

BEVOEGDHEID

De gemeenteraad is bevoegd op grond van artikel 186 §1 van het decreet lokaal bestuur.

JURIDISCH KADER

Decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van het gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017

Gemeenteraadsbeslissing van 15 december 2008 houdende vaststelling met ingang van 1 januari 2009 van de nieuwe rechtspositieregeling van het statutair en het contractueel personeel, zoals gewijzigd en aangepast tot op heden

MOTIVERING

Het gemeentedecreet verplichtte lokale besturen hun medewerkers periodiek te evalueren. Die verplichting is door het decreet van 3 juni 2016 geschrapt.

Voortaan heeft een medewerker recht op opvolging en feedback over zijn wijze van functioneren. Een voorafgaande evaluatie is wel vereist bij een ontslag wegens definitieve beroepsongeschiktheid ingevolge ontoereikend functioneren.

Omdat de rechtspositiebesluiten nog niet gewijzigd zijn, was het onduidelijk of een lokaal bestuur dat niet meer periodiek wil evalueren, maar enkel naar aanleiding van concrete feiten of gedragingen dit nu al in zijn lokale rechtspositieregeling kan inschrijven.

In haar antwoord op een parlementaire vraag stelde minister Homans dat een bestuur reeds kan beslissen om het periodieke evaluatiesysteem te schrappen en een ander (eigen) systeem van opvolging en feedback uit te werken. Lokale besturen zijn echter voorlopig nog steeds verplicht om in een beroepsmogelijkheid bij evaluatie te voorzien.

Artikel 59 van de huidige rechtspositieregeling van het bestuur vermeldt *'dat het personeelslid aan een periodieke evaluatie onderworpen is en tweejaarlijks geëvalueerd wordt.'* Tussentijds krijgt het personeelslid *'feedback over zijn vorm van functioneren onder de vorm van een functioneringsgesprek'* (artikel 58).

Heel wat besturen hebben inmiddels een nieuw evaluatiereglement uitgewerkt, waarbij men afstapt van de periodieke evaluatie. Het klassieke evaluatiegesprek lijkt immers zijn beste tijd gehad te hebben: tijdrovend, rigide, bureaucratisch en dodelijk voor de motivatie.

Anderzijds hebben medewerkers recht op én nood aan gesprekken die ertoe kunnen leiden dat men zich beter voelt op het werk.

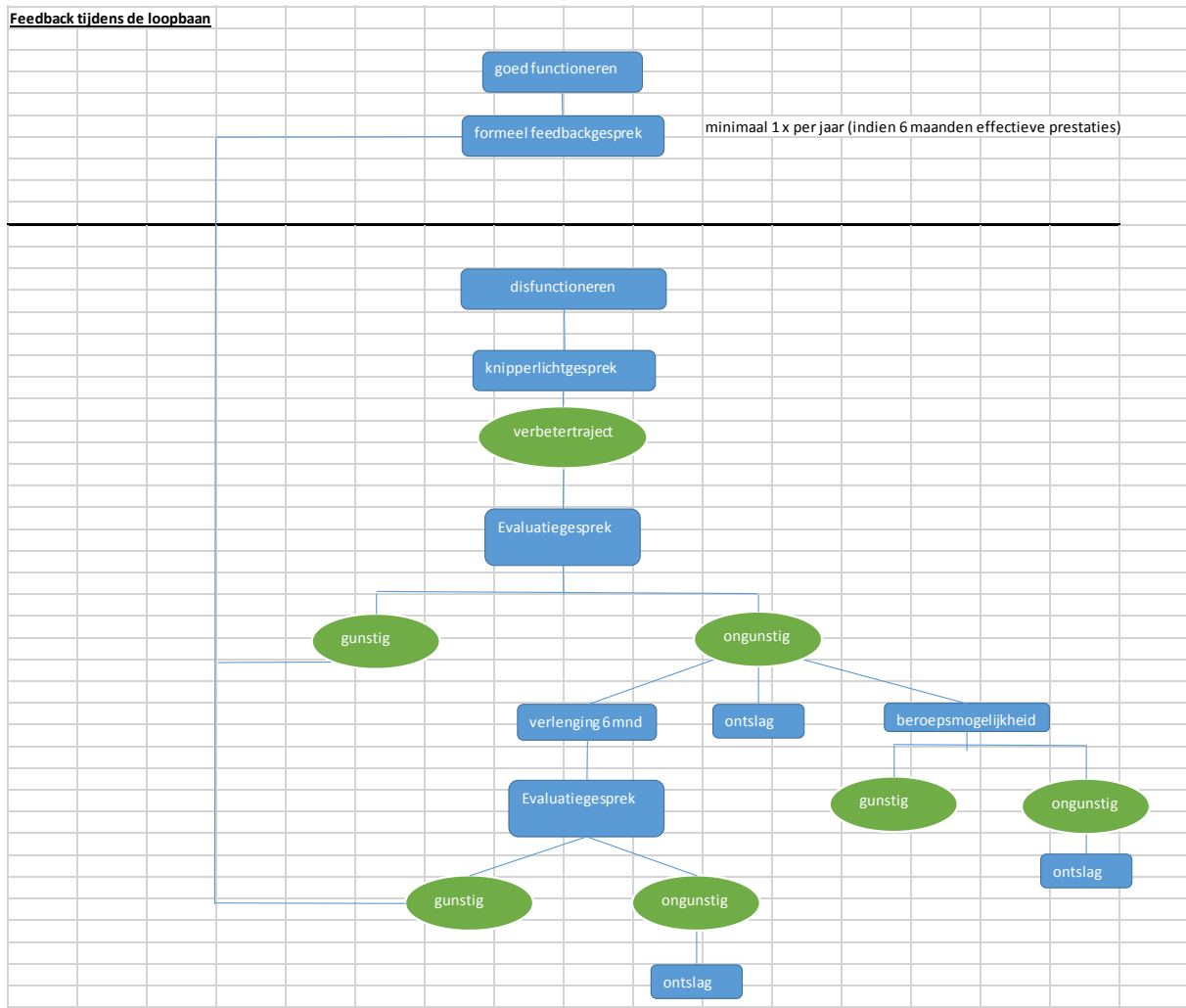
Conform actie A-7.01.02 van het meerjarenplan 2020-2025 willen we een nieuwe feedbackcultuur implementeren, waarbij de bestaande functionerings- en evaluatiecyclus vervangen wordt door een feedbackcyclus en evaluatie onttrokken wordt aan deze cyclus zodat de feedbackgesprekken een minder negatieve connotatie krijgen. De toon van de gesprekken wordt meer bevestigend en ondersteunend. De nadruk ligt op positief en gewenst gedrag in de toekomst.

Enkel bij ontoereikend functioneren wordt overgeschakeld naar een alarmprocedure met een knipperlichtgesprek, gevolgd door een verbetertraject - waarbij passende maatregelen genomen worden voor de verbetering van de wijze van functioneren - en een evaluatiegesprek.

Als het resultaat van de evaluatie gunstig is, wordt weer overgegaan naar de feedbackcyclus. Blijft het fout lopen, kan het personeelslid ontslagen worden.

Stroomdiagram van de nieuwe feedbackcyclus tijdens de loopbaan:

Feedback tijdens de loopbaan



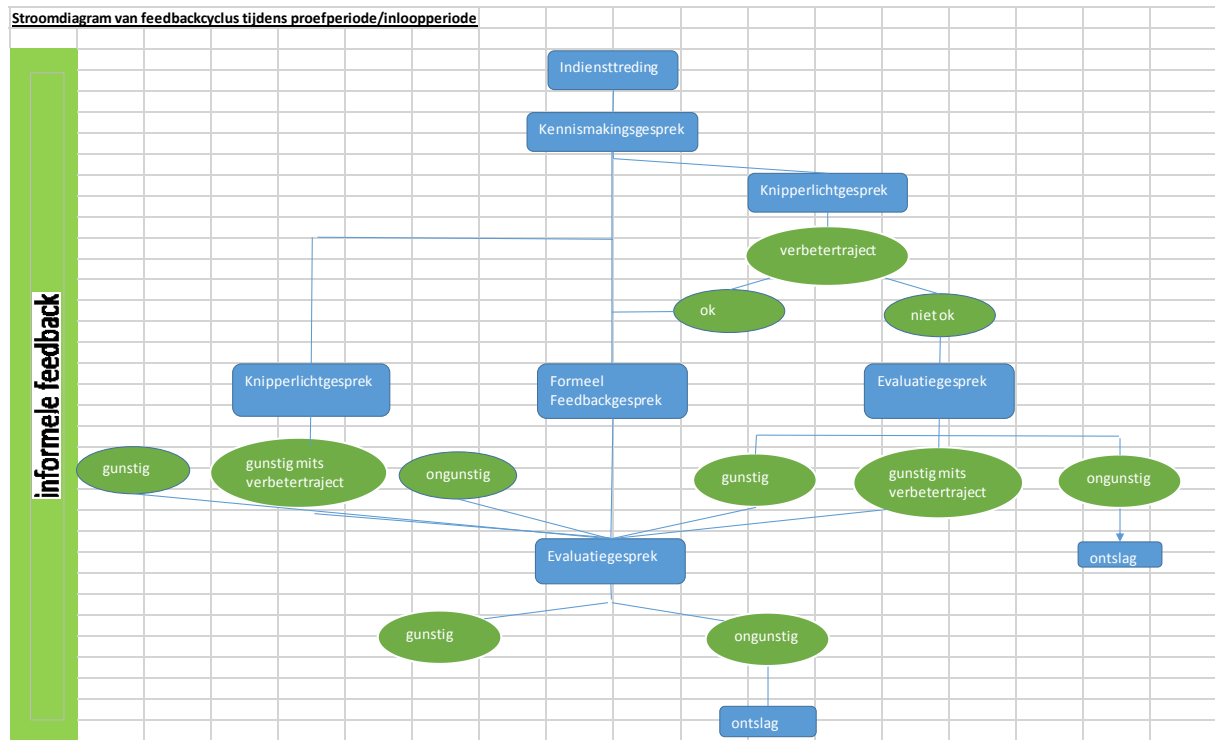
Feedback en evaluatie naar aanleiding van de indiensttreding

Het eindevaluatiegesprek voor de afloop van de proefperiode bij een aanstelling in statutair verband blijft behouden en wordt uitgebreid naar contractuele personeelsleden die naar analogie met de statutaire personeelsleden tijdens een inlooperperiode (niet te verwarren met de proeftijd die afgeschaft is in de wet op de arbeidsovereenkomsten) ook opgevolgd worden.

Het tussentijds evaluatiegesprek, dat halfweg de proeftijd/inlooperperiode gevoerd wordt, wordt vervangen door een formeel feedbackgesprek.

Nieuw is het kennismakingsgesprek, dat binnen de maand door de leidinggevende met het nieuwe personeelslid gevoerd wordt en dat de integratie van het personeelslid in het bestuur beoogt.

Stroomdiagram van de feedbackcyclus/evaluatie bij de indiensttreding



Creëren van een (in)formele feedbackcultuur

Het effectief geven en ontvangen van feedback is niet alleen een krachtig hulpmiddel om de professionele vaardigheden te verbeteren, maar ook om te motiveren, de productiviteit te verhogen en de werkcultuur te verbeteren.

Zowel de leidinggevenden als medewerkers moeten hun manier van denken aanpassen om goede feedback te kunnen geven en ontvangen. Wanneer men zich richt op ontwikkeling en groei, ligt een goede feedbackcultuur in het verschiet.

Medewerkers staan open voor nieuwe dingen en beschouwen feedback als een kans om zichzelf te verbeteren.

Bovendien is het belangrijk dat de leidinggevenden medewerkers begeleiden in het openstaan voor (constructieve) feedback. Alleen dan kan een positieve feedbackcultuur gecreëerd worden.

Het is aldus noodzakelijk de feedbackcyclus te implementeren in de rechtspositieregeling en de desbetreffende artikelen in titel II, hoofdstukken II, VII, VIII, XI, XII, XIII, XIV, in titel III, hoofdstuk I en III en in titel VIII, hoofdstuk X te wijzigen en aan te passen

Deze aanpassingen werden besproken in het college van burgemeester en schepenen van 17 december 2019 en 18 februari 2020.

ADVIES

De vakorganisaties verklaren zich akkoord met de RPR zoals vermeld in de bijgevoegde protocollen van het bijzonder comité van 17 januari 2020 en 5 maart 2020.

FINANCIËLE VERANTWOORDING

\

BESLISSING

Enig artikel

De rechtspositieregeling wordt als volgt aangepast:

In artikel 13 §4, 46, 129, 130 §1, 132, 138, 265 §2
wordt het woord "proeftijd" aangevuld met "/inlooperperiode".

In titel II wordt de titel van hoofdstuk VII als volgt aangepast: "De proeftijd met het oog op de aanstelling in statutair verband en de inlooperperiode van het contractueel personeel"

Artikel 40

Volgend lid wordt toegevoegd tussen het eerste en tweede lid:

"De inlooperperiode beoogt de integratie van het contractuele personeelslid in het bestuur en de inwerking in zijn functie en stelt de aanstellende overheid in staat de geschiktheid van het personeelslid voor de functie te verifiëren."

In het derde lid wordt de zinsnede "van het op proef aangestelde personeelslid" geschrapt.

Artikel 41

In artikel 41 worden in het eerste lid de woorden "statutaire" en "op proef" geschrapt.

Het tweede lid wordt als volgt aangepast:

"De afspraken voor de inwerking van het personeelslid en de evaluatiecriteria die van toepassing zijn voor de beoordeling van de proeftijd/inlooperperiode, worden binnen een termijn van een maand geconcretiseerd in een kennismakingsgesprek dat de rechtstreeks leidinggevende voert met het personeelslid. Van dit gesprek wordt een verslag opgemaakt."

In titel II hoofdstuk VII wordt in de titel van afdeling III het woord "proeftijd" aangevuld met "/inlooperperiode".

Artikel 42

In artikel 42 wordt het woord "proeftijd" aangevuld met "/inlooperperiode", behalve in §1 2^e zin en §3 laatste zin.

In §4 1^o wordt de zinsnede "op proef aangestelde" geschrapt.

Artikel 43

De zinsnede "op voorwaarde dat het personeelslid daarvoor een gunstig evaluatieresultaat heeft gekregen" wordt geschrapt.

In §2 1^o wordt de zinsnede "op proef aangestelde" geschrapt.

Artikel 44 en 45 worden als volgt vervangen:

Artikel 44

Het personeelslid wordt minstens gefeedbackt/geëvalueerd door zijn rechtstreeks leidinggevende.

De tweede leidinggevende is bij het feedback-/knipperlichtgesprek aanwezig als het personeelslid of de rechtstreeks leidinggevende daarom uitdrukkelijk verzoekt.

De tweede evaluator is bij het evaluatiegesprek aanwezig als het personeelslid of de eerste evaluator daarom uitdrukkelijk verzoekt.

Artikel 45

Het statutaire personeelslid op proef/contractueel personeelslid krijgt minimaal halfweg de proeftijd/inlooperperiode feedback over zijn manier van functioneren. Er wordt een formeel feedbackgesprek gevoerd tussen de leidinggevende, die bij voorkeur de rechtstreeks leidinggevende is en het personeelslid.

In het tussentijdse formeel feedbackgesprek wordt een stand van zaken opgemaakt over de mate waarin de inwerking van het personeelslid in zijn functie vordert en de mate waarin het personeelslid voldoet aan de functievereisten. Van dit gesprek wordt een kwalitatief beschrijvend verslag opgemaakt.

Bij signalen van onvoldoende presteren of als feiten of gedragingen van het personeelslid een mogelijke negatieve weerslag kunnen hebben op het functioneren van het personeel, nodigt de rechtstreeks leidinggevende na validatie door de personeelsdienst het personeelslid in elk geval uit voor een knipperlichtgesprek.

Het knipperlichtgesprek resulteert in een formele afsprakennota over bepaalde aandachtspunten en eventueel passende maatregelen.

De passende maatregelen worden genomen met het oog op het verbeteren van de wijze waarop het betrokken personeelslid functioneert.

Deze maatregelen kunnen desgevallend bestaan uit:

- extra vorming, training of opleiding die de zwakke punten van het personeelslid zo goed mogelijk remedieert;
- coaching;
- extra controle of begeleiding.

Zowel het personeelslid als de leidinggevende(n) ondertekenen de afsprakennota voor akkoord en krijgen er een exemplaar van.

Indien er niet tot een akkoord wordt gekomen en het personeelslid de nota weigert te ondertekenen, wordt deze per post aangetekend opgestuurd.

Het knipperlichtgesprek dat binnen de eerste zes maanden na indiensttreding gevoerd wordt, mondt na een verbetertraject van 3 maanden steeds uit in een tussentijds evaluatiegesprek.

Na het evaluatiegesprek stelt(en) de evaluator(en) de tussentijdse evaluatie van de proeftijd/inlooperperiode vast in een kwalitatief beschrijvend evaluatieverslag dat het evaluatieresultaat afdoende onderbouwt. Het resultaat van de tussentijdse evaluatie is gunstig of ongunstig.

Het personeelslid met een ongunstig evaluatieresultaat voor de tussentijdse evaluatie van de proeftijd/inlooperperiode kan worden ontslagen indien er onvoldoende groeipotentieel bij dit personeelslid aanwezig wordt geacht door de evaluator(en).

Met het personeelslid dat een ongunstig evaluatieresultaat heeft gekregen voor de tussentijdse evaluatie van de proeftijd worden afspraken gemaakt over de verbetering van het functioneren met het oog op de eindevaluatie van de proeftijd, indien er voldoende groeipotentieel bij dit personeelslid aanwezig wordt geacht door de evaluator(en).

In artikel 47, eerste lid

wordt het woord "proeftijd" aangevuld met "inlooperperiode".

Tussen het tweede en derde lid wordt het volgende toegevoegd:

"Het contractuele personeelslid met een ongunstig evaluatieresultaat voor de eindevaluatie van de inlooperperiode wordt ontslagen, conform de Wet op de Arbeidsovereenkomsten."

Artikel 49 en 50

worden geschrapt

In titel II, hoofdstuk VIII wordt het woord "evaluatie" vervangen door "feedback".

Artikel 52

De zinsnede "de evaluatie van" wordt geschrapt.

Artikel 53

wordt aangepast als volgt:

"De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback over hun wijze van functioneren."

Artikel 54

Het eerste lid wordt aangepast als volgt:

“De personeelsleden worden opgevolgd op ambtelijk niveau.”

Het tweede, derde en vierde lid worden geschrapt.

Artikel 55, 56 en 57

worden geschrapt

Artikel 58

§2 wordt geschrapt en §1 wordt als volgt aangepast:

“Het personeelslid krijgt feedback over zijn manier van functioneren.

De feedback neemt de vorm aan van dagelijkse informele feedback en minimaal één formeel feedbackgesprek per kalenderjaar met het personeelslid.

Onder formeel feedbackgesprek wordt verstaan: een tweegesprek tussen de leidinggevende, die bij voorkeur de rechtstreeks leidinggevende is, en het personeelslid met als onderwerp de optimalisering van de werksituatie en het werkgedrag, de opvolging, de loopbaanplanning en vorming van het personeelslid waarbij afspraken worden gemaakt met het oog op het optimaal functioneren van het personeelslid en de optimale kwaliteit van de dienstverlening. Zowel het personeelslid als zijn leidinggevende brengen te bespreken punten aan.

Het formeel feedbackgesprek vindt plaats op vraag van het personeelslid of van zijn leidinggevende en resulteert in een kwalitatief beschrijvend verslag.

Zowel het personeelslid als zijn leidinggevende krijgen een exemplaar van het verslag.“

In titel II, hoofdstuk VIII wordt de titel van afdeling II vervangen door: “De periodiciteit van de feedback”.

Artikel 59

wordt vervangen door:

“Er is per kalenderjaar minimaal één formeel feedbackgesprek indien het personeelslid tenminste zes maanden effectieve prestaties geleverd heeft.

De periode tussen twee formele feedbackgesprekken bedraagt minimaal zes maanden.”

Artikel 60 en 61

worden geschrapt

In titel II, hoofdstuk VIII wordt de titel van afdeling III vervangen door: “Het knipperlichtgesprek en de evaluatie ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid”.

Een nieuw artikel 61 wordt toegevoegd:

“Bij signalen van onvoldoende presteren of als feiten of gedragingen van het personeelslid een mogelijke negatieve weerslag kunnen hebben op het functioneren van het personeel, nodigt de leidinggevende na validatie door de personeelsdienst het personeelslid in elk geval uit voor een knipperlichtgesprek.

Het knipperlichtgesprek met het personeelslid wordt minstens gevoerd door de rechtstreeks leidinggevende.

De tweede leidinggevende is bij het knipperlichtgesprek aanwezig als het personeelslid of de rechtstreeks leidinggevende daarom uitdrukkelijk verzoekt.

Op het einde van elk knipperlichtgesprek worden er afspraken gemaakt die worden samengevat in een verslag. Dit wordt voor akkoord ondertekend door het personeelslid en de leidinggevende(n). Beiden krijgen een exemplaar van het verslag.

Indien er niet tot een akkoord wordt gekomen en het personeelslid het verslag weigert te ondertekenen, wordt het per post aangetekend opgestuurd.

De passende maatregelen worden genomen met het oog op het verbeteren van de wijze waarop het betrokken personeelslid functioneert.

Deze maatregelen kunnen desgevallend bestaan uit:

- extra vorming, training of opleiding die de zwakke punten van het personeelslid zo goed mogelijk remedieert;
- coaching;
- intervisie;
- extra controle of begeleiding.

Het knipperlichtgesprek mondt na een verbetertraject van 6 maanden steeds uit in een evaluatiegesprek. Het verbetertraject gaat in bij de kennisgeving aan het personeelslid van de passende maatregelen voor de verbetering van de wijze van functioneren.”

In artikel 62 §1, derde lid:

wordt het woord “eenduidige” vervangen door “correcte” en worden de woorden “ binnen de diensten” geschrapt.

In §2 wordt de zin “De evaluatoren worden onder meer geëvalueerd op hun wijze van evalueren.” en de zinsnede “als dat op basis van de inhoud van de evaluatie aangewezen blijkt” geschrapt.

Artikel 63

§1, eerste lid wordt geschrapt.

Het tweede lid wordt als volgt aangepast:

“De evaluator(en) stel (t)(len) zijn/hun bevindingen met vermelding van het evaluatieresultaat vast in een kwalitatief beschrijvend evaluatieverslag dat het evaluatieresultaat op afdoende wijze onderbouwt.”

§2, eerste lid, eerste zin wordt aangevuld met “... en ondertekent het voor kennisname”. In de laatste zin wordt het woord “ontvangst” vervangen door “de datum van kennisname”.

Het tweede lid wordt geschrapt en vervangen door:

“Als het personeelslid weigert om het evaluatieverslag voor kennisname te ondertekenen, wordt het verslag aangetekend verzonden. De datum van kennisname wordt in dit geval bepaald op de derde dag na de datum van verzending.”

Artikel 64 tweede en derde lid: worden als volgt aangepast:

“De techniek tot het bekomen van een evaluatie-uitspraak is gebaseerd op volgende principes:
Het personeelslid wordt geëvalueerd op organisatiegebonden, functiespecifieke en vaktechnische competenties. Op alle organisatiegebonden competenties moet het betrokken personeelslid gunstig scores. Daarnaast mag er geen ongunstige score zijn op twee of meer functiespecifieke competenties. De evaluator stelt een evaluatiegevolg voor. Zijn er twee evaluatoren, dan wordt er naar een consensus gestreefd over de eindconclusie van de evaluatie en over het voorstel van evaluatiegevolg.”

Artikel 66 §1 eerste lid wordt als volgt vervangen:

“§1. Het personeelslid met een gunstig evaluatieresultaat wordt verder opgevolgd en krijgt feedback volgens de bepalingen in afdelingen I en II.”

In het tweede lid worden de woorden “een volgende evaluatieperiode” vervangen door “de evaluatie”.

In §2 wordt “artikel 54” vervangen door “artikel 61”, “tussentijdse” door “tweede” en “periodieke” door “initiële”.

Artikel 67

§1, tweede lid wordt als volgt aangepast:

“Het personeelslid en zijn evaluator(en) worden van die beslissing op de hoogte gebracht uiterlijk binnen een termijn van dertig kalenderdagen.”

In §2 wordt het woord “tussentijdse” vervangen door “tweede”.

In §3 wordt de derde zin geschrapt.

Artikel 69

In het derde lid worden de woorden “met een overzicht van alle aangehaalde argumenten” geschrapt.

In artikel 71 worden de woorden “na de ontvangstmelding van het beroep” toegevoegd aan de laatste zin.

In artikel 113, 114, 115, 116 en 117 worden de woorden “en een gunstig evaluatieresultaat” vervangen door “en geen ongunstig evaluatieresultaat”.

In artikel 121, 124, 125, 126, 127 en 133 wordt “een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie” vervangen door “geen ongunstig evaluatieresultaat gekregen hebben in de laatste twaalf maanden.”

In titel II, hoofdstuk XII wordt in de titel van afdeling V het woord “proeftijd” aangevuld met “/inlooperperiode”.

Artikel 129 §2

De woorden “in een statutaire betrekking” worden geschrapt.

Artikel 137novies §3 5^e

wordt vervangen door:

“geen ongunstig evaluatieresultaat gekregen hebben in de laatste twaalf maanden.”

In titel III, hoofdstuk III wordt in de titel van afdeling III het woord “proeftijd” aangevuld met “/inlooperperiode”.

Artikel 143 septies §2 eerste lid

wordt als volgt vervangen:

“De proeftijd/inlooperperiode voor de mandaatfunctie is acht maanden.”

In het tweede en derde lid wordt het woord “proeftijd” eveneens aangevuld met “/inlooperperiode”.