

**Samenvatting
voorgestelde
aanpassingen
rechtspositieregeling
(RPR) stads-, OCMW-
personeel en
Ouderenzorg**

Het decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van het Gemeente- en OCMW-decreet voorziet dat de medewerkers recht hebben op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. Evaluatie wordt met andere woorden facultatief; in de plaats komt het recht op opvolging en feedback op het functioneren.

De evaluatie van het huidige evaluatiesysteem heeft aanleiding gegeven tot een nieuw voorstel inzake de manier waarop er feedback kan gegeven worden. De klemtoon ligt nog meer op het continu geven van feedback, het permanent ondersteunen en bijsturen door de leidinggevende naar de medewerker en het team toe. Om deze continue feedbackcultuur in de organisaties te implementeren, zijn een aantal wijzigingen aan de rechtspositieregeling noodzakelijk:

Jaarlijks wordt minimaal één samenwerkingsgesprek gevoerd tussen de medewerker en een leidinggevende die zicht heeft op het functioneren van de medewerker. De inhoud van dit samenwerkingsgesprek wordt vrijer gelaten dan bij het functioneringsgesprek het geval was: de leidinggevende en de medewerker bepalen samen wat op dat moment het meest zinvol en noodzakelijk is om te bespreken en het best aansluit op hun noden en behoeften. Bij leidinggevende medewerkers maakt ook de feedback van zijn/haar directe medewerkers om de twee jaar deel uit van het samenwerkingsgesprek. Daarnaast moet er ook uiterlijk binnen de maand na indiensttreding een eerste samenwerkingsgesprek plaatsvinden.

De tweejaarlijkse periodieke evaluatie die binnen de evaluatietermijn (januari – februari – maart) moest gebeuren, wordt afgeschaft. Voortaan is het de bedoeling om met een medewerker die onvoldoende functioneert, een alarmgesprek te voeren. In dat alarmgesprek worden afspraken gemaakt over de inhoud, de mijlpalen en de opvolging van het op te starten ontwikkelingstraject. Op het einde daarvan wordt over de bevindingen van het traject opnieuw een samenwerkingsgesprek gevoerd. Wanneer daaruit blijkt dat de medewerker ontoereikend blijft functioneren, kan aan de aanstellende overheid het ontslag wegens disfunctioneren in de functie worden voorgesteld. Dat ontslag kan pas worden doorgevoerd nadat een evaluatie over het ontoereikend functioneren werd opgemaakt. Tegen deze evaluatie is geen beroep mogelijk, maar de medewerker wordt wel over het voorgestelde ontslag vooraf gehoord.

Door het afschaffen van de periodieke evaluatie vervalt de vereiste van een gunstig evaluatieresultaat als deelnemingsvoorwaarde voor bevordering en/of interne personeelsmobiliteit maar ook voor doorschaling in de functionele loopbaan. De evaluatie tijdens de proeftijd/inlooperperiode en de evaluatie op het einde van een mandaatperiode blijven wel behouden.

Gezamenlijk managementteam Stad Gent en OCMW Gent, Vervolg

Resultaat overleg

Het managementteam gaat akkoord met de voorgestelde aanpassingen van de rechtspositieregeling. De stads- en OCMW-secretaris zullen dit akkoord meedelen aan het college van burgemeester en schepenen en aan het vast bureau, met de vraag om dit punt voor advies aan de representatieve vakorganisaties voor te leggen en om het mee te delen aan de voorzitter van de gemeente- en OCMW-raad om het op de agenda te brengen van de gemeente- en OCMW-raad.

Ondertekening

Opgemaakt door



Mieke Hullebroeck, stadssecretaris
namens het managementteam



Luc Kupers, OCMW-secretaris
Datum: 20 december 2017
