



Vergadering van 23 januari 2024

2024_GR_00111 Ombudsdienst - Werkwijze voor de evaluatieprocedure van de directeur van de Ombudsdienst (m/v/x) - Goedkeuring

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 40 §1 en §2

De beslissing wordt genomen op grond van:

Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 194, 2de lid;

Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, artikel 15, §2;

Rechtspositieregeling Personeel Stad en OCMW Gent, artikel 50, § 2

Motivering

Op 20 maart 2017 en op 22 mei 2018 heeft de gemeenteraad de evaluatieprocedure voor de directeur van de Ombudsdienst en meer bepaald de werkwijze voor het opmaken van het voorbereidend rapport door externe deskundigen in het personeelsbeleid evenals de evaluatiecriteria vastgelegd.

Deze werkwijze vond haar grondslag in artikel 115 van het vroegere Gemeentedecreet en de artikels 51bis en 52 van 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.

Door de inwerkingtreding van het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 en het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, legt de Vlaamse Overheid vandaag minder stringente minimale vereisten bij de evaluatie van de ombudsfunctie vast waardoor de werkwijze kan worden herbekeken.

Niettegenstaande er geen verplichting meer bestaat om de bijzondere gemeenteraadscommissie die de evaluaties van de directeur van de Ombudsdienst opmaakt, te laten bijstaan door een extern bureau, geniet het de voorkeur deze bijstand te behouden gelet op hun expertise in het personeelsbeleid.

In tegenstelling tot de vroegere werkwijze wordt voorgesteld om de evaluatie van de directeur van de Ombudsdienst te laten bestaan uit een beoordeling van de competenties en doelstellingen en een 360° feedback, gegeven door de ondergeschikte medewerkers, de departementshoofden/directeurs van de departementen/diensten waar de meeste samenwerking mee is, de algemeen directeur en de voorzitter van de gemeenteraad.

In de nieuw voorgelegde werkwijze wordt ook een dubbele rapporteringslijn ingevoerd waarbij de directeur van de Ombudsdienst wordt opgevolgd door enerzijds de algemeen directeur, als hiërarchisch leidinggevende vanuit het ambtelijk niveau, en anderzijds de voorzitter van de gemeenteraad, die de inhoudelijke opdrachten zoals vermeld in het Reglement over de werking van de Ombudsdienst (de klachtbehandeling) opvolgt.

Omwille van de transparantie en rechtszekerheid verdient het aanbeveling alle voorgaande raadsbesluiten met betrekking tot de werkwijze over de evaluatieprocedure van de directeur van de Ombudsdienst op te heffen. De nog toepasselijke bepalingen worden opgenomen in deze beslissing.

Voorstel

Legt aan de gemeenteraad voor ter beslissing:

Artikel 1:

Keurt goed de opheffing van het raadsbesluit van 20 maart 2017 - Evaluatieprocedure directeur van de Ombudsdienst - Werkwijze voor het vaststellen van de evaluatiecriteria en het opmaken van het voorbereidend rapport door externe deskundigen in het personeelsbeleid (2017_GR_00188).

Artikel 2:

Keurt goed de opheffing van het raadsbesluit van 22 mei 2018 - Evaluatiecriteria voor de directeur van de Ombudsdienst - Werkwijze voor het opmaken van het voorbereidend rapport door externe deskundigen in het personeelsbeleid - Aanpassing (2018_GR_00399).

Artikel 3:

Keurt goed dat de doelstellingen in samenspraak met de algemeen directeur, de voorzitter van de gemeenteraad en de directeur van de Ombudsdienst zelf worden opgemaakt. In een samenwerkingsgesprek worden zowel de doelstellingen over de dienstorganisatie als de competenties voor de directeur van de Ombudsdienst en de inhoudelijke doelstellingen besproken met de algemeen directeur en de voorzitter van de gemeenteraad.

Artikel 4:

Keurt goed dat uiterlijk vóór het verstrijken van de inlooperperiode/proeftijd, in het midden van het mandaat, bij de start van het laatste jaar van elke mandaatperiode en bij elke andere evaluatie de doelstellingen en competenties via een 360° feedback aan bod komen. In de 360° feedback geven de ondergeschikte medewerkers, de departementshoofden/directeurs van de departementen/diensten waar de meeste samenwerking mee is, de algemeen directeur en de voorzitter van de gemeenteraad feedback over de doelstellingen en competenties aan de hand van een vragenlijst.

Artikel 5:

Keurt goed de dubbele rapporteringslijn waarbij

- het functioneren van de directeur van de Ombudsdienst (bijvoorbeeld de dienstorganisatie en budgetbeheer, de feedbackcultuur en de bottom-up evaluatie, aansturing, coaching, welzijn en de verplichtingen zoals opgenomen in het Reglement over de werking van de Ombudsdienst) wordt opgevolgd door de algemeen directeur.
- de inhoudelijke opdrachten van de directeur van de Ombudsdienst (de procedure klachtbehandeling) door de voorzitter van de gemeenteraad en de algemeen directeur worden opgevolgd.
- over de inhoudelijke opdrachten (de behandelde klachten alsook de aanbevelingen als gevolg op een klacht) periodiek wordt gerapporteerd, onder andere via de opmaak van een jaarverslag, aan de voorzitter van de gemeenteraad en aan de algemeen directeur.

Artikel 6:

Keurt goed dat elke evaluatie conform artikel 4 van de directeur van de Ombudsdienst in elk geval zal bestaan uit:

- de beoordeling van de evolutie en realisatie in de verschillende doelstellingen;
- de mate waarin de competenties voor de functie worden beheerst;
- 360° feedback, zoals omschreven in artikel 4.

Artikel 7:

Keurt goed dat een extern bureau, deskundig in het personeelsbeleid, bij de opmaak van elke evaluatie van de directeur van de Ombudsdienst wordt belast met

- de bevraging van de directeur van de Ombudsdienst zelf (zelfevaluatie);
- de 360° feedback, zoals omschreven in artikel 4;
- de opmaak van een verslag waarbij minstens de vorige punten aan bod komen en waarbij ook alle elementen, vermeld in artikel 6, worden opgenomen.

Artikel 8:

Dit besluit treedt onmiddellijk in werking.