



Bestemd voor de raad voor maatschappelijk welzijn
2026_VB_00159 Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent - Wijziging evaluatieprocedure - Ziekte zonder attest - Redactionele wijziging - Wijziging

Beslissing: Goedgekeurd in besloten vergadering van 16 april 2026

Zijn aanwezig bij de beslissing van dit punt:

Mathias De Clercq, burgemeester-voorzitter
Astrid De Bruycker, schepen; Sofie Bracke, schepen; Joris Vandenbroucke, schepen;
Bram Van Braeckevelt, schepen; Filip Watteeuw, schepen; Christophe Peeters, schepen
Mieke Hullebroeck, algemeen directeur

Bevoegd: Burak Nalli

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 186, §2, 1° en 2°;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 84, § 1.

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;
- Wet van 19 december 2025 tot uitvoering van een versterkt terug naar werk-beleid;
- Koninklijk Besluit 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;
- Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- 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;
- 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.

Motivering

In zitting van september 2019 hebben de gemeente- en OCMW-raad een gemeenschappelijke rechtspositieregeling goedgekeurd voor het stadspersoneel en het OCMW-personeel, m.u.v. de personeelsleden van artikel 186, § 2, 3° Decreet Lokaal Bestuur en artikel 60-personeelsleden.

Het is nodig om de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent aan te passen.

Wijziging evaluatieprocedure

Het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2024 (het 'Ontslagbesluit') wijzigde het rechtspositiebesluit van 2023 en gaf uitvoering aan het Ontslagdecreet. Hierbij had het nog enkele resterende bepalingen van het vroegere rechtspositiebesluit van 2007 opgeheven, o.a. de verplichte twee evaluaties om tot een ontslag wegens beroepsongeschiktheid over te gaan en de termijn van een half jaar tussen deze beide evaluaties.

Op de raden van 28 mei 2025 werd de evaluatieprocedure aangepast: sinds 1 januari 2026 is slechts 1 ongunstige evaluatie bij disfunctioneren vereist en is er geen verplichte termijn van een half jaar na deze evaluatie. De huidige procedure voorziet wel in een alarmgesprek en een persoonlijk ontwikkelingsplan vooraleer er tot een ongunstige evaluatie kan worden overgegaan.

De Raad van State vernietigde op 25 februari 2026 het Ontslagbesluit omdat hierin verwezen werd naar het reeds eerder door het Grondwettelijk hof vernietigde Ontslagdecreet. Deze vernietiging gaat in met terugwerkende kracht tot 5 juni 2025, de uitwerking van de vernietiging van het Ontslagdecreet. De in de tijd opgeheven bepalingen van het rechtspositiebesluit van 2007 zijn dus opnieuw in werking getreden.

Er wordt daarom voorgesteld om de evaluatieprocedure aan te passen conform de oude bepalingen, die opnieuw van kracht worden maar om hierbij zoveel als mogelijk de huidige werking te behouden:

- Het persoonlijk ontwikkelingsplan voorafgaand aan het alarmgesprek wordt optioneel;
- Het alarmgesprek neemt de vorm aan van een eerste ongunstige evaluatie;
- Het verplichte persoonlijk ontwikkelingsplan volgt voortaan ná het alarmgesprek en de duurtijd van een half jaar wordt bepaald;
- De ongunstige evaluatie met het voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid bij voortdurend disfunctioneren blijft behouden;
- Het voorstel tot ontslag wordt opnieuw door het hoofd van personeel voorgelegd aan de aanstellende overheid. Het hoofd van personeel neemt hierin i.t.t. vroeger geen beslissing;
- De huidige beroepsprocedure blijft behouden maar zal nu zowel bij het alarmgesprek als bij de ongunstige evaluatie kunnen ingeroepen worden;
- De beroepstermijn na een alarmgesprek wordt vastgelegd op 15 kalenderdagen, de beroepstermijn na een ongunstige evaluatie op 20 kalenderdagen.

Aangezien het ontslagbesluit met terugwerkende kracht wordt vernietigd wordt ook voorgesteld om een overgangsregeling op te nemen voor de reeds gevoerde alarmgesprekken na 1 januari

2026. Voor deze gesprekken wordt voorgesteld dat zij de vorm en het gevolg aannemen van een samenwerkingsgesprek.

Ziekte zonder attest

De wet van 19 december 2025 tot uitvoering van een versterkt terug naar werk-beleid in geval van arbeidsongeschiktheid voorziet dat vanaf 2026 een zieke werknemer geen ziektebriefje zal moeten overmaken aan zijn werkgever voor de eerste dag van de ziekteperiode en dit voor nog slechts twee ziekteperiodes per jaar. Voordien gold deze regel nog voor drie ziekteperiodes per jaar.

Op vandaag wordt dit al op die manier toegepast, de rechtspositieregeling moet echter nog in die zin worden aangepast.

Redactionele wijziging

De functietitel 'marktcontroleur (m/v/x)' wordt vervangen door 'technisch medewerker markten en ambulante handel (m/v/x)'.

Adviezen

Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:

managementteam - gunstig advies

vakbonden ACV OD, ACOD en VSOA - gunstig advies

Beslist het volgende:

Het vast bureau legt aan raad voor maatschappelijk welzijn voor ter beslissing:

Artikel 1:

Wijzigt de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met onmiddellijke ingang als volgt:

* Artikels 51 tot en met 59 worden geredigeerd als volgt:

'Afdeling II. Recht op opvolging en feedback tijdens de loopbaan

Artikel 51

§ 1. Elk kalenderjaar wordt minimaal één samenwerkingsgesprek gevoerd. Het samenwerkingsgesprek is een persoonlijk en vertrouwelijk gesprek tussen de medewerker (m/v/x) en de leidinggevende(n).

In dit samenwerkingsgesprek komen onder andere de volgende onderwerpen aan bod:

- feedback over het functioneren;
- thema's die de samenwerking en het functioneren van de medewerker (m/v/x) ondersteunen: taakafspraken, doelstellingen, verwachtingen, functie gerelateerde competenties, samenwerking, persoonlijke ontwikkeling en het welzijn van de betrokken medewerker (m/v/x);
- het saldo en de opname van het gespaarde vakantieverlof in het stelsel van vakantiesparen;

- of gebruik wordt gemaakt van gegevens uit digitale werksystemen om het functioneren van de medewerker (m/v/x) op te volgen en over welke gegevens en systemen het dan concreet gaat.

§ 2. Na elk samenwerkingsgesprek beschikt de medewerker (m/v/x) over de mogelijkheid om schriftelijk opmerkingen te formuleren binnen 15 kalenderdagen.

§ 3. Het functioneren wordt verder besproken en opgevolgd in bijkomende samenwerkingsgesprekken. Als er ontwikkelpunten zijn, kan er een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld worden door de leidinggevende en de medewerker (m/v/x).

Artikel 52

§ 1. Als de medewerker (m/v/x) leiding geeft, maakt de feedback van de directe personeelsleden over het leidinggeven om de 2 jaar verplicht deel uit van het samenwerkingsgesprek.

Voor de mandaathouders is dit een verplicht deel in het midden en op het einde van de mandaatperiode.

§ 2. De feedback over het leidinggeven wordt anoniem verzameld in een rapport en komt terecht bij de rechtstreeks leidinggevende van de leidinggevende.

Afdeling III. Alarmgesprek en ongunstige evaluatie

Artikel 53

Als het functioneren van een medewerker (m/v/x) ontoereikend blijft, volgt een alarmgesprek. Hierbij wordt de medewerker (m/v/x) verwittigd dat een ongunstige evaluatie met voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid zal volgen wanneer de ontwikkelpunten niet verbeteren binnen een half jaar na de kennisgeving van het alarmgesprek.

Dit alarmgesprek gebeurt principieel door een leidinggevende die zicht heeft op het functioneren van de medewerker (m/v/x).

Artikel 54

§ 1. Na een alarmgesprek wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld door de leidinggevende en de medewerker (m/v/x). In dit persoonlijk ontwikkelingsplan wordt concreet beschreven welk doel moet bereikt worden, welk resultaat moet behaald zijn en welke hulpbronnen of ondersteuning ter beschikking staan van de medewerker (m/v/x).

§ 2. Het is aan de medewerker (m/v/x) om het persoonlijk ontwikkelingsplan binnen het half jaar te realiseren. De leidinggevende moet de medewerker (m/v/x) waar nodig ondersteunen via opvolgesprekken.

Artikel 55

Als het functioneren van de medewerker (m/v/x) na afloop van het half jaar na het alarmgesprek onvoldoende is verbeterd, wordt een ongunstige evaluatie uitgesproken met het voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid.

De ongunstige evaluatie wordt toegelicht aan de medewerker (m/v/x) in een evaluatiegesprek.

Afdeling IV. Het beroep tegen het alarmgesprek en tegen de ongunstige evaluatie

Artikel 56

De medewerker (m/v/x) kan beroep aantekenen tegen zowel het alarmgesprek als de ongunstige evaluatie. Dit beroep wordt schriftelijk behandeld door de beroepscommissie evaluaties.

Het beroep schorst de uitwerking van het alarmgesprek of de evaluatie.

Artikel 57

De beroepscommissie evaluaties is samengesteld als volgt:

- het departementshoofd van het Departement HR, die voorzit. Als het departementshoofd HR verhinderd is, (langdurig) afwezig is of voor de personeelsleden die tewerkgesteld zijn binnen het Departement HR, wordt een ander departementshoofd als voorzitter aangewezen via loting.
- een (selectie)psycholoog, die geen loopbaancoach is.

Aan de beroepscommissie evaluaties wordt, als secretaris, een medewerker (m/v/x) van niveau A van het Departement HR, die geen dossierbeheerder is, toegevoegd. De secretaris is niet stemgerechtigd.

Artikel 58

§ 1. Om ontvankelijk te zijn, wordt het beroep gemotiveerd en schriftelijk ingediend. Dit kan per gewone brief of mail te versturen gericht aan de secretaris van de beroepscommissie uiterlijk binnen:

- de vijftien kalenderdagen volgend op de dag van ontvangst van het verslag van het alarmgesprek;
- de twintig kalenderdagen volgend op de dag van ontvangst van de ongunstige evaluatie.

§ 2. Als het verslag van het alarmgesprek of de evaluatie aangetekend werd verstuurd door afwezigheid van de medewerker (m/v/x) begint de beroepstermijn zoals opgenomen in § 1 te lopen drie werkdagen na verzending van de aangetekende brief.

Artikel 59

De beroepscommissie evaluaties beraadslaagt over het beroep en beslist binnen de vijftien kalenderdagen nadat het beroep werd ontvangen of het alarmgesprek of de ongunstige evaluatie al dan niet behouden blijft. Van zodra een beslissing is genomen, worden de medewerker (m/v/x) en de leidinggevende(n) hiervan op de hoogte gebracht.'

*De artikels 60 en 61 worden toegevoegd onder de nieuwe 'Afdeling V. Gevolgen van het alarmgesprek en de ongunstige evaluatie':

'Artikel 60

§ 1. Als tegen het alarmgesprek geen beroep wordt ingediend of het beroep onontvankelijk wordt verklaard, start het verplichte persoonlijk ontwikkelingsplan en de op te volgen termijn van een half jaar zoals opgenomen in artikels 53 en 54 na het verstrijken van de beroepstermijn tegen het alarmgesprek.

§ 2. Als het gevolg van het alarmgesprek na de beroepsprocedure niet werd behouden, vervalt het verplichte persoonlijk ontwikkelingsplan en de op te volgen termijn van een half jaar zoals opgenomen in artikels 53 en 54. Het alarmgesprek blijft wel deel uitmaken van het evaluatiedossier van de medewerker (m/v/x) samen met de beslissing van de beroepscommissie evaluaties. De medewerker (m/v/x) wordt verder opgevolgd via samenwerkingsgesprekken.

§ 3. Als het alarmgesprek na de beroepsprocedure wel werd behouden, start het verplichte persoonlijk ontwikkelingsplan en de op te volgen termijn van een half jaar zoals opgenomen in artikels 53 en 54 na de uitspraak van de beroepscommissie evaluatie.

Artikel 61

§ 1. Als tegen de ongunstige evaluatie geen beroep wordt ingediend of het beroep onontvankelijk wordt verklaard, formuleert het hoofd van het personeel een gemotiveerd voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid op basis van de ongunstige evaluatie vermeld in artikel 55. De medewerker (m/v/x) en zijn/haar leidinggevende(n) worden daarvan op de hoogte gebracht binnen veertien kalenderdagen nadat het hoofd van het personeel deze evaluatie heeft ontvangen.

§ 2. Als de ongunstige evaluatie na de beroepsprocedure niet werd behouden, vervalt het voorstel om over te gaan tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid. De ongunstige evaluatie blijft wel deel uitmaken van het evaluatiedossier van de medewerker (m/v/x) samen met de beslissing van de beroepscommissie evaluaties.

§ 3. Als de ongunstige evaluatie na de beroepsprocedure wel werd behouden, formuleert het hoofd van het personeel een gemotiveerd voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid op basis van de ongunstige evaluatie vermeld in artikel 55. De medewerker (m/v/x) en zijn/haar leidinggevende(n) worden daarvan op de hoogte gebracht binnen veertien kalenderdagen nadat het hoofd van het personeel deze evaluatie heeft ontvangen.

§ 4. De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid waarvan sprake in § 1 en § 3 nadat de medewerker (m/v/x) vooraf werd gehoord.'

*In artikel 152 §1, 3° wordt de functietitel 'marktcontroleur m/v/x' onder de graad 'Deskundig medewerker (m/v/x)' vervangen door de functietitel 'technisch medewerker markten en ambulante handel (m/v/x)' onder dezelfde graad.

*In artikel 240/4 §1 wordt 'maximum 3 keer per kalenderjaar' vervangen door 'maximum 2 keer per kalenderjaar'.

*Aan Bijlage 1. Begrippen en definities wordt een punt 1bis° toegevoegd:

'alarmgesprek: het gesprek met schriftelijke neerslag met de medewerker (m/v/x) als het functioneren ontoereikend is, dat gelijk staat met het ongunstige evaluatieresultaat zoals omschreven in artikel 48 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, waarna een termijn van een half jaar aanvat die kan resulteren in een tussentijdse evaluatie met het ontslag wegens beroepsongeschiktheid tot gevolg als de medewerker (m/v/x) op dat moment nog steeds niet voldoet.'

*In Bijlage 1. Begrippen en definities wordt het punt 38° geredigeerd als volgt:

'ongunstige evaluatie: het gesprek met schriftelijke neerslag met de medewerker (m/v/x) als het functioneren na de termijn van een half jaar volgend op een alarmgesprek nog steeds ontoereikend is, dit vormt de tussentijdse evaluatie zoals omschreven in artikel 48 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 die het ontslag wegens beroepsongeschiktheid tot gevolg heeft.'

Artikel 2:

Keurt goed dat de reeds gevoerde alarmgesprekken in de periode tussen 1 januari 2026 en de inwerkingtreding van dit besluit voor de op datum van deze beslissing in dienst zijnde medewerkers (m/v/x), de vorm en het gevolg aannemen van een samenwerkingsgesprek.

Het vast bureau beslist het volgende:

Artikel 3:

Legt het ontwerp van de volgende wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent die met onmiddellijke ingang in werking treden ter onderhandeling voor aan de vakbonden:

*Artikels 51 tot en met 59 worden geredigeerd als volgt:

'Afdeling II. Recht op opvolging en feedback tijdens de loopbaan

Artikel 51

§ 1. Elk kalenderjaar wordt minimaal één samenwerkingsgesprek gevoerd. Het samenwerkingsgesprek is een persoonlijk en vertrouwelijk gesprek tussen de medewerker (m/v/x) en de leidinggevende(n).

In dit samenwerkingsgesprek komen onder andere de volgende onderwerpen aan bod:

- feedback over het functioneren;
- thema's die de samenwerking en het functioneren van de medewerker (m/v/x) ondersteunen: taakafspraken, doelstellingen, verwachtingen, functie gerelateerde competenties, samenwerking, persoonlijke ontwikkeling en het welzijn van de betrokken medewerker (m/v/x);
- het saldo en de opname van het gespaarde vakantieverlof in het stelsel van vakantiesparen;
- of gebruik wordt gemaakt van gegevens uit digitale werksystemen om het functioneren van de medewerker (m/v/x) op te volgen en over welke gegevens en systemen het dan concreet gaat.

§ 2. Na elk samenwerkingsgesprek beschikt de medewerker (m/v/x) over de mogelijkheid om schriftelijk opmerkingen te formuleren binnen 15 kalenderdagen.

§ 3. Het functioneren wordt verder besproken en opgevolgd in bijkomende samenwerkingsgesprekken. Als er ontwikkelpunten zijn, kan er een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld worden door de leidinggevende en de medewerker (m/v/x).

Artikel 52

§ 1. Als de medewerker (m/v/x) leiding geeft, maakt de feedback van de directe personeelsleden over het leidinggeven om de 2 jaar verplicht deel uit van het samenwerkingsgesprek.

Voor de mandaathouders is dit een verplicht deel in het midden en op het einde van de mandaatperiode.

§ 2. De feedback over het leidinggeven wordt anoniem verzameld in een rapport en komt terecht bij de rechtstreeks leidinggevende van de leidinggevende.

Afdeling III. Alarmgesprek en ongunstige evaluatie

Artikel 53

Als het functioneren van een medewerker (m/v/x) ontoereikend blijft, volgt een alarmgesprek. Hierbij wordt de medewerker (m/v/x) verwittigd dat een ongunstige evaluatie met voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid zal volgen wanneer de ontwikkelpunten niet verbeteren binnen een half jaar na de kennisgeving van het alarmgesprek.

Dit alarmgesprek gebeurt principieel door een leidinggevende die zicht heeft op het functioneren van de medewerker (m/v/x).

Artikel 54

§ 1. Na een alarmgesprek wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld door de leidinggevende en de medewerker (m/v/x). In dit persoonlijk ontwikkelingsplan wordt concreet beschreven welk doel moet bereikt worden, welk resultaat moet behaald zijn en welke hulpbronnen of ondersteuning ter beschikking staan van de medewerker (m/v/x).

§ 2. Het is aan de medewerker (m/v/x) om het persoonlijk ontwikkelingsplan binnen het half jaar te realiseren. De leidinggevende moet de medewerker (m/v/x) waar nodig ondersteunen via opvolggesprekken.

Artikel 55

Als het functioneren van de medewerker (m/v/x) na afloop van het half jaar na het alarmgesprek onvoldoende is verbeterd, wordt een ongunstige evaluatie uitgesproken met het voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid.

De ongunstige evaluatie wordt toegelicht aan de medewerker (m/v/x) in een evaluatiegesprek.

Afdeling IV. Het beroep tegen het alarmgesprek en tegen de ongunstige evaluatie

Artikel 56

De medewerker (m/v/x) kan beroep aantekenen tegen zowel het alarmgesprek als de ongunstige evaluatie. Dit beroep wordt schriftelijk behandeld door de beroepscommissie evaluaties.

Het beroep schorst de uitwerking van het alarmgesprek of de evaluatie.

Artikel 57

De beroepscommissie evaluaties is samengesteld als volgt:

- het departementshoofd van het Departement HR, die voorzit. Als het departementshoofd HR verhinderd is, (langdurig) afwezig is of voor de personeelsleden die tewerkgesteld zijn binnen het Departement HR, wordt een ander departementshoofd als voorzitter aangewezen via loting.
- een (selectie)psycholoog, die geen loopbaancoach is.

Aan de beroepscommissie evaluaties wordt, als secretaris, een medewerker (m/v/x) van niveau A van het Departement HR, die geen dossierbeheerder is, toegevoegd. De secretaris is niet stemgerechtigd.

Artikel 58

§ 1. Om ontvankelijk te zijn, wordt het beroep gemotiveerd en schriftelijk ingediend. Dit kan per gewone brief of mail te versturen gericht aan de secretaris van de beroepscommissie uiterlijk binnen:

- de vijftien kalenderdagen volgend op de dag van ontvangst van het verslag van het alarmgesprek;
- de twintig kalenderdagen volgend op de dag van ontvangst van de ongunstige evaluatie.

§ 2. Als het verslag van het alarmgesprek of de evaluatie aangetekend werd verstuurd door afwezigheid van de medewerker (m/v/x) begint de beroepstermijn zoals opgenomen in § 1 te lopen drie werkdagen na verzending van de aangetekende brief.

Artikel 59

De beroepscommissie evaluaties beraadslaagt over het beroep en beslist binnen de vijftien kalenderdagen nadat het beroep werd ontvangen of het alarmgesprek of de ongunstige evaluatie al dan niet behouden blijft. Van zodra een beslissing is genomen, worden de medewerker (m/v/x) en de leidinggevende(n) hiervan op de hoogte gebracht.'

*De artikels 60 en 61 worden toegevoegd onder de nieuwe 'Afdeling V. Gevolgen van het alarmgesprek en de ongunstige evaluatie':

'Artikel 60

§ 1. Als tegen het alarmgesprek geen beroep wordt ingediend of het beroep onontvankelijk wordt verklaard, start het verplichte persoonlijk ontwikkelingsplan en de op te volgen termijn van een half jaar zoals opgenomen in artikels 53 en 54 na het verstrijken van de beroepstermijn tegen het alarmgesprek.

§ 2. Als het gevolg van het alarmgesprek na de beroepsprocedure niet werd behouden, vervalt het verplichte persoonlijk ontwikkelingsplan en de op te volgen termijn van een half jaar zoals opgenomen in artikels 53 en 54. Het alarmgesprek blijft wel deel uitmaken van het evaluatiedossier van de medewerker (m/v/x) samen met de beslissing van de beroepscommissie evaluaties. De medewerker (m/v/x) wordt verder opgevolgd via samenwerkingsgesprekken.

§ 3. Als het alarmgesprek na de beroepsprocedure wel werd behouden, start het verplichte persoonlijk ontwikkelingsplan en de op te volgen termijn van een half jaar zoals opgenomen in artikels 53 en 54 na de uitspraak van de beroepscommissie evaluatie.

Artikel 61

§ 1. Als tegen de ongunstige evaluatie geen beroep wordt ingediend of het beroep onontvankelijk wordt verklaard, formuleert het hoofd van het personeel een gemotiveerd voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid op basis van de ongunstige evaluatie vermeld in artikel 55. De medewerker (m/v/x) en zijn/haar leidinggevende(n) worden daarvan op de hoogte gebracht binnen veertien kalenderdagen nadat het hoofd van het personeel deze evaluatie heeft ontvangen.

§ 2. Als de ongunstige evaluatie na de beroepsprocedure niet werd behouden, vervalt het voorstel om over te gaan tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid. De ongunstige evaluatie

blijft wel deel uitmaken van het evaluatiedossier van de medewerker (m/v/x) samen met de beslissing van de beroepscommissie evaluaties.

§ 3. Als de ongunstige evaluatie na de beroepsprocedure wel werd behouden, formuleert het hoofd van het personeel een gemotiveerd voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid op basis van de ongunstige evaluatie vermeld in artikel 55 . De medewerker (m/v/x) en zijn/haar leidinggevende(n) worden daarvan op de hoogte gebracht binnen veertien kalenderdagen nadat het hoofd van het personeel deze evaluatie heeft ontvangen.

§ 4. De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid waarvan sprake in § 1 en § 3 nadat de medewerker (m/v/x) vooraf werd gehoord.'

*In artikel 152 §1, 3° wordt de functietitel 'marktcontroleur m/v/x' onder de graad 'Deskundig medewerker (m/v/x)' vervangen door de functietitel 'technisch medewerker markten en ambulante handel (m/v/x)' onder dezelfde graad.

*In artikel 240/4 §1 wordt 'maximum 3 keer per kalenderjaar' vervangen door 'maximum 2 keer per kalenderjaar'.

*Aan Bijlage 1. Begrippen en definities wordt een punt 1bis° toegevoegd:

'alarmgesprek: het gesprek met schriftelijke neerslag met de medewerker (m/v/x) als het functioneren ontoereikend is, dat gelijk staat met het ongunstige evaluatieresultaat zoals omschreven in artikel 48 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel 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, waarna een termijn van een half jaar aanvat die kan resulteren in een tussentijdse evaluatie met het ontslag wegens beroepsongeschiktheid tot gevolg als de medewerker (m/v/x) op dat moment nog steeds niet voldoet.'

*In Bijlage 1. Begrippen en definities wordt het punt 38° geredigeerd als volgt:

'ongunstige evaluatie: het gesprek met schriftelijke neerslag met de medewerker (m/v/x) als het functioneren na de termijn van een half jaar volgend op een alarmgesprek nog steeds ontoereikend is, dit vormt de tussentijdse evaluatie zoals omschreven in artikel 48 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel 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 die het ontslag wegens beroepsongeschiktheid tot gevolg heeft.'

Artikel 4:

Legt het ontwerp van de volgende overgangsbepaling ter onderhandeling voor aan de vakbonden:

'De reeds gevoerde alarmgesprekken in de periode tussen 1 januari 2026 en de inwerkingtreding van dit besluit voor de op datum van deze beslissing in dienst zijnde medewerkers (m/v/x), nemen de vorm en het gevolg aan van een samenwerkingsgesprek.'

2026_VB_00159 - Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent - Wijziging evaluatieprocedure -
Ziekte zonder attest - Redactionele wijziging