

UITTREKSEL UIT DE NOTULEN VAN HET VAST BUREAU

ZITTING VAN 03-07-2023

Aanwezig: Veerle Geerinckx, *voorzitter*
Greta Lauwers, Dirk Van Roey, Dominique Van Haesendonck,
Joeri Van den Brande, *leden*
Kathleen Goovaerts, *voorzitter BCSD/lid*
Jocelyn Bruggeman, *algemeen directeur*
Verontschuldigd: Tim Borteel, *vierde lid*

AANPASSINGEN RECHTSPOSITIEREGELINGEN PERSONEEL GEMEENTE EN
OCMW EN WOONZORGCENTRUM RELEGHEM EN AANVERWANTE
INSTELLINGEN EN DIENSTENCHEQUES, HOOFDSTUK 'OPVOLGING,
FEEDBACK EN EVALUATIE'

Het vast bureau,

Voorgeschiedenis

- Op respectievelijk 11 en 23 september 2014 keurden de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn in de rechtspositieregeling het huidige evaluatiebeleid met periodieke evaluatie goed en trad in werking op 1 januari 2015.

Feiten/context

- In het meerjarenplan werd actie 8.1.1. Voorzien van een competentiegericht en hedendaags evaluatiebeleid, opgenomen.
- De gewijzigde regelgeving (decreet 3 juni 2016) vraagt 'om functioneren en presteren niet langer juridisch verplicht maar in de eerste plaats HRM-gericht te benaderen.'
- Het college-MAT gaf op 21 april 2023 positief advies over het nieuwe voorstel tot vervangen van het hoofdstuk 'evaluatie tijdens de loopbaan'.
- De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze van opvolging en feedback, en de procedure voor de eventuele evaluatie, vermeld in artikel 194, eerste lid, van het decreet van 22 december 2017 en ook de gevolgen van opvolging, feedback of eventuele evaluatie. Deze beslissing is gedelegeerd aan het college en het vast bureau.
- De representatieve vakorganisaties vragen in het overleg op 15 juni 2023 om:
 - Een doorlooptijd van de evaluatieprocedure van minimaal 6 maanden bij disfunctioneren;
 - Bewaken dat de procedure opvolging en feedback geen dode letter wordt, maar wel degelijk wordt uitgevoerd.
- Het protocol 2023/05 wordt voor akkoord ondertekend.

Juridische grond

- Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.
- Het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
- Het besluit van de Vlaamse regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

- Het besluit van de gemeenteraad van 26 oktober 2016 delegatie bevoegdheden personeelsaangelegenheden aan het college.
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 21 februari 2019 delegatie bevoegdheden personeelsaangelegenheden aan het vast bureau.

Motivering

- Het HR beleid van Zemst draait om mensen en wil vertrouwen geven en eigenaarschap van haar personeelsleden vragen. Hiervoor is dagdagelijkse begeleiding en coaching, constructieve feedback, in dialoog nodig. Het huidige evaluatiesysteem voldoet niet aan deze principes. De nieuwste inzichten uit wetenschappelijke bron en het HR landschap tonen immers ook aan dat dagelijkse feedback veel meer bijdraagt aan groei, motivatie en behoud van medewerkers dan het toetsen van prestaties in een periodieke evaluatie.

Budgettaire impact

- Noodzakelijke aanpassingen in het personeelsbeheerssysteem Core HR door Cipal-Schaubroeck raming: € 4 404 op jaarbudgetrekening 2023/GBB/0119-05/614400/gemeente/CBS.

Besluit:

Artikel 1. Het vast bureau besluit het hoofdstuk opvolging, feedback en evaluatie in de rechtspositieregeling personeel gemeente en ocmw en de rechtspositieregeling OCMW Zemst woonzorgcentrum Releghem en aanverwante instellingen en dienstencheques aan te passen conform deze principes:

- Bij start in een functie krijgt iedere medewerker een planningsgesprek;
- Iedereen heeft recht op feedback en opvolging:
 - Minstens 1x per jaar formeel door de leidinggevende;
 - Liefst meermaals per jaar informeel (ook door projectleiders);
 - Liefst regelmatig in teamverband of projectverband waarbij 360° feedback wordt gegeven.
- Evaluatie gebeurt
 - Na de inlooptijd van 6 maanden (of proeftijd bij statutairen);
 - Bij disfunctioneren.
- Gevolgen van evaluatie:
 - Ongunstige evaluatie bij einde proeftijd: ontslag of herplaatsing;
 - Twee ongunstige evaluaties na een verbetertraject: ontslag of herplaatsing;
 - Op momenten van doorschalen zich bevinden in een verbetertraject: schorsing doorschalen tot gunstige evaluatie.
- Beroepsprocedure blijft ongewijzigd mits volgende aanpassingen
 - Beroep is enkel mogelijk bij ongunstige evaluatie;
 - De beroepscommissie bestaat uit twee leden van het MAT en een afgevaardigde van team Personeel en Organisatie.
- Procedure voor algemeen en financieel directeur is dezelfde als voor medewerkers met uitzondering van:
 - Opvolging en feedback gebeurt door het CBS;
 - Werkwijze evaluatiecommissie blijft behouden zoals nu bepaald;

- Er is een planningsgesprek met het CBS bij opstart van elke nieuwe legislatuur.

Art. 2. Volgende aanpassingen te doen in beide rechtspositieregelingen in de hoofdstukken die impact hebben door herziening van het evaluatiebeleid:

- Proeftijd: geen tussentijdse evaluatie, wel opvolggerek;
- In de hoofdstukken functionele loopbaan, bevordering en mobiliteit elke verwijzing naar 'een gunstige evaluatie' vervangen door 'zich bevinden in de normale flow van opvolging en feedback';
- Mandaatstelsel: de verwijzingen naar de artikelnummers van het evaluatiebeleid aan te passen naar de nieuwe artikelnummers;
- Schrappen van de functionerings- en managementstoelage. Belonen bij gunstige prestaties is door het nieuwe voorstel niet meer van toepassing. Ondanks leidinggevendend hier wel vragende partij voor zijn, hoort dit niet thuis in evaluatiebeleid en wordt dit meegenomen bij herziening van het verloningsbeleid.

Art. 3. De evaluatiecriteria worden aangepast als volgt:

- Volgende competenties aan te passen aan de nieuwe loonschalen Ay en Ax waar het loon wordt opgetrokken als gevolg van een functieweging in vergelijking met de private sector, maar de competenties dezelfde blijven:
 - Competentieniveau Ax wordt competentieniveau Ay;
 - Competentieniveau Ax wordt gelijkgeschakeld met competentieniveau Av leidinggevend;
- Schaalanciënniteit wordt vervangen door geldelijke anciënniteit in het kader van de evaluatienorm, teneinde het evaluatiesysteem terug toepasbaar te maken voor de zorg waar geen schaalanciënniteit bestaat in de ific loonschalen en de norm niet te laag te leggen bij indiensttreding van ervaren starters die geen schaalanciënniteit meekrijgen maar wel geldelijke anciënniteit meekrijgen om hun ervaring te belonen.

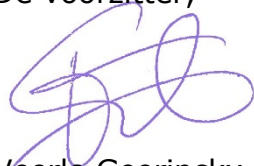
Namens het vast bureau,

De algemeen directeur,

De voorzitter,



Jocelyn Bruggeman



Veerle Geerinckx