelling inzake de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst ('klantgericht handelen') worden geëvalueerd als 'gedeeltelijk behaald'. Verzoekster merkt daarbij op:

"De klanten werden zo goed als mogelijk verder geholpen of doorverwezen. De afspraken met de klanten werden ook steeds nageleefd. Ik betrek onze klanten en koppel naar hen terug, bijv. voor het Darwin-rapport, voor de visienota."

Wat de bijdrage aan de teamprestaties betreft, worden de twee subdoelstellingen van de eerste doelstelling ('realisatie van de tweejaarlijkse opvolgingsrapporten (Darwin) van de bestuursovereenkomst tussen de Federale Pensioendienst en de Federale Staat') beoordeeld als 'gedeeltelijk behaald'. Verzoeksters hiërarchische meerdere stelt dienaangaande:

"Het Darwinrapport 2017 – eerste semester werd binnen de afgesproken termijn opgeleverd en overgemaakt aan de regeringscommissarissen. De teamwerking om tot dit resultaat te komen liep niet voldoende vlot. Ik verwacht dat XXXX voor groepstaken/taken waarbij de medewerking van collega's vereist is proactief en op een vlotte wijze afstemt en waar nodig bijstuurt."

Verzoekster voegt aan haar opmerkingen van tijdens het functioneringsgesprek van 16 augustus 2017 nog het volgende toe:

"Voor het Darwin-rapport stelde ik een planning op die door de leidinggevende en de andere collega's mee werden goedgekeurd. [...] Voor het realiseren van deze doelstelling stemde ik met collega's en leidinggevende zowel informeel als formeel af over de stand van zaken en welke zaken er nog moesten gebeuren. Verder plande ik ook de nodige vergaderingen in om af te stemmen en het rapport Darwin te overlopen. Voor het realiseren van deze doelstelling waren er wel gebeurtenissen met een negatieve impact:

1)Hoewel ik tussentijds, weken voor de deadline tijdens de F2F-gesprekken aan de leidinggevende aangaf voor welke doelstellingen de tekst in orde was en ik vroeg om deze doelstellingen te bekijken, kwam de leidinggevende voor diezelfde doelstellingen twee weken voor de deadline met allerlei wijzigingen af. Bijgevolg moest ik extra momenten ingepland worden om het rapport verder te overlopen en moest niet enkel tekst in de Nederlandse versie aangepast moeten worden, maar ook nog opnieuw teksten vertaald moeten worden voor de Franse versie. Hierdoor werd onnodig tijdsdruk gecreëerd in de laatste twee weken voor de deadline.

2)Verder is er ook een gebeurtenis dat de leidinggevende op 19/9 (drie dagen voor deadline rapport voor Dircom) een kwartier op voorhand de teamsynchro waarop ik de zaken voor Darwin met het team wilde overlopen annuleert en hij ineens in die voormiddag onverwacht ook collega [A.] mee neemt om samen het hem en collega [L.] een locatie voor de mini-seminaries te gaan bezichtigen. Dit terwijl hij wist dat over drie dagen de deadline was voor het rapport aan de Dircom-leden te bezorgen, ik met de collega nog enkele vertalingen voor Darwin wilde overlopen, in de namiddag bij hem en andere collega's vergaderingen en opleidingen ingepland waren, en ik de volgende dagen in peercoaching was, waardoor ik hen niet meer ging zien."

De drie subdoelstellingen van de tweede doelstelling inzake de bijdrage aan de teamprestaties worden geëvalueerd als ‘gedeeltelijk behaald’. Ter aanvulling van zijn opmerkingen van tijdens het functioneringsgesprek van 16 augustus 2017 stelt verzoeksters hiërarchische meerdere nog:

“Voorbijje anderhalve maand is de situatie enkel verslechterd. Ik verwacht dus meer dan ooit dat XXXX hier actief werk van maakt.”

Verzoekster voegt aan haar opmerkingen van tijdens het functioneringsgesprek van 16 augustus 2017 nog het volgende toe:

“Ik haalde in het gesprek mijn inspanningen die ik lever aan, zoals: tijdig aanwezig zijn op meetings (en andere meetings), afstemmen met collega’s en leidinggevende, hen uitnodigen om voor projecten samen te zitten, hen uitnodigen om hun inbreng en feedback te geven, een open houding naar hen, helpen bij verschillende taken en doelstellingen, bedank hen voor hun hulp. De leidinggevende gaf in het gesprek aan dat hij de groepsdynamiek die hij in het team wenst, niet gerealiseerd ziet, maar kon in het gesprek niet aangeven welke acties hij van mij mist. Daartoe haalde ik aan dat een goede groepsdynamiek als resultaat beïnvloed wordt door factoren die buiten mijn beïnvloedingsmacht liggen en ik niet verweten kan worden dat hij de groepsdynamiek die hij wilt er niet is als ik mijn inspanningen lever. Ik blijf [...]de inspanningen [leveren] en zal die verder blijven leveren.

Verder haalde ik aan dat door de mini-seminaries, de opleidingen die op datum van het functioneringsgesprek ingepland waren en de vaste telewerkdag van het team op vrijdag, ik mijn collega’s in de maand november nog maar 1 dag/week zou zien. Het kan zijn dat er op die dag ook nog andere vergaderingen ingepland worden voor de andere doelstellingen, de F2F tussen hem als leidinggevende en mij, de F2F’s tussen hem en de andere collega’s. Daarbij loop ik het risico dat ik de collega’s waarmee ik hoor af te stemmen en waarmee ik voor bepaalde zaken wil samenzitten fysiek niet zie in de maand november en ook weinig in de maand december. Daartoe stelde ik hem de vraag om te overwegen om de vaste telewerkdag voor november en misschien ook in de maand december in te trekken, zodat er nog meer ruimte was om met elkaar af te stemmen en samen te zitten. De leidinggevende was niet bereid dit te overwegen. Hij stelde als alternatief voor om de teamsynchro uit te breiden naar twee uur.

Ik vind niet dat er aan mij de mogelijkheden worden geboden om buiten e-mail of telefoon nog veel met collega’s af te stemmen. Ook met collega’s even samenzitten, zal geen evidentie zijn.”

De drie subdoelstellingen van de derde doelstelling inzake de bijdrage aan de teamprestaties ('realisatie van de meerjarige Bestuursovereenkomst tussen de Federale Pensioendienst en de Federale Staat') worden beoordeeld als 'gedeeltelijk behaald'. Verzoeksters hiërarchische meerdere schrijft daarover nog:

“voor het realiseren van de groepsdoelstellingen is het niet nodig dat iedereen aan elke meeting deelneemt. Ik nodig iedereen hetzij uit naar de meest essentiële meetings (zoals in dit kader afstemming met topmanagement en directiecomité), hetzij bezorg ik ieder de nodige informatie om zijn taken naar behoren te kunnen uitvoeren.”

Verzoekster doet daarbij het volgende gelden:

“Tijdens het gesprek gaf ik aan dat ik begrijp dat niet iedereen op elke vergadering aanwezig moet zijn, maar dat ik wel het gevoel heb dat ik zeer weinig betrokken ben voor deze teamdoelstelling. Ik krijg zelfs het gevoel dat ik volledig buitengesloten word.

In de periode van juli tot eind september 2017 vonden er 21 vergaderingen plaats, interne meetings (binnen het team) en meetings met departementshoofden. Ik was op geen enkele van deze vergaderingen mee uitgenodigd. Hoewel de leidinggevende begin oktober liet weten dat ik wel betrokken zou worden met de conceptnota's voor de opmaak van de nieuwe bestuursovereenkomst, gebeurt dit niet. Ik was enkel aanwezig op drie vergaderingen waar de roadmap voor de nieuwe bestuursovereenkomst gepresenteerd werd, maar voor de andere meer inhoudelijke vergaderingen werd ik niet uitgenodigd. Ik bezorgde hierover tweemaal aan mijn leidinggevende mijn bezorgdheid hierover. Ook voor de mini-seminaries en de klankbordgroepen die nog gepland staan om input te krijgen voor de conceptnota's, ben ik de enige van het team die niet betrokken is.

Ik mis essentiële informatie die tijdens meetings met departementshoofden, seminars en klankbordgroepen aan bod komen. Als er een tijdsdruk komt en ik moet bijspringen, als ik morgen één van de collega's moet vervangen, dan weet ik niets inhoudelijk. Tijdens het functioneringsgesprek vroeg ik of er verslagen gemaakt worden, zodat ik over deze informatie beschik. De leidinggevende gaf aan dat hij de opmaak van verslagen tijdverspilling vindt en het team mij wel zal inlichten. Dit gebeurt nu nauwelijks, waardoor ik wel onzekerheden heb met betrekking tot het leveren van bijdragen aan deze doelstelling.

Verder beschik ik over minder informatie en achtergrondinformatie als we volgend jaar de nieuwe bestuursovereenkomst uitschrijven. Ik dreig achter te lopen wat betreft informatie, bijv. waar volgens de departementshoofden de prioriteiten liggen. Hierdoor zal ik meer dan de andere collega's tijd en energie moeten besteden om mijn taken voor deze doelstelling uit te voeren.”

Onder ‘algemene functionering’ schrijft verzoeksters hiërarchische meerdere:

“Het algemeen functioneren van XXXX is momenteel problematisch en brengt de realisatie van de dienstdoelstellingen in gevaar. Ze weigert het zetten van een eerste stap om een conflict met een collega bij te leggen, staat niet open voor de zienswijze van een ander, reageert agressief wanneer feedback gegeven wordt die zij als negatief interpreteert en laat conflicten verder escaleren. Ze slaagt er bovendien niet in haar eigen ongelijk toe te geven. Ook de afstemming binnen het team loopt niet vlot. Ze communiceert eenzijdig naar de teamleden zonder open te staan voor hun inbreng.

Los van common sense inzake een goede teamwerking, staan bovenstaande elementen ook expliciet vermeld in het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, artikel 7, § 2.”

Verzoekster formuleert de volgende opmerkingen:

“Ik ben het oneens met [...] mijn leidinggevende en vind zijn kritiek onterecht. Ik lever harde inspanningen, zowel voor mijn inhoudelijke taken als op interpersoonlijk vlak.

Op inhoudelijk vlak:

Voor de projecten binnen de eigen doelstellingen en voor de projecten binnen teamdoelstellingen waar ik instaat voor de coördinatie, stelde ik in overleg met de leidinggevende een planning op. De planning wordt door mij nauw opgevolgd en de terugkoppeling over de projecten naar de leidinggevende en collega's gebeurt op regelmatige basis, zowel formeel als informeel. Ik werk ook nauw samen met departementshoofden en andere collega's op andere diensten om tot goede resultaten te komen. Verder volg ik ook de nodige opleidingen om mij verder in de materie te verdiepen.

op interpersoonlijk vlak:

Collega's, de leidinggevende en onze interne klanten (het management, departementshoofden, medewerkers diensten...) mogen hun inbreng geven die meegenomen wordt in de verdere uitvoering. Dit gebeurde onder meer voor de visienota, de zelfbeoordeling (CAF) en het Darwin-rapport. Ik neem een positieve houding aan en behandel mijn collega's en leidinggevende met respect. Ik ben vriendelijk en respectvol en reageer niet agressief zoals mijn leidinggevende beweert. Ik help mijn collega's, ook voor hun eigen persoonlijke doelstellingen, bijv. de klantentevredenheidsenquêtes nakijken voor [L.], het nalezen van de vertalingen van de Wava-tool voor [A.].

Op eigen initiatief stelde ik aan mijn leidinggevende voor om de interne opleiding verbindende communicatie te volgen en om deel te nemen aan het peercoachingtraject bij FOD BOSA als dit mogelijk was.

De doelstellingen worden gerealiseerd en ik vind dat ik goed functioneer. Ik

ondervind verschillende moeilijkheden op mijn dienst. Ik heb het gevoel dat mijn collega's en leidinggevende mij niet respecteren, zij handelingen stellen die het vlot uitvoeren van mijn taken bemoeilijken en dat ik voor bepaalde doelstellingen niet betrokken wordt.

Op bepaalde momenten heb ik het gevoel tegengewerkt te worden.

Enkele voorbeelden:

- een collega die niet bereid is om met mij samen te werken, zoals niet altijd bereid om samen te zitten, zeer moeilijk en vlot informatie wil doorgeven, snauwt mij af (waar ook collega's van dienst PMO dit kunnen zien)...

- een collega die tijdens een vastgelegd afspraak na een half uur dat wij samenzitten voor iets van werk te overlopen, plots opstaat naar de leidinggevende gaat om kort over iets anders te overleggen, dan nog eerst voor een andere doelstellingen niet dringende e-mails verstuurt, om dan terug na drie kwartier te vragen of wij verder gaan met het overlopen van het werk.

- de leidinggevende komt op het laatste moment met heel wat wijzigingen af voor het Darwin-rapport, annuleert plots kort voor de deadline de teamsynchro waar ik zaken naar het team wil terugkoppelen, neemt ineens ook een collega mee weg voor een bezoek van een locatie waar de miniseminaries zullen doorgaan, terwijl er al een andere collega met hem meegaat, en ik samen met deze collega de laatste hand wilde leggen aan de vertalingen voor het Darwin-rapport.

- de leidinggevende die vijf minuten voor ik naar huis wil vertrekken, het moment waarop ik aan het inpakken ben, nog met het team wil samenzitten. Wanneer ik aangeef dat dit niet mogelijk is gezien ik tijdig op een privéafpraak wil zijn (waarvan hij ook op de hoogte was) en we overeenkomen dat ik op e-mail zet wat er nog voor het Darwin-rapport moet gebeuren alvorens het opgeleverd kan worden, komt hij de volgende maandag met een e-mail vol met betichtingen af, onder meer dat ik weigerde om samen te zitten.

- collega's en leidinggevende die mij niet mee uitnodigen voor vergaderingen, miniseminaries en klankbordgroep voor de teamdoelstelling 'nieuwe bestuursovereenkomst'.

- collega's en leidinggevende die samen de dagen in november en december volboeken met vergaderingen voor de doelstelling 'nieuwe bestuursovereenkomst' zonder mij voor deze planning uit te nodigen. Hierdoor zie ik mijn collega's in november zo goed als niet en heel weinig in de maand december om samen te werken voor andere doelstellingen.

- mijn leidinggevende die mij telkens laat wachten als wij de F2F hebben, zodat ik ook geen uur meer bij de leidinggevende heb en geen voorbeeld geeft aan de anderen in het team.

- de leidinggevende die mij op een vergadering laat zitten. Het eerste half uur op het overleg met de dienst PMO waar de dienst de roadmap van de nieuwe bestuursovereenkomst ging presenteren was ik alleen aanwezig, omdat de andere collega's van de dienst en de leidinggevende niet tijdig hun ander overleg afrondde. Na een kwartier vroegen de collega's van de dienst PMO of ik de presentatie kon geven die de leidinggevende ging geven. Dit was geen probleem, maar vlot een antwoord bieden op alle

vragen die daarbij kwamen was niet evident, aangezien ik voor deze doelstelling nauwelijks betrokken wordt. Na een half uur kwam mijn leidinggevende toe op het overleg. Ik voelde me voor schut gezet bij de dienst PMO.”

Onder ‘opmerkingen’ stelt verzoeksters hiërarchische meerdere nog:

“Tijdens het functioneringsgesprek vroeg ik XXXX of ze inzag dat haar gedrag ten aanzien van één van haar collega’s op 19/9 niet door de beugel kan en of ze in desgevallend geval bereid is zich te excuseren bij haar collega. Bovendien vroeg ik haar opnieuw zich te engageren om actief mee te werken aan een goede groeps sfeer, een sfeer van constructieve samenwerking waar proactief geanticipeerd wordt op eventuele problemen en waar ze de nodige stappen onderneemt om bij problemen tot een breed gedragen oplossing te komen. Tot slot vroeg ik haar aan de nodige zelfreflectie te doen en te leren omgaan met kritiek.

Ik gaf haar tijdens het gesprek de nodige ruimte zelf bijkomende voorstellen aan te reiken om zich te herlanceren in een nieuwe dynamiek.

Tijdens het gesprek ben ik echter niet verder geraakt dan dat XXXX [...] op geen enkel van mijn vragen [is] ingegaan. Ze is van mening dat ze al het mogelijke gedaan heeft en dat het probleem bij haar collega’s en haar leidinggevende ligt. Ik stel bij haar geen enkele wil vast om tot een oplossing te komen. Ze stelt zich ook nooit in de plaats van de ander. Bovendien stelt ze zich respectloos op ten aanzien van haar directe leidinggevende.

Ik verwacht dat XXXX alsnog ingaat op mijn hierboven geformuleerde verwachtingen. Eind oktober plan ik een nieuw functioneringsgesprek om dit op te volgen.”

Verzoekster geeft nog het volgende te kennen:

“Ik heb geen enkel ongepast of onrespectvol gedrag vertoond. Dit heb ik tijdens het functioneringsgesprek herhaald.

Ik leverde reeds verschillende inspanningen:

- rekening houden met de gevoeligheden van mijn collega [L.].

- meermaals aan mijn collega [L.] voorgesteld dat als er iets was we dit konden bespreken, maar daarop kwam geen reactie.

- positieve houd[ing] naar mijn collega [L.] blijven houden, ondanks zij zich vijandig naar mij opstelt.

- het toepassen van de principes van verbindende communicatie en conflicthantering.

Ik bots wat betreft het hanteren van het conflict op verschillende zaken waarvoor ik ook tijdens het functioneringsgesprek aandacht vroeg, zoals:

- het niet toelaten de principes en methodieken van conflicthantering te mogen inzetten, zoals het gesprek op een rustig moment te laten

plaatsvinden, het mee uitnodigen van een extern bemiddelaar (iemand van de personeelsdienst) tijdens de meeting waarop de teamwerking besproken worden.

-dat er bepaalde uitspraken en handelingen door de andere collega en hem gebeuren, die indruk wekken dat zij standpunten in het conflict innemen, of zelfs een kant kiezen. Voorbeelden:

*de uitspraak: 'Ik denk dat [L.] wel een antwoord gaf, maar dat XXXX hiermee niet tevreden is.'

*de handeling van de leidinggevende om mij grofweg te onderbreken wanneer ik zaken aanhaal.

Ik heb een heel sterke wens om tot een oplossing te komen. Anders zou ik mij niet tot de personeelsdienst hebben gewend.

Doordat de werksituatie, ook besproken in het punt 'Algemeen functioneren' voor mij onhoudbaar was, wendde ik mij op maandag 25/9 tot de personeelsdienst nadat de leidinggevende in een gesprek mondeling naar mij uitviel, mij betichtte van onwaarheden en mij vernederde.

Als reactie op mijn bezoek aan de personeelsdienst stuurde mijn leidinggevende mij op donderdag 28/9 een vergaderverzoek voor een functioneringsgesprek op 2/10. Op mijn vraag om dit gesprek iets later in te plannen om het gesprek goed te kunnen voorbereiden, werd het functioneringsgesprek op 5/10 ingepland.

Gezien dit functioneringsgesprek er onmiddellijk kwam nadat ik mij tot de personeelsdienst wendde met de problemen die ik op de dienst ervaarde en dit functioneringsgesprek op zeer korte termijn moest plaatsvinden, had ik er geen goed vertrouwen in. Om deze reden heb ik aan mijn klantengroep gevraagd of er iemand van de personeelsdienst op mijn vraag als getuige aanwezig wilde zijn.

Ik heb mijn mening over het doel van dit functioneringsgesprek en de onterechte kritiek van mijn leidinggevende op mijn functioneren.

Ik neem kennis van de opmerkingen van mijn leidinggevende, maar ga er niet mee akkoord."

Het verslag van dit functioneringsgesprek wordt noch door verzoekster, noch door haar hiërarchische meerdere, noch door de aanwezige getuige ondertekend.

3.9. Op 23 november 2017 wordt door de dienst P&O een bemiddeling georganiseerd tussen verzoekster en haar hiërarchische meerdere. Verzoekster geeft ook te kennen dat zij ondersteuning zal vragen aan haar hiërarchische meerdere wanneer zij denkt dat dit nuttig of nodig is. Haar hiërarchische meerdere engageert zich om een teammeeting te beleggen met alle collega's waarbij de samenwerking in team centraal staat: welk gedrag verwachten wij van elkaar en hoe willen we samenwerken in de toekomst. Voorts

wordt vermeld dat verzoekster de tijdens het functioneringsgesprek van 4 oktober 2017 voorgestelde vierde en vijfde ontwikkelingsdoelstelling aanvaardt en dat de bemiddeling geslaagd is.

3.10. Op 25 november 2017 geeft verzoekster het volgende te kennen in verband met haar evaluatiecyclus en werksituatie:

“Het probleem dat ik met deze bemiddeling ervaar is dat ik tussen twee zaken moet kiezen die sowieso slecht voor mij zijn, maar waar ik toch één van moet kiezen:

Niet akkoord gaan met de twee bijkomende doelstellingen waardoor er het risico bestaat dat mijn leidinggevende [S.] nog meer ‘bossing’ gedrag vertoont wat ook zijn uiting kan krijgen in de evaluatie.

Wel akkoord gaan met de twee bijkomende doelstellingen, maar mijn leidinggevende hierdoor vrij spel geven om zich ongegrond en zonder bewijzen negatief uit te laten. Het tegenbewijs leveren voor deze doelstellingen is bovendien moeilijk. Het vasthouden van mijn leidinggevende aan het opnemen van deze doelstellingen en dit voor de maximum vijf dagen dat hij mij dit jaar nog ziet (o.w.v. verlof en opleiding), bevestigen deze indruk en vrees niet enkel bij mij, maar ook met een preventieadviseur die ik sprak (niet de preventieadviseur van de FPD).

Ik wil de aandacht erop vestigen dat het functioneringsgesprek van oktober waar mijn leidinggevende negatief naar mij uithaalt ineens vier dagen later met hoogdringendheid door mijn leidinggevende [S.] werd ingepland nadat ik bij de personeelsdienst melding had gemaakt van mijn situatie. Rekening houdend met de inhoud van het gesprek, kwam dit neer op een melding van pestgedrag tegenover mij aan de personeelsdienst.

Er werd tot op heden nog geen tijd genomen om naar mijn argumenten en bewijzen te kijken die deze melding staven. Vervolgens startte ik midden oktober een informele procedure via Provikmo. De personeelsdienst werd door Provikmo gecontacteerd, maar tot op vandaag werd er met mijn melding nog geen initiatieven genomen.

Ik vind de opmerkingen van mijn leidinggevende [S.] onterecht en vind dit als één van zijn handeling[en] van pestgedrag naar mij toe. Ik kan hiervoor elementen aanhalen.

Daarbij wil ik aangeven dat ik mij uitdrukkelijk verzet dat dit verslag in mijn personeelsdossier komt en bewaard wordt.

Aan de personeelsdienst en aan de eerstvolgende persoon in de hiërarchie boven mijn leidinggevende wil ik graag het volgende vragen:

Niet in te stemmen met de wens van [S.] om de twee extra doelstellingen ‘Samenwerken in team’ en ‘Respect tonen’ op te nemen. Ik beschouw deze doelstellingen niet als een te ontwikkelen doelstelling zoals ik reeds aangaf en beargumenteerde.

Of [F.] mij wil evalueren in plaats van mijn leidinggevende [S.] gezien mijn melding van pesterijen, die nog dateert van voor het functioneringsgesprek

van oktober. Daarbij kan ik in een voorafgaand gesprek met [F.] mijn werk tonen en aangeven welke inspanningen en bijdragen ik lever inzake samenwerking in team en dat ik respect toon naar collega's en leidinggevende. Daar waar mogelijk kan ik ook bewijzen voorleggen (bijv. prints van agenda waaruit blijkt dat ik zaken met collega's bespreek).

Ik wil vragen deze melding ernstig te nemen. Omwille van deze situatie heb ik ervoor gekozen de FPD te verlaten en heb ik een jobaanbieding bij FOD Financiën aanvaard.

Het is van belang dat er correct gevolg wordt gegeven aan mijn melding en dat ik tegen midden volgende week garanties kan ontvangen dat ik een objectieve evaluatie krijg en dat ik voor de periode dat ik bij de Federale Pensioendienst werk met respect behandeld word. Als federale ambtenaar heb ik deze rechten.

Buiten de situatie op mijn dienst heb ik goede ervaringen en verstandhoudingen met de FPD. Ik wens dit zo te willen houden, maar als mijn melding niet ernstig genomen wordt en ik intern niet geholpen word, dan geeft u mij geen andere mogelijkheid dan een formele procedure voor pesten op het werk op te starten. Het lijkt me ook wenselijk voor de organisatie dat er op een andere manier met deze problematiek kan omgegaan worden en het niet zo ver moet komen.

Ik wil vragen hiermee vertrouwelijk om te gaan en over dit bericht niet te communiceren met mijn leidinggevende [S.]”

Op 30 november 2017 antwoordt F.D.G hierop:

“In de e-mail die je aan [E.] en mezelf gericht hebt, lijk je terug te komen op het akkoord dat bekomen werd tijdens de bemiddeling en dat je nadien aan mij bevestigd hebt in aanwezigheid van [D.G.].

In je mail schrijf je immers:

‘Niet in te stemmen met de wens van [S.] om de twee extra doelstellingen ‘Samenwerken in team’ en ‘Respect tonen’ op te nemen. Ik beschouw deze doelstellingen niet als een te ontwikkelen doelstelling zoals ik reeds aangaf en beargumenteerde.’

Bovendien suggereer je dat ik je evaluator zou worden in plaats van je huidige leidinggevende en onmiddellijke hiërarchische meerdere [S.].

Buiten het feit dat een wijziging van evaluator geen zin heeft vanuit functioneel oogpunt, zie ik geen enkele objectieve reden en geen enkel concreet element dat mij zou kunnen doen besluiten dat uw evaluatie niet op een zorgvuldige, objectieve en onpartijdige wijze zal gebeuren door uw huidige evaluator.

Ik heb vertrouwen in [S.] dat hij uw evaluatie op een volkomen professionele wijze zal realiseren. Uiteraard staat het je – indien je dat wenst – vrij de aanwezigheid van een getuige te vragen tijdens de evaluatie. Zou je bijgevolg een duidelijk standpunt kunnen innemen voor wat betreft de twee bijkomende doelstellingen die jou werden voorgesteld en me – schriftelijk en definitief – laten weten of je ze aanvaardt (zoals je gedaan hebt tijdens het bemiddelingsgesprek) of niet?

Dit is belangrijk in het kader van de evaluatieprocedure.”

Op 6 december 2017 deelt verzoeksters hiërarchische meerdere haar het volgende mee:

“Naar aanleiding van het functioneringsgesprek van 4/10 werden nieuwe ontwikkelingsdoelstellingen aan je evaluatiecyclus toegevoegd. Op 23/11 werd hiervoor door P & O een bemiddeling georganiseerd. Na het rondsturen van het verslag van de bemiddeling gaf je echter niet je akkoord op het verslag en bovendien liet je op 30/11 aan [F.d.G.] weten dat je de nieuwe ontwikkelingsdoelstellingen noch aanvaardt, noch weigert. Bij gebrek aan een duidelijk akkoord tussen jou en mij hierover vervallen deze twee nieuwe ontwikkelingsdoelstellingen dan ook.”

3.11. Verzoekster wordt uitgenodigd voor een evaluatiegesprek op 11 december 2017, op 15 december 2017 en op 20 december 2017. Door ziekte van 11 tot en met 15 december 2017 en op 20 december 2017 kan dit evaluatiegesprek op de geplande data niet doorgaan.

3.12. Vanaf 1 januari 2018 is verzoekster niet langer tewerkgesteld bij de verwerende partij, maar bij de federale overheidsdienst Financiën.

3.13. Op 5 januari 2018 brengt verzoekster de verwerende partij ervan op de hoogte dat zij zich verzet tegen een schriftelijke evaluatie. Verzoekster wordt daarop uitgenodigd voor een evaluatiegesprek op 15 januari 2018, maar zij geeft te kennen op die dag verplichtingen te hebben bij haar nieuwe werkgever.

3.14. Op datum van 22 december 2017 stelt verzoeksters voormalig hiërarchische meerdere een evaluatieverslag op voor haar evaluatiecyclus 2017 zonder dat een evaluatiegesprek heeft plaatsgevonden.

De drie subdoelstellingen van de tijdens het planningsgesprek vastgelegde prestatiedoelstelling worden beoordeeld als ‘behaald’.

De eerste ontwikkelingsdoelstelling (‘Hier ben ik sterk in. Zichzelf ontwikkelen. Verder bekwamen in het eigen vakdomein’) wordt als ‘niet

behaald' geëvalueerd. Verzoeksters voormalige hiërarchische meerdere merkt dienaangaande het volgende op:

“De competenties ‘in team werken’ en ‘respect tonen’ zijn cruciaal voor het uitoefenen van het vak van attaché strategische coördinatie. Ondanks de functioneringsgesprekken van 16/8 en 4/10 en de bemiddeling van 23/11 weigert XXXX in te zien dat ze deze competenties moet ontwikkelen. Zie ook rubrieken ‘Algemene functionering’ en ‘Motivatie’ van dit evaluatiedocument voor verdere toelichting.”

De twee subdoelstellingen van de tweede ontwikkelingsdoelstelling (‘Ontwikkeling m.b.t. de functie. Frans. De kennis van de tweede landstaal verbeteren’) en de derde ontwikkelingsdoelstelling (‘Ontwikkeling m.b.t. de functie. Zichzelf ontwikkelen. Inzicht verkrijgen in de werking van de FPD’) worden beoordeeld als ‘behaald’.

Over de tijdens het functioneringsgesprek van 4 oktober 2017 voorgestelde vierde en vijfde ontwikkelingsdoelstelling wordt opgemerkt dat deze uit het gesprek zijn verwijderd.

De drie subdoelstellingen van de doelstelling inzake de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst (‘klantgericht handelen’) worden geëvalueerd als ‘gedeeltelijk behaald’. Verzoeksters voormalige hiërarchische meerdere merkt daarover het volgende op:

“XXXX slaagt er onvoldoende in duidelijk af te stemmen en afspraken te maken met directe collega’s en leidinggevende. Ze communiceert éézijdig naar de teamleden zonder open te staan voor hun inbreng. Bovendien liet ze na meerdere afwezigheden (tijdig) te melden of dienstvrijstellingen aan te vragen aan haar leidinggevende (zie ook rubriek ‘Motivatie’). Dergelijk gedrag maakt het moeilijk om dienstplanning op te maken en heeft daardoor ook impact op de beschikbaarheid voor collega’s (de interne klacht) en gebruikers van de dienst.”

Wat de bijdrage aan de teamprestaties betreft, worden de twee subdoelstellingen van de eerste doelstelling (‘realisatie van de tweejaarlijkse opvolgingsrapporten (Darwin) van de bestuursovereenkomst tussen de Federale

Pensioendienst en de Federale Staat') beschouwd als 'niet behaald'. Aan zijn opmerkingen van het functioneringsgesprek van 4 oktober 2017, voegt verzoeksters toenmalige hiërarchische meerdere nog het volgende toe:

“XXXX slaagt er niet in om op een constructieve wijze in team samen te werken. Deze doelstelling werd uiteindelijk gerealiseerd dankzij XXXX haar collega's die andere doelstellingen last minute opzij schoven om dit rapport volledig te kunnen afwerken binnen de vooropgestelde deadline. Zie ook 'Bijdrage aan de teamprestaties' in de rubriek 'Motivatie'.”

De drie subdoelstellingen van de tweede doelstelling inzake de bijdrage aan de teamprestaties ('realisatie van het jaarlijkse Bestuursplan') worden beoordeeld als 'niet behaald'. Verzoeksters voormalige hiërarchische meerdere voegt daaromtrent aan zijn opmerkingen van tijdens de functioneringsgesprekken van 16 augustus 2017 en van 4 oktober 2017 nog het volgende toe:

“XXXX slaagt er niet in om op een constructieve wijze in team samen te werken en brengt zo de realisatie van de teamdoelstellingen in gevaar. Zie ook 'Bijdrage aan de teamprestaties' in de rubriek 'Motivatie'.”

De drie subdoelstellingen van de derde doelstelling inzake de bijdrage aan de teamprestaties ('realisatie van de meerjarige Bestuursovereenkomst tussen de Federale Pensioendienst en de Federale Staat') worden geëvalueerd als 'niet behaald'. Verzoeksters voormalige hiërarchische meerdere stelt na zijn tijdens het functioneringsgesprek van 4 oktober 2017 gemaakte opmerking daarover ook nog:

“XXXX slaagt er niet in om op een constructieve wijze in team samen te werken en brengt zo de realisatie van de teamdoelstellingen in gevaar. Zie ook 'Bijdrage aan de teamprestaties' in de rubriek 'Motivatie'.”

Onder 'algemene functionering' schrijft verzoeksters voormalige hiërarchische meerdere:

“Het functioneren van XXXX was problematisch. Ze slaagt er niet in tot een goede teamwerking te komen, communiceert éézijdig, directief en niet oplossingsgericht, toont geen respect voor collega's en leidinggevend,

maakte heimelijk een audio-opname van een gesprek met een collega en verdedigt een dergelijke praktijk (zie ook rubriek ‘Motivatie’), communiceerde niet over meerdere afwezigheden en respecteerde bijgevolg het arbeidsreglement niet.

Los van common sense inzake een goede teamwerking, is een dergelijke houding (geen respect, heimelijke audio-opname) niet in overeenstemming met het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, artikel 7, § 2.”

Aan verzoekster wordt de eindvermelding ‘te verbeteren’ toegekend, wat wordt gemotiveerd als volgt:

“Prestatiedoelstellingen

Tijdens het functioneringsgesprek van 4/10 vroeg XXXX extra tijd om de globale organisatiebeoordeling te realiseren. Ik verschoof de deadline voor het maken van de conclusies daarom van 30/9 naar 15/12. De globale organisatiebeoordeling is grotendeels klaar. Doelstelling gerealiseerd.

Ontwikkelingsdoelstellingen

XXXX volgde deels de opleiding Business Proces Management bij het OFO. In het voorjaar volgde ze een opleiding Frans bij het OFO. Ook werd beroep gedaan op een coach van OFO. Tijdens het functioneringsgesprek van 4/10 bevestigde ik haar dat ze bij het OFO kan deelnemen aan een vervolgopleiding Frans. XXXX kreeg ook een rondleiding in verschillende diensten van de FPD om beter zicht te krijgen op de werking van de organisatie. Een traject peer-coaching werd in september opgestart en XXXX nam ook deel aan twee van de drie opleidingsdagen verbindende communicatie.

Tijdens de functioneringsgesprekken van 16/8 en 4/10 werd de competentie ‘in team werken’ besproken. Het betreft een kerncompetentie voor het uitoefenen van de functie (zie de verwijzing naar de cartografie (DSA129) opgenomen in het planningsgesprek van 22/5/2017 en zie ook bijlage 2 van het functiegesprek van 6/12/2016). Gezien het belang van teamwerk en het aandeel van teamdoelstellingen in de evaluatiecyclus betreft het dus een competentie die noodzakelijk is om de functie op bevredigende wijze uit te oefenen. Gelet op mijn opmerkingen opgenomen in de verslagen van de functioneringsgesprekken van 16/8 en 4/10 en gelet op de bemiddeling van 23/11 is deze competentie onvoldoende ontwikkeld.

Tijdens het functioneringsgesprek van 4/10 werd ook de waarde ‘Respect’ aangehaald. Ook dit is een competentie die noodzakelijk is voor het op bevredigende wijze uitoefenen van de functie en bij uitbreiding éénder welke functie als federaal ambtenaar. Respect is een fundamentele waarde opgenomen in het deontologisch kader voor de ambtenaren van het federaal administratief openbaar ambt. Bovendien stipuleert het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, artikel 7, § 2 dat een ambtenaar zijn collega’s en zijn hiërarchische meerderen met waardigheid en hoffelijkheid dient te behandelen.

Ik stelde voor om ‘In team werken’ en ‘Respect tonen’ op te nemen als

bijkomende ontwikkelingsdoelstellingen in de evaluatiecyclus. Dit om deze competenties inherent aan de functie te expliciteren. In dat kader gaf ik aan XXXX ook de mogelijkheid zich in te schrijven voor de opleiding ‘Conflicten met uw collega’s oplossen’ bij het OFO. XXXX schreef zich ook effectief in. De opleiding gaat door in februari 2018. Tijdens de bemiddeling van 23/11 gaf XXXX haar mondeling akkoord bij de nieuwe ontwikkelingsdoelstellingen. Echter, nadien, kwam ze hierop terug. XXXX is van oordeel dat ze al het mogelijke doet, terwijl de feiten (zie ook infra) een problematisch functioneren aantonen. De doelstelling ‘Zichzelf ontwikkelen’ werd – gelet op het feit dat ‘in team werken’ en ‘Respect tonen’ kerncompetenties zijn voor het uitoefenen van de functie – onvoldoende gehaald.

De ontwikkelingsdoelstellingen werden daarom slechts gedeeltelijk gerealiseerd.

Beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst

Op 25/9 verliet XXXX ’s middags het werk zonder voorafgaandelijke toestemming van haar leidinggevende. Op dinsdag 26/9 vroeg XXXX om 8u50 de toestemming om te telewerken, niettegenstaande er om 9u30 een vergadering (directiecomité) gepland stond waar XXXX verwacht werd. Als leidinggevende stond ik als het ware met de rug tegen de muur. Op 40 minuten kon ze onmogelijk van haar woonplaats waar het telewerk doorgaat tot in de Zuidertoren te Brussel waar de vergadering doorging geraken. Op 9/11 moest ik vaststellen dat er een dienstvrijstelling in XXXX haar agenda stond op donderdagnamiddag 9 november en vrijdagvoormiddag 10 november. XXXX had die dienstvrijstellingen nochtans niet op voorhand bij haar leidinggevende aangevraagd. Donderdagnamiddag 9 november wees het departement P & O XXXX er per e-mail op dat ze het arbeidsreglement diende na te leven.

Dergelijk gedrag maakt het moeilijk om dienstplanningen op te maken en heeft daardoor ook impact op de beschikbaarheid voor collega’s en gebruikers van de dienst. Deze was onvoldoende. Deze doelstelling is bijgevolg slechts gedeeltelijk behaald.

Bijdrage aan de teamprestaties

Bijdragen aan de teamprestaties impliceert samenwerking met de collega’s. Een constructieve samenwerking en wederzijds respect zijn essentieel om teamdoelstellingen te realiseren. Ik verwijs hier naar de functioneringsgesprekken van 16/8 en 4/10. Ondanks deze gesprekken heeft XXXX de situatie verder laten escaleren.

Toen ik op 22/9 een uitnodiging stuurde om op 11/10 met het team de teamwerking te bespreken weigerde XXXX op deze uitnodiging in te gaan. Ze liet mij weten enkel aan dergelijke vergaderingen te willen deelnemen indien er iemand van het departement P & O bij aanwezig zou zijn.

Op vrijdag 13 oktober – tijdens haar ziekteverlof – telefoneerde XXXX mij om een geluidsopname te laten horen. Ze had heimelijk een gesprek met haar collega [L.J.] opgenomen. De opname dateert van na het functioneringsgesprek van 16/8 en van voor de uitval naar haar collega [L.J.] op 19/9.

Het in het geheim opnemen van gesprekken met collega’s is een

onaanvaardbare praktijk. Dit is geen blijk van vertrouwen en respect, laat staan dat dit bevorderend zou zijn voor de groeps sfeer. Meer nog, dergelijke praktijken maken een samenwerking zo goed als onmogelijk. Tijdens de bemiddeling van 23/11 verdedigde XXXX echter deze praktijk. Tijdens diezelfde bemiddeling van 23/11 minimaliseerde XXXX bovendien het werk van haar collega's. XXXX coördineerde het Darwinrapport eerste semester 2017. De afstemming met de collega's verliep echter moeizaam en haar communicatiestijl naar haar collega's is zeer directief. Na 19/9 dienden haar collega's het werk over te nemen zonder dat XXXX daarover duidelijk gecommuniceerd had. Dit leidde tot bijkomende wrevel in het team. Deze groepsdoelstelling kon gehaald worden door de bijkomende inspanningen van de collega's van XXXX, terwijl XXXX deze inspanningen minimaliseert en er blijft van uitgaan dat er zich geen enkel probleem stelt, en dit ondanks de expliciete vraag van haar collega [A.B.] om beter af te stemmen (zie e-mail van 22/9).

Naar aanleiding van het conflict met haar collega [L.J.] werd tijdens de bemiddeling van 23/11 overeengekomen dat XXXX een eerste stap zou zetten. Op 5/12 ging ze hierop in. Echter opnieuw minimaliseerde ze de feiten.

XXXX haar niet-constructieve en onrespectvolle houding brengt de realisatie van de dienstdoelstellingen in gevaar. Bovendien heeft ze heimelijk een gesprek met een collega opgenomen en verdedigt ze deze praktijk. Alleen al hierdoor brengt ze het imago van de dienst ernstige schade toe."

Onder 'eventuele opmerkingen' stelt verzoeksters voormalige hiërarchische meerdere nog:

"Tijdens de evaluatiecyclus organiseerde ik twee functioneringsgesprekken met XXXX (16/8 en 4/10). Een derde gesprek gepland op 26/10 ging niet door omdat XXXX in de maand oktober meerdere weken afwezig was wegens ziekte. Op 23/11 ging een bemiddeling door tussen XXXX en mezelf. [E.W.] van het departement P & O trad op als bemiddelaar.

XXXX heeft het verslag van het functioneringsgesprek van 4/10 nooit willen tekenen. Ze formuleerde wel haar opmerkingen op het verslag.

Het evaluatiegesprek werd initieel ingepland op 11/12/2017. Die ochtend meldde XXXX zich echter ziek. Het gesprek werd daarom verschoven naar 13/12. Echter, op 12/12 meldde XXXX zich ziek tot en met 15/12. Vervolgens werd het evaluatiegesprek ingepland op 20/12. Echter, ook die ochtend meldde XXXX dat ze niet aanwezig kon zijn wegens ziekte. Op 21 en 22 december had XXXX verlof genomen.

XXXX verliet de organisatie met ingang van 1/1/2018 via mobiliteit naar een andere federale werkgever. Om – ondanks dit vertrek – alsnog de mogelijkheid te bieden tot een persoonlijk onderhoud in het kader van haar evaluatie werd XXXX uitgenodigd voor een evaluatiegesprek op 15 januari 2018. XXXX ging hier niet op in.

Merk op dat XXXX zelf nooit een voorstel formuleerde om een datum voor

een persoonlijk onderhoud in het kader van haar evaluatie te vinden. 22/12 was de laatste werkdag waarop het gesprek kon plaatsvinden voor haar vertrek. Om die reden werd 22/12 opgegeven als evaluatiedatum. Datum van gesprek/onderhoud dient in dit document dan ook gelezen te worden als datum evaluatie.

Ik geef tot slot schriftelijk mee dat indien XXXX niet akkoord zou gaan met deze evaluatie, ze binnen de twintig werkdagen na de kennisgeving van dit verslag een schriftelijk beroep kan instellen tegen dit verslag en de vermelding die haar toegekend is. Het beroep moet worden ingesteld bij de administrateur-generaal van de Federale Pensioendienst.”

Dat is de eerste bestreden beslissing.

3.15. Op 9 februari 2018 stelt verzoekster beroep in bij de administrateur-generaal van de verwerende partij tegen de haar voor de evaluatiecyclus 2017 toegekende eindvermelding ‘te verbeteren’. Het beroepsschrift bevat eensdeels kritiek op de formele aspecten van de evaluatie – onder meer dat geen evaluatiegesprek heeft plaatsgevonden – en anderdeels op de inhoudelijke beoordeling van de ‘niet behaalde’ en ‘gedeeltelijk behaalde’ doelstellingen.

3.16. Op 19 april 2018 worden verzoekster samen met haar raadsman en haar voormalige hiërarchische meerdere gehoord door de interparastatale beroepscommissie inzake evaluatie (hierna: de beroepscommissie). Na beraadslaging wordt overgegaan tot geheime stemming. Drie leden van de beroepscommissie gaan niet akkoord om de aan verzoekster toegekende evaluatievermelding ‘te verbeteren’ te behouden en drie leden gaan wel akkoord. Om die reden bepaalt de voorzitter de strekking van het advies. Het door de beroepscommissie uitgebrachte advies luidt:

“De vermelding ‘te verbeteren’, toegekend aan Mevrouw XXXX voor de evaluatieperiode 01/04/2017 tot en met 31/12/2017 blijft behouden. Het behouden van de vermelding ‘te verbeteren’ wordt gemotiveerd door het feit dat er volgens de commissie voldoende elementen in het dossier aanwezig zijn om de vermelding ‘te verbeteren’ te rechtvaardigen.

Wat de formele aspecten betreft:

De geëvalueerde haalt aan dat het onwettig is dat er geen evaluatiegesprek heeft plaats gevonden. Echter, uit de gegevens in het dossier blijkt dat de evaluator voldoende inspanning heeft geleverd om alsnog een gesprek met

betrokkene te hebben. Het gesprek werd oorspronkelijk gepland op 11/12/2017. Mevrouw XXXX meldde zich die ochtend ziek. Daarom werd het gesprek verschoven naar 13/12/2017. Echter, op 12/12/2017 meldde de geëvalueerde zich ziek tot en met 15/12/2017. Vervolgens werd het evaluatiegesprek ingepland op 20/12/2017. De geëvalueerde meldde zich die ochtend ook ziek. Op 21 en 22 december had de geëvalueerde vakantie. Op 01/01/2018 verliet Mevrouw XXXX de FPD. De evaluator wenst alsnog een gesprek met betrokkene te hebben en stelt 15/01/2018 voor. Deze datum past voor Mevrouw XXXX niet omwille van verplichtingen bij haar nieuwe werkgever. Zij doet zelf geen enkele inspanning of stelt zelf geen datum voor om alsnog een gesprek te kunnen hebben. Dit argument van de geëvalueerde wordt niet weerhouden.

De geëvalueerde stelt dat het document inzake evaluatie onwettig is omdat het voor haar niet duidelijk is wie dit document heeft getekend. Immers, op pagina 16 staat vermeld getekend door 'Hiërarchie' via eID. Deze redenering wordt niet weerhouden omdat uit de identificatie op de eerste bladzijde van de evaluatie duidelijk blijkt wat de hiërarchische structuur is waaronder Mevrouw XXXX valt. Het is voldoende duidelijk dat dit de heer [D.G.F.] is, die het document heeft getekend.

Wat de inhoudelijke aspecten betreft:

Mevrouw XXXX haalt zowel in haar schriftelijk verweer als tijdens de zitting aan dat zij haar doelstellingen wel degelijk bereikte. Zij vindt het niet correct dat ze 'onrechtstreeks', via de andere doelstellingen toch beoordeeld wordt op de ontwikkelingsdoelstellingen 'in team werken' en 'respect tonen'. Immers; deze doelstellingen werden volgens de bemiddelaar oorspronkelijk aanvaard door de partijen, maar later toch geschrapt door de evaluator omdat Mevrouw XXXX hier toch niet mee akkoord ging.

De commissie is van oordeel dat het expliciteren van deze doelstellingen in aparte ontwikkelingsdoelstellingen in wezen niet noodzakelijk is. Deze kunnen wel degelijk doorwerken in alle andere doelstellingen. Voor wat betreft de doelstelling 'in team werken' kan worden verwezen naar het functiegesprek en het bijgevoegde generieke competentieprofiel waar 'in team werken' wordt aangegeven als een kerncompetentie.

Voor wat betreft de doelstelling 'respect tonen' kan worden verwezen naar artikel 7 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, dat ook van toepassing is op stagiairs.

De evaluator toont op voldoende wijze aan dat het functioneren van Mevrouw XXXX niet naar behoren is. Haar gedrag (onder meer het niet correct doorgeven van afwezigheden aan haar chef en haar eenzijdige communicatie zonder enige vorm van overleg met haar collega's) valt moeilijk te rijmen met de functie van Mevrouw XXXX (attaché strategische coördinatie) waarin vertrouwen, respect en teamgerichtheid essentieel zijn. Bijgevolg adviseert de commissie om de doelstelling 'te verbeteren' te behouden."

Dat is de tweede bestreden beslissing.

3.17. Verzoekster wordt vervolgens door de adjunct-administrateur-generaal van de verwerende partij ervan in kennis gesteld dat de haar toegekende evaluatievermelding definitief wordt wanneer de beroepscommissie heeft voorgesteld deze te behouden.

IV. Onderzoek van het eerste middel

Standpunt van de partijen

4. Het eerste middel is genomen uit de schending van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ (hierna: de formelemotiveringswet), van de materiëlemotiveringsplicht en van het zorgvuldigheidsbeginsel.

Verzoekster voert aan dat met de tweede bestreden beslissing de eerste bestreden beslissing wordt bevestigd, zonder dat haar argumenten in beroep in aanmerking zijn genomen. Zij is van oordeel dat de tweede bestreden beslissing niet draagkrachtig is gemotiveerd en dat ze amper antwoorden bevat op haar beroepsargumenten, hoewel zij in haar beroepsschrift voor alle ‘niet behaalde’ en ‘gedeeltelijk behaalde’ doelstellingen uit het evaluatieverslag van 22 december 2017 heeft uiteengezet waarom het standpunt van de evaluator niet kan worden bijgevalen en daarnaast ook opmerkingen heeft geformuleerd bij de evaluatie van haar ‘algemene functionering’. Zonder zorgvuldig onderzoek zijn de onjuiste motieven van de evaluatie bevestigd en de motiveringsgebreken van de eerste bestreden beslissing zijn dus niet verholpen door de tweede bestreden beslissing.

Verzoekster licht vervolgens het middel nader toe voor elk van de ‘niet behaalde’ en ‘gedeeltelijk behaalde’ doelstellingen en de beoordeling van de ‘algemene functionering’. Zij betoogt als volgt:

- De eerste ‘niet behaalde’ doelstelling betreft de ontwikkelingsdoelstelling ‘Hier ben ik sterk in. Zichzelf ontwikkelen. Verder bekwamen in het eigen vakdomein’. Hieromtrent is tijdens het planningsgesprek afgesproken dat verzoekster gerichte opleidingen zou volgen en vakliteratuur zou doornemen om zich verder te bekwamen in het eigen vakdomein. Verzoekster heeft dit wel degelijk gerealiseerd. De doelstelling handelt louter over het nader ontwikkelen van vaktechnische competenties; elementen zoals ‘teamcommunicatie’ en ‘teamwerking’ horen dus niet thuis in de beoordeling van deze doelstelling. Dit geldt des te meer daar de doelstellingen ‘in team werken’ en ‘respect tonen’ uit de evaluatiecyclus zijn geschrapt na het functioneringsgesprek van 4 oktober 2017, hetgeen ook wordt bevestigd in het evaluatieverslag. Niettemin heeft de evaluator deze doelstellingen toch in de evaluatie opgenomen door ze onder te brengen bij de ontwikkelingsdoelstelling ‘verder bekwamen in het eigen vakdomein’ en het is op grond van de beoordeling van deze elementen dat de ontwikkelingsdoelstelling als ‘niet behaald’ wordt geëvalueerd. De beroepscommissie negeert dit argument volledig. Uit de motieven van de tweede bestreden beslissing kan niet worden afgeleid waarom dit argument wordt afgewezen, zodat de motiveringsplicht en het zorgvuldigheidsbeginsel geschonden zijn.

- De tweede ‘niet behaalde’ doelstelling is de ‘realisatie van de tweejaarlijkse opvolgingsrapporten (Darwin) van de bestuursovereenkomst tussen de Federale Pensioendienst en de Federale Staat’ onder de ‘bijdrage aan de teamprestaties’. Verzoekster heeft haar bijdrage aan de taakverdeling voor het realiseren van deze doelstelling – zoals deze is overeengekomen tijdens het planningsgesprek van 22 mei 2017 – geleverd zoals afgesproken. Voor het Darwin rapport stelde zij een planning op die door de leidinggevende en de andere collega’s werd goedgekeurd. Zij verzamelde de nodige informatie om haar taken uit te voeren en werkte nauwgezet aan de redactie ervan om samen met het team een kwalitatief rapport af te leveren. Wanneer bepaalde informatie moeilijk werd ontvangen, bracht zij de leidinggevende daarvan op de hoogte. Bijkomende informatie werd ook verzameld op de strategische stuurgroepen die zij organiseerde en inplande. Indien nodig, zat zij ook met andere mensen samen om tot de juiste informatie te

komen. Zij stemde ook regelmatig af met collega's en de leidinggevende om de stand van zaken te bespreken en na te gaan welke zaken nog moesten gebeuren. Naast de besprekingen op de wekelijkse teamsynchro, plande zij ook de nodige vergaderingen in. Er werd tijdig een kwalitatief rapport afgeleverd. De opmerking uit het evaluatieverslag dat deze doelstelling werd gerealiseerd dankzij de collega's die andere doelstellingen *last minute* aan de kant schoven is dan ook onjuist en wordt door geen enkel objectief element ondersteund. Aan de hand van enkele *outprints* van de agenda tracht verzoekster aan te tonen dat er van haar kant een vlotte communicatie en samenwerking met de teamleden was en aan de hand van enkele e-mails tracht zij aan te tonen dat zij bij problemen met het ontvangen van informatie haar leidinggevende inlichtte. Bij het uitvoeren van haar taken voor deze doelstelling heeft verzoekster de bereidheid tot samenwerking als allesbehalve positief ervaren, wat volgens haar moge blijken uit de voorbeelden die zij aanhaalt. Gelet op deze voorbeelden steunt de beoordeling van de evaluator op een eenzijdig standpunt en schetst het geen waarheidsgetrouw beeld van de werkelijkheid. De doelstellingen werden wel degelijk behaald, ondanks de tegenwerking waarmee zij te kampen had. De beroepscommissie besteedt geen enkel motief aan deze voorbeelden die aantonen dat de motieven van de evaluatiebeslissing steunen op een eenzijdig niet-waarheidsgetrouw standpunt. Uit de motieven van de tweede bestreden beslissing kan niet worden afgeleid waarom geen rekening wordt gehouden met haar argumenten omtrent de eenzijdige beoordeling door de evaluator. De tweede bestreden beslissing is dan ook onzorgvuldig en niet draagkrachtig gemotiveerd, hetgeen ook de regelmatigheid van de evaluatiebeslissing aantast.

- De derde 'niet behaalde' doelstelling betreft de 'realisatie van het jaarlijkse Bestuursplan' onder 'bijdrage aan de teamprestaties'. De dienst kwam overeen om vanaf midden 2017 de voorbereidingen voor het bestuursplan te starten, wat inhield dat de dienst PMO een mapping van projecten maakte die door verzoeksters dienst werd nagekeken. Daarbij zouden eventuele vragen tot aanpassingen worden doorgegeven om tegen eind 2017 over een finale mapping te beschikken. Deze mapping zou ondersteuning bieden in de opmaak van het bestuursplan. Verzoekster nam het nakijken van de mapping op zich en

onderhield daartoe contacten met de dienst PMO. In het najaar van 2017 kwam de dienst overeen om de vergaderingen en de redactie van het bestuursplan begin 2018 te starten. Verzoekster heeft deze afspraken nageleefd. Zij heeft de mapping die door de dienst PMO gebeurde nagekeken, zij zat daartoe samen met de collega's van PMO en onderhield goede contacten met hen, zoals blijkt uit een aantal agenda-afspraken. De gecontroleerde mapping werd vervolgens met een collega overlopen en nagekeken door verzoekster om er zeker van te zijn dat niets over het hoofd werd gezien. Om ten slotte met de opmaak van het nieuw bestuursplan te starten vond op 25 september 2017 een voorbereidingsoverleg plaats en verzoekster heeft actief deelgenomen aan dit overleg. De doelstelling werd dan ook duidelijk gerealiseerd. Desondanks bevestigt de beroepscommissie de initiële evaluatie zonder ook maar enige aandacht te besteden aan de argumenten van verzoekster.

- De vierde 'niet behaalde' doelstelling is de 'realisatie van de meerjarige Bestuursovereenkomst tussen de Federale Pensioendienst en de Federale Staat' onder de 'bijdrage aan de teamprestaties'. Verzoekster werd wat deze doelstelling betreft systematisch buitengesloten. Zij maakte haar bezorgdheden hierover kenbaar via e-mails van 22 juni 2017 en 1 oktober 2017 en vermeldde dit bij haar opmerkingen op het verslag van het functioneringsgesprek van 4 oktober 2017. Hoewel de leidinggevende in juli nog liet weten dat zij wel betrokken zou worden met de conceptnota's voor de opmaak van de nieuwe bestuursovereenkomst, gebeurde dit niet. In de periode van juli tot eind september 2017 vonden er 21 vergaderingen, interne meetings en meetings met departementshoofden plaats. Verzoekster was op geen enkele van deze vergaderingen uitgenodigd. Ook voor de mini-seminaries en de klankbordgroepen in het najaar om input te krijgen voor de conceptnota's werd verzoekster als enige van het team niet betrokken. Zij was enkel aanwezig op drie vergaderingen waar de roadmap voor de nieuwe bestuursovereenkomst werd gepresenteerd, maar voor de andere meer inhoudelijke vergaderingen werd zij buitengesloten. Desondanks heeft zij alle informatie waarover zij beschikte en die nuttig kon zijn voor de voorbereidingen van de nieuwe bestuursovereenkomst aan de rest van het team bezorgd. Ondanks het feit dat zij werd buitengesloten, heeft zij er dus alles aan gedaan om de goede

functionering onder deze doelstelling te realiseren. De beroepscommissie heeft op geen enkele manier rekenschap gegeven van het feit dat verzoekster werd buitengesloten, zodat het effect hiervan op het behalen van haar doelstellingen ook niet in kaart werd gebracht.

- De ‘gedeeltelijk behaalde’ doelstelling betreft het ‘klantgericht handelen’ onder de rubriek ‘beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst’. Tijdens het planningsgesprek werd verduidelijkt dat de gebruikers van de dienst zowel de externe als de interne klanten zijn. Interne klanten zijn bijvoorbeeld het management en medewerkers van andere diensten. Het gaat evenwel niet om de collega’s van de eigen dienst. Naar de personen die beschouwd moeten worden als gebruikers van de dienst was verzoekster steeds beschikbaar. De klanten werden in de mate van het mogelijke goed verder geholpen of doorverwezen. De afspraken werden steeds nageleefd, de interne klanten werden betrokken en er is naar hen teruggekoppeld. Nooit zijn er klachten geweest van klanten. De opmerkingen in het evaluatieverslag over teamcommunicatie zijn niet op hun plaats en de opmerkingen over haar afwezigheden en het aanvragen van dienstvrijstellingen zijn bovendien niet correct. Verzoekster legt uit dat zij na een gesprek op 25 september 2017 met de personeelsdienst overeenkwam om in de namiddag naar huis te gaan en dan ofwel te telewerken ofwel verlof te nemen voor die namiddag en voor de volgende dag, wat wordt bevestigd in het verslag van dat gesprek. Diezelfde avond belde zij haar leidinggevende nog en werd er afgesproken vóór 26 september 2017 dat zij haar leidinggevende voor negen uur zou laten weten of zij zou telewerken of verlof zou nemen. In een latere e-mail en in het evaluatieverslag stelt de leidinggevende echter dat hij niet door de personeelsdienst over de gemaakte afspraken werd geïnformeerd, wat onjuist is. Omdat het over telefonische en mondelinge afspraken gaat, kan het bewijs hiervan echter niet worden geleverd. Voor de dienstvrijstellingen in oktober was volgens verzoekster de personeelsdienst op de hoogte. De afspraak met een medewerker van de personeelsdienst was dat verzoekster de inhoud van de dienstvrijstelling mondeling zou bespreken en dat het in orde was indien zij de dienstvrijstelling in haar agenda had geplaatst. Met andere woorden, de afspraken rond de afwezigheden en dienstvrijstellingen werden steeds met de

personeelsdienst besproken. De personeelsdienst verleende haar akkoord en was op de hoogte. De met de personeelsdienst gemaakte afspraken leefde verzoekster ook steeds na en zij heeft dit ook steeds duidelijk gecommuniceerd wanneer hierover vragen werden gesteld. De beroepscommissie houdt geen rekening met deze feitelijke elementen en besteedt geen aandacht aan de kritieken op de evaluatiebeslissing, maar bevestigt zonder meer die beslissing.

- In de beoordeling van de ‘algemene functionering’ in het evaluatieverslag, komen andermaal de opmerkingen over een goede teamwerking en respect naar voren. In het beroepsschrift werden deze opmerkingen formeel tegengesproken. Het betreffen valse aantijgingen. Verzoekster stelt zich steeds sterk te hebben geëngageerd om samen te werken en tot een goede groepsfeer te komen. Zij nam ook zelf initiatieven tot verdere ontwikkeling. Collega’s werden vriendelijk en respectvol behandeld en werden geholpen, ook voor het realiseren van hun persoonlijke doelstellingen. Tot slot wijst verzoekster op een synthesenota van de diverse visies van de departementen en de besprekingen op het “Dircom” in januari 2017. Zij stelt daar vele uren werk in gestoken te hebben zodat het een volwaardige extra prestatiedoelstelling betreft. De leidinggevende vermeldt daar evenwel niets over in het evaluatieverslag.

Verzoekster meent op grond van bovenstaande argumenten te hebben aangetoond dat het evaluatieverslag berust op een onjuiste weergave van de werkelijkheid en dat geen rekening wordt gehouden met haar relevante opmerkingen en de inspanningen die zij leverde. Zij stelt voldoende te hebben aangetoond dat alle doelstellingen bewust verkeerd werden beoordeeld door de evaluator volgens dezelfde systematiek: elke doelstelling wordt systematisch als ‘niet behaald’ geëvalueerd op grond van twee dezelfde beoordelingselementen – namelijk ‘respect tonen’ en ‘in team werken’ – die niets te maken hebben met één van de doelstellingen die moesten worden geëvalueerd. De evaluator beoordeelt verzoekster negatief op deze twee elementen hoewel dit onterecht is en die beoordelingselementen nergens als doelstelling zijn aangeduid. Voor de beoordeling van de doelstellingen houdt de evaluator nergens rekening met elementen die wél relevant zijn. Zo is het bijvoorbeeld onbegrijpelijk waarom de

evaluator voor de doelstelling ‘realisatie van de tweejaarlijkse opvolgingsrapporten (Darwin)’ geen rekening wil houden met het meest evidente criterium, namelijk of de termijn is gehaald. Verzoekster verwijt het de beroepscommissie dat zij deze systematische schending niet doorprijkt, wat ertoe leidt dat de beroepscommissie zich de door de evaluator begane schending van het motiveringsbeginsel eigen maakt.

Verzoekster merkt nog op dat de Raad van State geen eigen inhoudelijke beoordeling van deze elementen kan maken, maar wel kan vaststellen dat in de tweede bestreden beslissing geen rekening wordt gehouden met de verschillende elementen die aantonen dat de evaluatiebeslissing niet op juiste motieven in feite en in rechte berust. Er wordt geen melding gemaakt van de uitsluiting van verzoekster, van de synthesesnota en van de voorbeelden waaruit blijkt dat het oordeel van de evaluator op een eenzijdig standpunt steunt. Het verweer van verzoekster tegen de ongunstige evaluatie werd niet betrokken in de besluitvorming.

De enkele motieven die de beroepscommissie wijdt aan verzoeksters argumenten, zijn volgens verzoekster bovendien onjuist. Zo gaat de beroepscommissie er ten onrechte vanuit dat zij stagiair is. Bovendien vergeet de beroepscommissie bij haar beoordeling over de geschrapte ontwikkelingsdoelstellingen dat de evaluator uitdrukkelijk erop heeft gewezen dat deze vervallen waren. In dat kader is het des te meer onredelijk om die doelstellingen via andere doelstellingen te laten doorwerken. Voorts betwist verzoekster het motief in het advies van de beroepscommissie in verband met het niet kunnen plaatsvinden van een evaluatiegesprek. Zij wijst erop dat zij ziekteverlof had van 11 tot en met 15 december 2017. Het is derhalve onjuist dat zij zich tweemaal ziek zou hebben gemeld, op 11 en 12 december 2017. Vervolgens had verzoekster op 18 december en 19 december vakantiedagen. Toen zij op 20 december 2017 nog niet genezen was, meldde zij zich opnieuw ziek. Ten slotte wijst verzoekster erop dat uit de aangehaalde briefwisseling blijkt dat het onjuist is om te stellen dat zij niet in overleg trad met collega's zoals de

beroepscommissie beweert. Verzoekster besluit hieruit dat de tweede bestreden beslissing niet alleen bijna geen enkel verweerargument bespreekt, maar dat de paar aspecten die wel worden behandeld feitelijk onjuist worden beantwoord.

Volgens verzoekster bleven de motiveringsgebreken van de eerste bestreden beslissing dus onverkort bestaan. Uit de eerste bestreden beslissing blijkt duidelijk dat de evaluator op het laatste moment nog criteria heeft toegevoegd die voordien niet waren opgenomen als te evalueren criteria en dat de criteria die moesten worden beoordeeld niet werden beoordeeld aan de hand van relevante elementen. Verzoekster stelt dit uitvoerig te hebben aangekaart in haar beroepsschrift en schriftelijke verdediging, maar de beroepscommissie heeft daar geen zorgvuldig antwoord op gegeven.

5. De verwerende partij antwoordt dat alle stappen van de evaluatiecyclus werden gemotiveerd en dat zowel de evaluatiebeslissing van 22 december 2017, als de beslissing van de beroepscommissie van 19 april 2018, beantwoorden aan de vereisten inzake de formele- en materiële motiveringsplicht en het zorgvuldigheidsbeginsel. Zij argumenteert dienaangaande als volgt.

In het functiegesprek van 6 december 2016 verklaarde verzoekster zich voor wat betreft haar nieuwe functie ‘attaché strategische coördinatie’ akkoord met de van toepassing zijnde functiebeschrijving en het generieke competentieprofiel. Op dat moment kende zij dus reeds de vereiste kerncompetenties, namelijk ‘in team werken’, ‘servicegericht handelen’, ‘betrouwbaarheid tonen’, ‘zichzelf ontwikkelen’ en ‘objectieven behalen’ en had zij een uitstekend beeld van wat van haar werd verwacht. Tijdens het evaluatiegesprek van 29 maart 2017 over haar stage was het oordeel over verzoekster zeker niet negatief, maar de evaluator gaf inzake de kerncompetentie ‘in team werken’ reeds te kennen dat verzoekster “gerust nog meer/sneller vragen mocht stellen en feedback vragen aan de directe collega’s”. Tijdens het planningsgesprek van 22 mei 2017 werden een prestatiedoelstelling, drie ontwikkelingsdoelstellingen, een doelstelling inzake de beschikbaarheid voor de

gebruikers van de dienst en drie doelstellingen inzake de bijdrage aan de teamprestaties vastgelegd. Deze doelstellingen liggen in lijn van en moeten in samenhang met de vereiste competenties zoals vermeld in de functiebeschrijving en het generieke competentieprofiel worden begrepen. Tijdens het functioneringsgesprek van 16 augustus 2017 werden de bestaande doelstellingen besproken aan de hand van wederzijdse feedback. De evaluator formuleerde bij de doelstellingen inzake de bijdrage aan de teamprestaties een belangrijke opmerking, die eveneens kadert binnen de kerncompetentie 'in team werken'. Na dit functioneringsgesprek merkte de evaluator dat de prestaties van verzoekster achteruitgingen en bovendien hadden er zich enkele incidenten voorgedaan tussen haar en de andere teamleden. Anders dan verzoekster beweert werd zij niet door de evaluator buitengesloten, maar weigerde zij zelf regelmatig om samen te zitten. De evaluator heeft haar ook toegelicht waarom zij op een bepaalde vergadering niet was uitgenodigd. Verzoekster draaide de zaken om en zag in elke stap van haar evaluator een – onbestaande – poging om haar buiten te sluiten. Een nieuw functioneringsgesprek heeft plaatsgevonden op 4 oktober 2017 in aanwezigheid van een attaché van de personeelsdienst. Verzoekster maakte verschillende opmerkingen bij de door haar te behalen doelstellingen. Haar evaluator wilde de door haar aangehaalde moeilijkheden probleemoplossend benaderen en is haar in de mate van het mogelijke tegemoetgekomen. Wat de 'bijdrage aan de teamprestaties' betreft, was de evaluator evenwel absoluut niet tevreden over de bijdrage van verzoekster in het kader van de te behalen doelstellingen. Er waren drie dienstdoelstellingen vastgelegd die het team tijdens de evaluatiecyclus 2017 moest bereiken. Deze drie dienstdoelstellingen waren ook opgenomen als doelstellingen bij haar collega's en de evaluator. Om die drie gemeenschappelijke doelstellingen – die volledig kaderen binnen onder meer de kerncompetentie 'in team werken' – te bereiken, was een bijdrage van verzoekster vereist door middel van een nauwe en goede samenwerking binnen het team. De evaluator gaf voor elk van de betreffende teamdoelstellingen te kennen op welke vlakken verzoekster ondermaats presteerde en op welke vlakken hij meer inspanning van haar verwachtte. Eveneens werden duidelijke oplossingen aangereikt om tot een meer constructieve samenwerking te komen.

De evaluator gaf op die manier onmiskenbaar te kennen dat verzoekster zwaar in gebreke bleef inzake het werken in team – een kerncompetentie voor haar functie – en dat zij niet genoeg bijdroeg aan de teamprestaties wat het realiseren van de dienstdoelstellingen voor iedereen in het team in gevaar bracht. De evaluator wilde dat verzoekster hier echt werk van zou maken en zich verder zou ontwikkelen. Daarom stelde hij voor om dit in twee aparte persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen te formuleren die zouden worden opgenomen als specifiek door haar te behalen doelstellingen. Het ging om de ontwikkelingsdoelstellingen ‘ontwikkeling m.b.t. de functie – in team werken’ en ‘ontwikkeling m.b.t. de functie – respect tonen’. Verzoekster formuleerde hierop haar opmerkingen waaruit bleek dat zij het probleem van haar functioneren niet inzag en zij geen enkele poging zou doen om zich verder te ontwikkelen. Zij weigerde ook om de twee nieuw voorgestelde ontwikkelingsdoelstellingen te aanvaarden, wat betekent dat zij absoluut niet wilde werken aan de kerncompetentie ‘zichzelf ontwikkelen’. Naar aanleiding van verzoeksters weigering vond er op 23 november 2017 door de dienst P&O een bemiddelingsopdracht plaats tussen verzoekster en haar evaluator. In het verslag van deze bemiddelingsopdracht wordt vermeld dat de doelstellingen werden aanvaard en dat de bemiddeling was geslaagd. Op 30 november 2017 heeft verzoekster echter aan de hiërarchische meerdere van de evaluator laten weten dat zij de nieuwe ontwikkelingsdoelstellingen noch aanvaardde, noch weigerde. Zij heeft het verslag van het functioneringsgesprek van 4 oktober 2017 nooit ondertekend. In de loop van november en december 2017 zijn verzoeksters prestaties er zeker niet op vooruitgegaan en zij gaf ook geen verdere blijk van de wil om haar problematisch functioneren binnen de dienst te verbeteren. In de evaluatiebeslissing werd verzoekster geëvalueerd aan de hand van een prestatiedoelstelling, drie ontwikkelingsdoelstellingen, een doelstelling inzake de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst, drie doelstellingen inzake de bijdrage aan de teamprestaties en haar algemene functioneren. Zij werd dus geenszins beoordeeld op de nieuwe, door haar geweigerde, ontwikkelingsdoelstellingen. Haar evaluator besloot dat zij een ontwikkelingsdoelstelling en drie doelstellingen inzake de bijdrage aan de

teamprestaties niet had behaald en dat zij de doelstelling inzake de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst slechts gedeeltelijk had behaald. De evaluator is hierbij niet lichtzinnig te werk gegaan, maar heeft bij elke doelstelling afzonderlijk een commentaar toegevoegd. Gelet op de gebrekkige prestaties van verzoekster kon de evaluator niet anders dan met toepassing van artikel 14 van het evaluatiebesluit de eindvermelding ‘te verbeteren’ toekennen. Dit wordt ook nog gemotiveerd in de ‘algemene motivatie’ van de evaluatie. Het hoeft dan ook geen betoog dat de evaluatie uitdrukkelijk gemotiveerd is. Voor elke doelstelling wordt een zeer omstandige toelichting gegeven waarbij meermaals wordt verwezen naar specifieke feiten en tekortkomingen van verzoekster. Verzoekster kan dus inschatten op welke vlakken zij in gebreke is gebleven inzake een goede uitvoering van haar werk.

Voor zover verzoekster tracht aan te tonen dat de evaluatie steunt op een onjuiste weergave van de werkelijkheid, doet de verwerende partij gelden dat de Raad van State geen inhoudelijke beoordeling kan maken van de voorliggende elementen en dus niets heeft aan het gekleurde verhaal dat verzoekster probeert te schetsen. Dat de evaluator een andere mening heeft dan verzoekster is ondertussen duidelijk en moet niet door de verwerende partij worden aangetoond door weer een reeks van partijdige e-mails waar de Raad van State niets mee kan aanvangen. De evaluator heeft de juridische en feitelijke overwegingen die aan de beslissing ten grondslag liggen uitdrukkelijk vermeld. Daarbij gaat het om vaststaande feiten die een determinerende invloed hebben op de beslissing.

In zoverre verzoekster aanvoert dat de evaluator haar voornamelijk heeft geëvalueerd op grond van de criteria ‘in team werken’ en ‘respect’ die niet zouden mogen doorwegen in de door haar te behalen doelstellingen, argumenteert de verwerende partij dat de evaluator heeft geoordeeld dat verzoekster zichzelf niet genoeg heeft ontwikkeld, zwaar in gebreke is gebleven inzake de te bereiken teamdoelstellingen betreffende de ‘bijdrage aan de teamprestaties’ en een problematischer ‘algemene functionering’

vertoont. Dat de evaluator bij het beoordelen van de te bereiken teamdoelstellingen betreffende de 'bijdrage aan de teamprestaties' veel belang hecht aan de kerncompetentie 'in team werken' is voor de verwerende partij vanzelfsprekend. De verwerende partij merkt daarbij nog op dat het niet is omdat het team dankzij de inspanningen van andere teamleden alsnog een bepaalde deadline heeft gehaald, dat de evaluator de specifieke bijdrage van verzoekster aan de teamprestaties niet zou kunnen evalueren. Bijkomend is de evaluator van oordeel dat verzoekster in haar algemene functioneren zwaar in gebreke is gebleven omdat zij geen respect toonde voor haar hiërarchie en haar collega's. Voor zover verzoekster meent dat hiermee geen rekening mocht worden gehouden, wijst de verwerende partij erop dat het hier evenzeer om de kerncompetentie 'betrouwbaarheid tonen' gaat en dat artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 'houdende het statuut van het Rijkspersoneel' (hierna: het koninklijk besluit van 2 oktober 1937) bepaalt dat een ambtenaar zijn collega's en hiërarchische meerderen met waardigheid en hoffelijkheid moet behandelen. De evaluator wilde de kerncompetentie 'in team werken' en basiswaarde 'respect tonen' in aparte ontwikkelingsdoelstellingen opnemen. Dat verzoekster deze doelstellingen niet heeft willen aanvaarden, betekent volgens de verwerende partij niet dat de evaluator hiermee geen rekening mocht houden bij het evalueren van de doelstellingen inzake de 'bijdrage aan de teamprestaties' en de 'algemene functionering'. De verwerende partij merkt daarbij nog op dat een zware tekortkoming in de 'bijdrage tot de teamprestaties' wordt beschouwd als een verzwarend element zodat verzoekster van geluk mag spreken dat haar niet de eindvermelding 'onvoldoende' werd toegekend. Bovendien is het maken van een heimelijke geluidsopname in principe een aanleiding tot het opstarten van een tuchtprocedure die zelfs kan resulteren in een afzetting. De evaluator heeft de tuchtprocedure echter niet gestart omdat hij nog steeds geloofde in een verdere samenwerking met verzoekster.

Voorts doet de verwerende partij gelden dat ook het advies van de beroepscommissie uitdrukkelijk gemotiveerd is en zij wijst erop dat de

verschillende redenen waarom de beroepscommissie adviseert om de eindvermelding ‘te verbeteren’ te behouden, heel omvattend worden weergegeven.

De verwerende partij is ook van oordeel dat de beroepscommissie heeft geantwoord op de door verzoekster aangevoerde eerste grief in rechte omtrent de wettelijke formaliteiten aangaande de eindvermelding en zij wijst erop dat de beroepscommissie heeft gemotiveerd dat de hiërarchische meerdere van de evaluator de eindvermelding ‘te verbeteren’ mee heeft ondertekend zoals voorgeschreven door artikel 18 van het evaluatiebesluit. Wat de tweede grief omtrent de inhoudelijke beoordeling betreft, probeerde verzoekster naar het oordeel van de verwerende partij in haar schriftelijk beroep het dispuut te herleiden tot een feitenbetwisting. Verzoekster probeerde namelijk op grond van eenzijdige informatie aan te tonen dat het oordeel van haar evaluator en de door hem uitgevoerde evaluatie steunt op een onjuiste weergave van de werkelijkheid. Volgens de verwerende partij is het echter niet de vraag wie gelijk heeft – verzoekster of de evaluator – maar wel of de beoordeling door de evaluator correct is gebeurd met respect voor de motiveringsplicht. De verwerende partij meent dat deze vraag positief moet worden beantwoord. Zij wijst er daarbij op dat de beroepscommissie duidelijk heeft geantwoord op die inhoudelijke aspecten zonder evenwel elke feitendiscussie te beslechten, wat overigens voor haar onmogelijk is en niet tot haar bevoegdheid behoort. Net zoals de evaluator heeft de beroepscommissie naar het oordeel van de verwerende partij duidelijk weergegeven op welke determinerende en vaststaande feiten zij haar beslissing heeft gesteund.

6. In haar laatste memorie erkent de verwerende partij dat in de eindevaluatie van de ontwikkelingsdoelstelling ‘Hier ben ik sterk in. Zichzelf ontwikkelen. Verder bekwamen in het eigen vakdomein’ minder wordt ingegaan op deze specifieke ontwikkelingsdoelstellingen. Dit neemt volgens haar niet weg dat een evaluator de ontwikkeling van algemene doelstellingen kan beoordelen zoals deze zijn vastgelegd in bijlage 2 van het functiesprek van 6 december

2016. De verwerende partij is van oordeel dat niet alle elementen uit een functiegesprek van een medewerker in een planningsgesprek moeten worden geherformuleerd als doelstelling. De doelstellingen ‘in team werken’ en ‘respect tonen’ behoren tot de essentie van de functie en zijn zodanig vanzelfsprekend dat ze niet werden opgenomen onder de rubriek ‘ontwikkelingsdoelstellingen’. Ze vinden hun grondslag niet alleen in het functiegesprek, maar ook in het deontologisch kader voor de ambtenaren van het federaal ambt. Deze expliciete (het functiegesprek) en impliciete (het deontologisch kader) verankering is volgens de verwerende partij ruim voldoende voor de evaluator om die doelstellingen op te nemen in de eindevaluatie van een medewerker. Zij verklaart ook de reden waarom deze doelstellingen niet zijn opgenomen onder de rubriek ‘ontwikkelingsdoelstellingen’, namelijk omdat een pas benoemde ambtenaar deze kwaliteiten behoort te bezitten waardoor verdere ontwikkeling niet nodig is. Wanneer wordt vastgesteld dat de ambtenaar moeite heeft met deze doelstellingen, dienen ze wel beoordeeld te worden als ontwikkelingsdoelstellingen. De ambtenaar zal vanaf dat moment deze eigenschappen verder moeten ontwikkelen om een positieve beoordeling te kunnen krijgen. Op die manier kunnen kerncompetenties uit het functiegesprek en waarden opgenomen in artikel 7 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 doorwerken in andere doelstellingen. De verwerende partij wijst er ook op dat uit het tweede functioneringsgesprek van 4 oktober 2017 en de bemiddelingsopdracht van 23 november 2017 het belang blijkt dat de evaluator hecht aan de doelstellingen ‘in team werken’ en ‘respect tonen’. De evaluator trachtte deze doelstellingen ter verduidelijking op te nemen onder de rubriek ‘ontwikkelingsdoelstellingen’, maar verzoekster weigerde deze doelstellingen te aanvaarden, wat erop duidt dat zij absoluut niet wenste te werken aan de kerncompetentie ‘zichzelf ontwikkelen’. Volgens de verwerende partij staat het vast dat verzoekster de competenties die noodzakelijk zijn om de functie op een bevredigende wijze te kunnen blijven uitoefenen niet heeft ontwikkeld, terwijl zij die doelstelling kreeg toegewezen tijdens het planningsgesprek, zodat haar op grond hiervan alleen reeds met toepassing van artikel 14, § 1, 2°, van het evaluatiebesluit de beoordeling ‘te verbeteren’ kan worden toegekend.

Voor wat de doelstellingen in verband met de ‘bijdrage aan de teamprestaties’ betreft, wijst de verwerende partij erop dat in het evaluatieverslag wordt uiteengezet dat de groepsdoelstellingen slechts gehaald konden worden dankzij bijkomende inspanningen van verzoeksters collega’s en dat de groepsdoelstelling ‘Realisatie van de tweejaarlijkse opvolgingsrapporten (Darwin) van de bestuursovereenkomst tussen de Federale Pensioendienst en de Federale Staat’ slechts werd gerealiseerd dankzij verzoeksters collega’s die andere doelstellingen *last minute* opzijshoven om dit rapport volledig te kunnen afwerken binnen de vooropgestelde deadline. Aldus geeft de evaluator van verzoekster duidelijk te kennen waar zij tekortschoot en dat andere collega’s dienden in te springen om de groepsdoelstellingen te realiseren. Daarbij komt het feit dat verzoekster heimelijk een opname maakte van een gesprek met een collega. De verwerende partij is van oordeel dat een dergelijke manier van werken onherstelbare schade toebrengt aan een professionele relatie, waardoor de samenwerking onmogelijk wordt. Hoewel er naast een constructieve en respectvolle houding in de samenwerking met collega’s andere aspecten bepalend kunnen zijn, wegen bepaalde elementen soms zodanig door in de beoordeling dat die andere aspecten van ondergeschikt belang zijn. Het heimelijk opnemen van gesprekken met collega’s is daar één van, zeker in een functie waar de samenwerking tussen collega’s broodnodig is om de doelstellingen te kunnen realiseren. De verwerende partij vindt het niet correct dat verzoekster in haar beroepsschrift voor de beroepscommissie op geen enkele manier verwijst naar deze heimelijke geluidsopname en doet alsof dit voorval niet heeft plaatsgevonden. Nochtans was deze actie doorslaggevend in de beoordeling door haar evaluator. Zij acht het betreurenswaardig dat verzoekster deze cruciale gebeurtenis in de memorie van wederantwoord ontkent en minimaliseert. Volgens de verwerende partij schaadt het heimelijk opnemen van gesprekken met collega’s overduidelijk ernstig de goede werking van de dienst. Op grond van artikel 14, § 1, tweede lid, van het evaluatiebesluit kan niet anders dan worden besloten dat de vermelding ‘te verbeteren’ gerechtvaardigd is.

Wat de doelstellingen voor de ‘beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst’ betreft, argumenteert de verwerende partij dat de evaluator in het evaluatieverslag wel degelijk duidelijk maakt waarom een gebrekkige teamcommunicatie en het niet melden van afwezigheden een invloed kunnen hebben op de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst, namelijk omdat dergelijk gedrag het moeilijk maakt om dienstplanningen op te stellen, wat ook een impact heeft op de beschikbaarheid voor collega’s en gebruikers van de dienst. Wat verzoeksters afwezigheden betreft, argumenteert de verwerende partij nog dat de rechtstreeks leidinggevende steeds moet worden verwittigd bij afwezigheden en zij wijst er ook op dat in de evaluatie wordt vermeld dat de dienst P&O verzoekster eveneens op haar plicht wees om haar leidinggevende te verwittigen van haar afwezigheid, hetgeen blijkt uit een e-mail van 9 november 2017. De verwerende partij is dan ook van oordeel dat in het evaluatieverslag duidelijk de redenen werden uiteengezet waarom de evaluator de doelstellingen inzake ‘beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst’ als gedeeltelijk behaald beschouwde. Er is dan ook voldaan aan de voorwaarde bedoeld in artikel 14, § 1, 3°, van het evaluatiebesluit dat verzoekster weinig beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst. Alleen al op grond daarvan kan verzoekster de vermelding ‘te verbeteren’ worden toegekend.

Beoordeling

7.1. De artikelen 2 en 3 van de formelemotiveringswet verplichten de overheid in de akte de juridische en feitelijke overwegingen op te nemen die aan de beslissing ten grondslag liggen, en dat op een ‘afdoende’ wijze. Het afdoende karakter van de motivering betekent dat de motivering pertinent moet zijn, dit wil zeggen dat ze duidelijk met de beslissing te maken moet hebben, en dat ze draagkrachtig moet zijn, dit wil zeggen dat de aangehaalde redenen moeten volstaan om de beslissing te dragen.

De belangrijkste bestaansreden van de motiveringsplicht, zoals die wordt opgelegd door de formelemotiveringswet, bestaat erin dat de

betrokkene in de hem aanbelangende beslissing zelf de motieven moet kunnen aantreffen op grond waarvan ze werd genomen, derwijze dat blijkt, of minstens kan worden nagegaan of de overheid is uitgegaan van gegevens die in rechte en in feite juist zijn, of zij die gegevens correct heeft beoordeeld, en of zij op grond daarvan in redelijkheid tot haar beslissing is kunnen komen, zodat de betrokkene met kennis van zaken zou kunnen uitmaken of het aangewezen is de beslissing met een annulatieberoep te bestrijden.

7.2. De materiële motiveringsplicht houdt in dat elke administratieve rechtshandeling moet worden gedragen door motieven die in feite juist en in rechte aanvaardbaar zijn en die daarom, naar aanleiding van het wettigheidsstoezicht, moeten kunnen worden gecontroleerd. Bij het onderzoek van de vraag naar de materiële motivering van de bestreden beslissingen moet de Raad van State onderzoeken of uit de gegevens van het dossier kan worden afgeleid dat de beslissing op een deugdelijke wijze werd onderbouwd.

7.3. Het zorgvuldigheidsbeginsel houdt in dat de overheid haar beslissing op zorgvuldige wijze moet voorbereiden. Dit impliceert dat de beslissing dient te steunen op werkelijk bestaande en concrete feiten die met de vereiste zorgvuldigheid werden vastgesteld. De overheid is dus onder meer verplicht om zorgvuldig te werk te gaan bij de voorbereiding van de beslissing en de feitelijke en juridische aspecten van het dossier deugdelijk te onderzoeken, zodat zij met kennis van zaken kan beslissen.

8. In tegenstelling tot wat verzoekster beweert, is de verwerende partij er correct van uitgegaan dat verzoeksters evaluatiecyclus voor 2017 liep van 1 april 2017 tot 31 december 2017. Artikel 5 van het evaluatiebesluit bepaalt immers:

“De evaluatieperiode bedraagt één jaar, vanaf 1 januari tot 31 december.
De evaluatieperiode begint echter :
1° bij de benoeming van de ambtenaar na afloop van een stage of na een federale mobiliteit, een interfederale mobiliteit, een ambtshalve mobiliteit of een terbeschikkingstelling;

[...]

Als de evaluatieperiode vóór 1 juli begint, eindigt ze op 31 december.

Als de evaluatieperiode na 30 juni begint, eindigt ze zes maanden later. De volgende periode begint de dag daarna en eindigt op 31 december.

Wanneer de behoeften van de dienst een verandering van functie tijdens een evaluatieperiode voorschrijven, vangt er een nieuwe evaluatieperiode aan.”

Verzoeksters stage eindigde op 31 maart 2017 en zij werd met de beslissing van het beheerscomité van 22 mei 2017 met ingang van 1 april 2017 vast benoemd bij de verwerende partij. Dit betekent dat haar evaluatiecyclus een aanvang heeft genomen met haar benoeming op 1 april 2017 en, aangezien haar evaluatiecyclus vóór 1 juli is begonnen, is geëindigd op 31 december 2017.

9. Voor zover verzoekster aanvoert dat het functiegesprek van 6 december 2016 slechts geldig was tot 31 maart 2017 en dat bij haar benoeming een nieuw functiegesprek moest plaatsvinden, wordt gewezen op wat in artikel 7, eerste lid, van het evaluatiebesluit wordt bepaald:

“Er vindt een functiegesprek plaats in het begin van de evaluatieperiode wanneer het personeelslid vastbenoemd wordt, in dienst genomen wordt of van functie verandert. Er wordt ook een functiegesprek gehouden wanneer de functie belangrijke veranderingen ondergaat.”

Overeenkomstig artikel 10/7, § 1, 1°, en § 2, van het evaluatiebesluit heeft op 6 december 2016 een functiegesprek plaatsgevonden in het kader van verzoeksters stage en dit naar aanleiding van een belangrijke functiewijziging ten gevolge van een verandering van dienst. Dit functiegesprek betreft de functie ‘attaché strategische coördinatie’ in de afdeling beleids- en projectcoördinatie met functiecode ‘DSA129’ in de cartografie.

Terecht stelt verzoekster dat na de beëindiging van haar stage en naar aanleiding van haar vaste benoeming op 1 april 2017 geen nieuw functiegesprek heeft plaatsgevonden. Op 22 mei 2017 is voor de evaluatiecyclus 2017 echter wel een planningsgesprek gehouden en in het verslag van dat planningsgesprek wordt uitdrukkelijk vermeld dat het gaat om de functie ‘attaché strategische coördinatie’ in de afdeling beleids- en projectcoördinatie met

functiecode 'DSA129' in de cartografie. Het betreft dus nog steeds dezelfde functie als die waarvoor reeds tijdens de stageperiode een functiegesprek heeft plaatsgevonden. Doordat naar aanleiding van het planningsgesprek werd verduidelijkt dat het nog steeds om diezelfde functie in dezelfde afdeling ging, kan niet worden ingezien welk belang verzoekster heeft bij haar argument dat toch nog een afzonderlijk functiegesprek naar aanleiding van haar vaste benoeming op 1 april 2017 had moeten plaatsvinden. Zij wist in het kader van haar evaluatiecyclus 2017 maar al te goed om welke functie bij welke afdeling het ging, zodat zij er geen enkel nadeel van heeft ondervonden dat bij haar vaste benoeming op 1 april 2017 niet opnieuw een functiegesprek omtrent dezelfde functie is gevoerd. Verzoekster toont ook niet aan wat een bijkomend functiegesprek nog zou kunnen toevoegen aan het functiegesprek tijdens haar stage. De functie met bijbehorende functiebeschrijving en generiek competentieprofiel die verzoekster vanaf november 2016 uitoefende – en waarover het functiegesprek van 6 december 2016 handelde – is onveranderd gebleven, ook na haar vaste benoeming.

10.1. Voor zover verzoekster aanvoert dat in het evaluatieverslag van 22 december 2017 (de eerste bestreden beslissing) de niet of gedeeltelijk behaalde doelstellingen foutief werden beoordeeld door haar evaluator en dat de beroepscommissie in de tweede bestreden beslissing deze beoordeling louter heeft bevestigd zonder afdoende te antwoorden op verzoeksters beroepsargumenten, moet worden vastgesteld hetgeen volgt.

10.2. Artikel 14, § 1, van het evaluatiebesluit, zoals van toepassing ten tijde van verzoeksters evaluatiecyclus 2017, luidt:

“§ 1. De vermelding ‘te verbeteren’ wordt toegekend aan het personeelslid dat :

1° ofwel maar tussen de 50 en 70 % van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd;

2° ofwel de competenties die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze te kunnen blijven uitoefenen niet heeft ontwikkeld terwijl het die doelstelling kreeg toegewezen tijdens het planningsgesprek;

3° ofwel weinig beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst.

De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwarend of verzachtend element. Ze kan echter op zich de vermelding ‘te verbeteren’ rechtvaardigen als het niet-nakomen van dat criterium van dien aard is dat het de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaadt. Als het personeelslid echter het voorwerp is van een tuchtprocedure voor feiten die dat domein betreffen, mag hier met die feiten geen rekening worden gehouden.”

Uit de bewoordingen van artikel 14, § 1, van het evaluatiebesluit volgt aldus dat, wanneer één van de in 1° tot 3° van het eerste lid vermelde situaties of de in het tweede lid vermelde situatie zich voordoet, de vermelding ‘te verbeteren’ dient te worden toegekend.

10.3. De vraag die dus rijst, is of de in de bestreden beslissingen vermelde motieven – en meer in het bijzonder de in de eerste bestreden beslissing door de evaluator gedane beoordeling van de doelstellingen die volgens hem niet of gedeeltelijk werden behaald en hebben geleid tot de eindvermelding ‘te verbeteren’ eensdeels en de in de tweede bestreden beslissing vermelde motieven anderdeels – de toegekende eindvermelding ‘te verbeteren’ deugdelijk kunnen verantwoorden.

10.4. Uit het verslag van het planningsgesprek van 22 mei 2017 blijkt dat voor de evaluatiecyclus 2017 een prestatiedoelstelling met drie subdoelstellingen werd vastgelegd, alsook drie ontwikkelingsdoelstellingen met voor de tweede ontwikkelingsdoelstelling ‘ontwikkeling m.b.t. de functie. Frans. De kennis van de tweede landstaal verbeteren’ twee subdoelstellingen, een doelstelling in verband met de ‘beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst’ met drie subdoelstellingen en drie doelstellingen in verband met de ‘bijdrage aan de teamprestaties’ met voor de eerste doelstelling ‘realisatie van de tweejaarlijkse opvolgingsrapporten (Darwin) van de bestuursovereenkomst tussen de Federale Pensioendienst en de Federale Staat’ twee subdoelstellingen, voor de tweede doelstelling ‘realisatie van het jaarlijkse Bestuursplan’ drie subdoelstellingen en voor de derde doelstelling ‘realisatie van de meerjarige Bestuursovereenkomst tussen de Federale Pensioendienst en de Federale Staat’ eveneens drie subdoelstellingen.

Uit het verslag van het tweede functioneringsgesprek van 4 oktober 2017 blijkt dat door verzoeksters evaluator werd voorgesteld om aan de tijdens het planningsgesprek vastgelegde ontwikkelingsdoelstellingen nog twee ontwikkelingsdoelstellingen toe te voegen, namelijk een vierde ontwikkelingsdoelstelling ‘ontwikkeling m.b.t. de functie. In team werken. Actief meewerken en zich engageren om te komen tot een goede groeps sfeer en een constructieve samenwerking met collega’s en leidinggevende’ met drie subdoelstellingen – die in het verslag van dit functioneringsgesprek alle drie als ‘niet behaald’ werden beoordeeld – en een vijfde ontwikkelingsdoelstelling ‘ontwikkeling m.b.t. de functie. Respect tonen’ met drie subdoelstellingen – die in het verslag van dit functioneringsgesprek eveneens alle drie als ‘niet behaald’ werden geëvalueerd. Na een door de dienst P&O georganiseerde bemiddeling heeft verzoeksters evaluator uiteindelijk besloten dat deze twee nieuwe ontwikkelingsdoelstellingen vervielen in het kader van de evaluatiecyclus 2017. Dit blijkt ook uit het evaluatieverslag waarin over deze twee apart geformuleerde ontwikkelingsdoelstellingen uitdrukkelijk wordt gesteld dat ze verwijderd zijn uit het gesprek.

De tijdens het planningsgesprek voor de evaluatiecyclus 2017 vastgelegde vier categorieën doelstellingen – prestatiedoelstelling, ontwikkelingsdoelstellingen, doelstelling in verband met de ‘beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst’ en doelstellingen inzake de ‘bijdrage aan de teamprestaties’ – werden alle beoordeeld in het kader van de eindevaluatie. Daar werd geoordeeld dat één ontwikkelingsdoelstelling niet werd behaald, dat de drie subdoelstellingen in verband met de ‘beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst’ gedeeltelijk werden behaald en dat de drie doelstellingen met al hun subdoelstellingen in verband met de ‘bijdrage aan de teamprestaties’ niet werden behaald.

10.5. Wat de eerste, niet behaalde, ontwikkelingsdoelstelling ‘hier ben ik sterk in. Zichzelf ontwikkelen. Verder bekwamen in het eigen vakdomein’

betreft, blijkt uit de door de evaluator gegeven opmerkingen doorheen het evaluatieverslag dat hij zich in zijn beoordeling ertoe beperkt dat verzoekster de competenties ‘in team werken’ en ‘respect tonen’ onvoldoende heeft ontwikkeld. Uit de bij het verslag van het functiegesprek van 6 december 2016 gevoegde bijlage 2 blijkt dat het gaat om kerncompetenties uit het generiek competentieprofiel. Met verzoekster wordt echter vastgesteld dat de evaluator zich in het evaluatieverslag voor de beoordeling van deze ontwikkelingsdoelstelling nergens uitlaat over de ontwikkeling van de competenties van het specifieke vakdomein. Dit betreffen meer in het bijzonder de competenties zoals vastgelegd in het technisch competentieprofiel in het verslag van het functiegesprek. Uit de formulering van de ontwikkelingsdoelstelling in het planningsgesprek – en ook uit de opmerkingen over deze doelstelling in de verslagen van de twee functioneringsgesprekken – blijkt dat met deze eerste ontwikkelingsdoelstelling de ontwikkeling van specifieke vaktechnische competenties werd beoogd – en dus niet de ontwikkeling van de kerncompetenties uit het generiek competentieprofiel. Uit de verslagen van de twee functioneringsgesprekken blijkt dat verzoekster inspanningen heeft geleverd om zich deze vaktechnische competenties eigen te maken, bijvoorbeeld door het doornemen van literatuur over kwaliteitsmanagement, door het deelnemen aan de opleiding veranderingsmanagement, door zich in te schrijven voor de opleiding procesmanagement. Daarvan wordt geen melding gemaakt in het evaluatieverslag dat beperkt blijft tot de competenties ‘in team werken’ en ‘respect tonen’. Dat deze twee competenties als dusdanig geen plaats hebben binnen deze ontwikkelingsdoelstelling lijkt de evaluator zich in de loop van de evaluatiecyclus 2017 te hebben gerealiseerd aangezien hij tijdens het tweede functioneringsgesprek heeft voorgesteld deze competenties als twee afzonderlijke ontwikkelingsdoelstellingen op te nemen. Zoals hiervóór is uiteengezet, is dit uiteindelijk niet gebeurd en werden deze doelstellingen niet opgenomen in de evaluatiecyclus. Desalniettemin zijn deze twee competenties toch in de eindevaluatie geslopen doordat de evaluator ze mede heeft beoordeeld onder de eerste ontwikkelingsdoelstelling. Dit is onterecht gebeurd aangezien deze

competenties eensdeels expliciet als afzonderlijke ontwikkelingsdoelstelling uit de evaluatiecyclus zijn gehouden en ze anderdeels geen plaats hadden binnen de eerste ontwikkelingsdoelstelling die betrekking heeft op de vaktechnische competenties.

Verzoekster heeft dit ook aangevoerd bij de beroepscommissie. De beroepscommissie heeft hierop geantwoord dat het expliciteren van ‘in team werken’ en ‘respect tonen’ in aparte ontwikkelingsdoelstellingen niet noodzakelijk is en dat deze elementen kunnen doorwerken in alle andere doelstellingen aangezien het gaat om kerncompetenties uit het bij het functiegesprek bijgevoegde generieke competentieprofiel en om waarden opgenomen in artikel 7 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937. Ook de beroepscommissie gaat also eraan voorbij dat de eerste ontwikkelingsdoelstelling, zoals geformuleerd tijdens het planningsgesprek van 22 mei 2017, geen betrekking heeft op kerncompetenties uit het generiek competentieprofiel, maar met deze eerste ontwikkelingsdoelstelling specifiek de ontwikkeling van de vaktechnische competenties uit het technisch competentieprofiel werd beoogd en een beoordeling van deze vaktechnische competenties volledig ontbreekt in het evaluatieverslag.

10.6. Wat de drie, niet behaalde, doelstellingen en subdoelstellingen in verband met de ‘bijdrage aan de teamprestaties’ betreft, blijkt uit de door de evaluator gegeven opmerkingen doorheen het evaluatieverslag dat hij ook voor de beoordeling van deze doelstellingen in wezen steunt op het feit dat verzoekster volgens hem er niet in slaagt op een constructieve wijze in team samen te werken en respect te tonen voor collega’s en leidinggevend. Uit de formulering tijdens het planningsgesprek van 22 mei 2017 van de drie doelstellingen met subdoelstellingen blijkt weliswaar dat de elementen ‘in team werken’ en ‘respect tonen’ mee betrokken kunnen worden in de beoordeling van de doelstellingen, doch dat dit slechts één aspect behelst en dat er evenzeer andere elementen spelen die in de beoordeling van de drie doelstellingen met hun subdoelstellingen moeten worden betrokken. Zo kan bijvoorbeeld ook in de beoordeling worden

betrokken of het in het planningsgesprek bedoelde opvolgingsrapport/verslag al dan niet werd geredigeerd en tijdig werd bezorgd. Voor de eerste doelstelling heeft de evaluator tijdens het tweede functioneringsgesprek te kennen gegeven dat het Darwinrapport binnen de afgesproken termijn werd bezorgd en afgegeven aan de regeringscommissarissen. Hiervan wordt echter geen melding gemaakt in het evaluatieverslag, en dit terwijl één van de tijdens het planningsgesprek vastgelegde subdoelstellingen van de eerste doelstelling er net in bestaat dat een opvolgingsrapport moet worden geredigeerd en tijdig moet worden bezorgd. Voor de overige twee doelstellingen wordt er in het evaluatieverslag, benevens het aspect ‘teamwerking’, evenmin enig ander aspect besproken. De evaluator is in de beoordeling van de drie doelstellingen met subdoelstellingen aldus uitgegaan van één perspectief – namelijk ‘in team werken’ en ‘respect tonen’ – zonder verder in te gaan op andere relevante beoordelingselementen voor elk van de drie doelstellingen. Daarbij komt dan nog dat verzoekster aangaande het element ‘teamwerking’ reeds tijdens de twee functioneringsgesprekken concreet heeft uiteengezet welke inspanningen zij daartoe levert en welke problemen zij dienaangaande ervaart. Hierop wordt in het evaluatieverslag niet nader ingegaan. De evaluator stelt enkel in eerder algemene bewoordingen dat verzoekster er niet in slaagt op een constructieve wijze in team samen te werken en respect te tonen voor collega’s en leidinggevendenden. Er blijkt dus helemaal niet dat met de concrete argumenten die door verzoekster werden aangevoerd effectief rekening is gehouden bij de beoordeling van de drie doelstellingen met subdoelstellingen.

In het beroepsschrift voor de beroepscommissie heeft verzoekster aan de hand van concrete argumenten trachten aan te tonen waarom zij meent de drie doelstellingen wel te hebben behaald en zij wijst daarbij ook op de problemen die zij ondervond met de teamwerking. De beroepscommissie is echter niet ingegaan op deze concrete argumenten en beperkt zich ertoe in een eerder algemene formulering de zienswijze van de evaluator bij te vallen. Hoewel om afdoende te zijn niet vereist is dat in de formele motivering alle argumenten van de beroepsindiener stuk voor stuk worden ontmoet, moet wel blijken dat de beroepsargumentatie daadwerkelijk bij de besluitvorming werd betrokken en

moet kunnen worden achterhaald waarom de argumentatie niet wordt bijgevalen. Uit het advies van de beroepscommissie valt echter niet te achterhalen of en hoe de concrete beroepsargumenten van verzoekster bij de beoordeling zijn betrokken en op grond van welke motieven de beroepscommissie tot haar oordeel is gekomen dat die argumenten niet kunnen overtuigen.

10.7. Wat de doelstelling en drie subdoelstellingen in verband met de ‘beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst’ betreft, blijkt uit de door de evaluator gegeven opmerkingen doorheen het evaluatieverslag dat hij voor de beoordeling hiervan steunt op, eensdeels, de communicatie met de teamleden en, anderdeels, op het melden van afwezigheden en dienstvrijstellingen. Deze doelstelling en subdoelstellingen, zoals geformuleerd tijdens het planningsgesprek van 22 mei 2017, worden met andere woorden niet *an sich* beoordeeld: zo wordt niet nagegaan of verzoekster correcte, volledige en concrete antwoorden op gestelde vragen geeft, of zij duidelijk advies geeft aan de klant of hem in contact brengt met de juiste persoon of dienst en of zij haar verbintenissen nakomt. De beoordeling van de evaluator is dan ook minstens niet volledig. Daarbij komt dat de evaluator niet concreet verduidelijkt in welke mate het element ‘teamcommunicatie’ een invloed kan hebben op de doelstelling in verband met de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst. Er wordt dan ook niet aannemelijk gemaakt dat dit element daadwerkelijk kon worden betrokken bij de beoordeling van deze doelstelling. Voor zover de evaluator zijn argument dat verzoekster niet zou hebben gecommuniceerd over bepaalde afwezigheden tracht te staven aan de hand van concrete voorbeelden, moet worden vastgesteld dat deze voorbeelden niet steeds volledig weergeven wat zich werkelijk heeft voorgedaan. Zo had verzoekster voor de bedoelde afwezigheden het akkoord gekregen van de dienst P&O, waarover niets wordt vermeld in het evaluatieverslag.

Verzoekster heeft deze argumenten in verband met de teamcommunicatie en het melden van afwezigheden ook aangevoerd voor de beroepscommissie. In haar advies stelt de beroepscommissie in slechts zeer

algemene bewoordingen dat verzoekster haar afwezigheden niet correct doorgaf aan haar chef en dat zij eenzijdig communiceerde zonder enige vorm van overleg met haar collega's. Daarmee neemt de beroepscommissie zonder meer het standpunt van de evaluator over, zonder nader in te gaan op de zeer concrete argumenten die verzoekster heeft aangevoerd tegen de door haar evaluator gemaakte opmerkingen in verband met die elementen.

10.8. Uit wat voorafgaat volgt dan ook dat de door de evaluator in het evaluatieverslag (de eerste bestreden beslissing) gedane beoordeling van de door hem als 'niet behaalde' en 'gedeeltelijk behaalde' aangemerkte doelstellingen niet op grond van een zorgvuldige feitenvinding tot stand is gekomen en niet wordt onderbouwd aan de hand van deugdelijke motieven. De beroepscommissie van haar kant heeft in haar advies (de tweede bestreden beslissing) niet adequaat geantwoord op de concrete beroepsargumenten die verzoekster specifiek in verband met de door de evaluator gedane beoordeling in het evaluatieverslag heeft aangevoerd. Aldus kan de verwerende partij niet aannemelijk maken dat zich effectief één van de situaties uit artikel 14, § 1, van het evaluatiebesluit heeft voorgedaan voor wat betreft de evaluatiecyclus 2017 van verzoekster. De eindvermelding 'te verbeteren' is niet deugdelijk verantwoord.

11. Het eerste middel is in de aangegeven mate gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State vernietigt:

- de evaluatiebeslissing van 22 december 2017 waarbij aan XXXX de eindvermelding 'te verbeteren' wordt toegekend voor de evaluatiecyclus 2017 bij de Federale Pensioendienst;**
- het advies van de Interparastatale Beroepscommissie inzake evaluatie van 19 april 2018 om de aan XXXX toegekende vermelding 'te verbeteren' te behouden.**

2. De verwerende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 200 euro, een bijdrage van 20 euro, en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro die verschuldigd is aan de verzoekende partij.

3. Bij de publicatie van dit arrest door de Raad van State wordt de identiteit van de verzoekende partij niet bekendgemaakt.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van drieëntwintig december tweeduizend eenentwintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Patricia De Somere	staatsraad,
bijgestaan door	
Vera Wauters,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Vera Wauters

Geert Van Haegendoren