

OPSCHRIFT

Vergadering van 11 april 2018

Besluit nummer: 2018_GR_00317

Onderwerp:

Rechtspositieregeling - Invoering feedbackcultuur - Wijziging

Beknopte samenvatting:

De gemeenteraad keurt de wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent en het Reglement betreffende de tewerkstelling van het kabinet- en fractiepersoneel met betrekking tot de invoering van de feedbackcultuur goed.

Bevoegd: Martine De Regge

Bestemd voor:

- Commissie Onderwijs, Personeel en FM

DE GEMEENTERAAD

AANHEF

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Gemeentedecreet van 15 juli 2005, artikel 105.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 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;
- Raadsbesluit van 23 april 2007 tot invoering van het Reglement betreffende de tewerkstelling van het kabinet- en fractiepersoneel en latere wijzigingen;
- Voorontwerp van raadsbesluit tot wijziging van de Rechtspositieregeling opgemaakt door de stadssecretaris in overleg met het managementteam;

- Voorontwerp van raadsbesluit tot wijziging van het Reglement betreffende de tewerkstelling van het kabinet- en fractiepersoneel opgemaakt door de stadssecretaris in overleg met het managementteam

Bijgevoegde bijlage(n):

- 20171220_BS_Beslissing manteam aanpassing RPR feedbackcultuur.pdf
- 20180228_BS_Besluit Manteam Aanpassing Rechtspositieregeling feedbackcultuur.pdf

MOTIVERING

Op 5 januari 2018 heeft het college van burgemeester en schepenen goedkeuring verleend aan het opstarten van de vakbondsonderhandelingen voor de wijzigingen aan de rechtspositieregeling m.b.t. de invoering van de feedbackcultuur.

Het 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 heeft artikel 114 van het OCMW-decreet grondig gewijzigd.

Het eerste lid van artikel 114 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. De medewerkers worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.

Evaluatie wordt met andere woorden facultatief; in de plaats komt het recht op opvolging en feedback op het functioneren. Evaluatie kan voortaan voorbehouden worden voor specifieke situaties, bijvoorbeeld enkele weken of maanden na indiensttreding en/of bij manifest disfunctioneren. Ook al werden de Rechtspositiebesluiten zelf nog niet opgeheven, toch kan het bestuur al een alternatief systeem uitwerken.

De evaluatie van ons huidige evaluatiesysteem heeft aanleiding gegeven tot een nieuw voorstel inzake de manier waarop er feedback kan gegeven worden. De klemtoon dient nog meer te liggen op het continu geven van feedback, het permanent ondersteunen en bijsturen door de leidinggevende naar de medewerker toe maar ook binnen een team. In het huidige evaluatiesysteem werd ook gevraagd om feedback te geven maar het zou op een meer permanente en informele basis kunnen gebeuren én door iedereen binnen een team.

We willen ervoor zorgen dat medewerkers voldoende ondersteund worden in hun dagdagelijks functioneren. Daaronder verstaan we: voldoende informatie krijgen over het hoe en wat, gestimuleerd worden om kennis te delen en samen te werken, gewaardeerd en bijgestuurd worden waar en wanneer nodig.

Het dagdagelijks coachen is een opdracht van elke leidinggevende op een manier die aansluit bij de eigenheid van het team én van de leidinggevende maar passend binnen de visie op leiderschap. Geven van feedback is daarom geen nieuw gegeven maar vandaag onvoldoende dagdagelijkse praktijk.

Bovendien draagt een geïmplementeerde feedbackcultuur minimaal bij tot de organisatiewaarden “betrokkenheid” en “doelgericht werken”.

Het stimuleren, ondersteunen en waarborgen van een feedbackcultuur is dus noodzakelijk. Door middel van continue en constructieve feedback streven we ernaar om alle medewerkers gemotiveerd te houden en tegelijkertijd leerkansen aan te bieden om zo ieders talenten verder te kunnen ontwikkelen.

Om deze continue feedbackcultuur in onze organisaties te implementeren, zijn een aantal wijzigingen aan de rechtspositieregeling noodzakelijk.

Vervangen van het functioneringsgesprek door een samenwerkingsgesprek

Bedoeling is dat er jaarlijks minimaal één samenwerkingsgesprek gevoerd wordt tussen de medewerker en een leidinggevende die zicht heeft op het functioneren van de medewerker in zijn/haar dienst. De inhoud van dit samenwerkingsgesprek wordt daarbij veel meer vrij gelaten dan bij het functioneringsgesprek het geval was. In het samenwerkingsgesprek kunnen de doelstellingen van de dienst vertaald worden naar het individueel functioneren en naar het functioneren van het team, taakafspraken kunnen worden gemaakt, competenties kunnen besproken worden, de organisatiewaarden kunnen vertaald worden, enz. Ook de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker kan aan bod komen. De leidinggevende én 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. Er zal ook gestimuleerd worden dat de medewerkers ter voorbereiding op het samenwerkingsgesprek ook zelf eens nadenken over hun functioneren, hun welzijn en hun 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.

Afschaffen van de periodieke evaluatie

De tweejaarlijkse periodieke evaluatie die binnen de evaluatietermijn (januari – februari – maart) moest gebeuren, wordt afgeschaft. Voortaan is het de bedoeling om aan een medewerker die onvoldoende functioneert, een ongunstige evaluatie te geven. Na de ongunstige evaluatie wordt een ontwikkelingstraject van zes maanden opgestart op maat van de medewerker. Op het einde van het ontwikkelingstraject wordt een nieuwe evaluatie gedaan. Wanneer daaruit blijkt dat de medewerker ontoereikend blijft functioneren, kan aan de aanstellende overheid het ontslag wegens disfunctioneren in de functie worden voorgesteld.

Wijzigingen aan de beroepsprocedure

In het kader van administratieve vereenvoudiging wordt de samenstelling van de adviescommissie evaluaties gewijzigd. Voortaan zullen enkel nog het departementshoofd HR en een arbeidspsycholoog zetelen in de adviescommissie. Er wordt niet langer een bijkomende ambtenaar aangeduid via lottrekking. Waar mogelijk worden de termijnen van de beroepsprocedure ingekort. Dit is het geval voor het indienen van het beroepsschrift. Deze termijn wordt van 15 naar 7 kalenderdagen ingekort.

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.

Beslist het volgende:

BIJKOMENDE INFO BIJ HET BESLUIT

Departement Human Resources - Staf

Dit besluit kadert in volgende activiteit: AC34627 Bieden van juridische ondersteuning HR en voeren van sociaal overleg

BIJLAGEN DIE INTEGRAAL DEEL UITMAKEN VAN HET BESLUIT

- 20171220_BS_Beslissing manteam aanpassing RPR feedbackcultuur.pdf
- 20180228_BS_Besluit Manteam Aanpassing Rechtspositieregeling feedbackcultuur.pdf

**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.

Vervolg op volgende pagina

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

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

Het managementteam heeft op 9 december 2017 een voorstel tot aanpassing van de rechtspositieregeling goedgekeurd, waarin het bestaande evaluatiesysteem wordt omgezet in een nieuwe feedbackcultuur.

Op 9 januari 2018 werd met de vakbonden onderhandeld over de voorgestelde aanpassing. Er werd vanuit de vakorganisaties voorbehoud geformuleerd over het afschaffen van het beroep tegen een ongunstige evaluatie. Naar aanleiding hiervan vond een overleg plaats met de toezichthoudende overheid en wordt voorgesteld om de tekst op volgende punten aan te passen:

- De mogelijkheid om een beroep in te dienen tegen een ongunstige evaluatie wordt opnieuw voorzien.
- In het kader van de administratieve vereenvoudiging wordt de samenstelling van de adviescommissie Evaluaties gewijzigd en zullen enkel nog het departementshoofd HR en een arbeidspsycholoog zetelen er in zetelen. Er wordt niet langer een bijkomende ambtenaar aangeduid via lottrekking.
- Waar mogelijk worden de termijnen van de beroepsprocedure ingekort. Dit is het geval voor het indienen van het beroepsschrift. Deze termijn wordt van 15 naar 7 kalenderdagen ingekort.
- De term alarmgesprek wordt vervangen door evaluatiegesprek.
- De huidige procedure waarbij medewerkers nog een herkansingstraject van 6 maanden krijgen na een ongunstige evaluatie blijft behouden.

Resultaat overleg

Het managementteam gaat akkoord met deze voorgestelde aanpassingen. 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 verdere bespreking 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: 28 februari 2018

