



LA VILLE  
DE STAD

# Evaluatie bij de Stad van Brussel

*Dirk Leonard  
Directeur HR  
Stad Brussel*



- Sociaal charter 28.04.1994
  - Doel – Inhoud
  - Meerwaarde
  
- Sociaal charter “bis” - 12.09.2012
  
- Besluit BHRegering inzake evaluatie – 04.05.2017
  - Inhoud
  - Zwakheden en risico's
  - De toepassing
  
- Conclusie



# Sociaal charter – 28.04.1994

- Initiatief 1<sup>o</sup> regering – Charles Picqué



## DOEL:

- Harmonisering van administratief en pecuniair statuut van de 19 gemeenten
- Baremaherziening



## INHOUD:

- Personeelsformaties (niveaus, vereenvoudiging van de hiërarchie, graden,...)
- Loopbaan (voorwaarden voor bevordering naar hoger niveau)
- Vorming
- Evaluatie
- Harmonisering van de barema's
- Introductie van de functionele loopbaan



## OMZENDBRIEF

- geen bindende waarde



# Sociaal charter – 28.04.1994

## MEERWAARDE VAN HET SOCIAAL CHARTER:



- 1° poging tot een « uniek statuut » op het niveau van het gewest
  - ingevolge autonomie van de gemeenschappen en gewesten – staatshervorming 1988-1989
- Harmonisering op meerdere vlakken
  - Administratief
  - Pecuniar
- Reële verbetering van de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de 19 gemeenten en OCMW's



## Protocol 2012/2

- Akkoord met 1 vakbond
- Werkt een aantal principes verder uit, maar geen vernieuwende principes

Basis voor opmaak van besluiten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 04.05.2017 inzake:

- Indeling in niveaus, rangen en graden
- Aanwerving, bevordering en interne mobiliteit
- Pecuniair statuut
- Vorming
- Evaluatie   object van deze uiteenzetting

Gemeenten worden geacht om deze besluiten om te zetten in lokale regelgeving



# Besluit BHRegering – 04.05.2017 inzake evaluatie



## 4 Types van gesprekken:

1. FUNCTIONERINGSGESPREK: op moment van een nieuwe job
2. PLANNINGSGESPREK: bij de start van de evaluatiecyclus
3. FUNCTIONERINGSGESPREK: facultatief tussentijds gesprek
4. EVALUATIEGESPREK: op het einde van de evaluatiecyclus



## *PLANNINGSGESPREK* – Inhoud:

- Opdrachten en activiteiten
- Prestatiedoelstellingen
- Werkingsmiddelen
- Individueel plan voor vaardigheidsontwikkeling

### ▪ Evaluator

= functionele meerdere, aangewezen door de gemeentesecretaris

## *EVALUATIEGESPREK* - 3 vermeldingen en hun gevolg:

- Gunstig
- Onder voorbehoud → bijkomende evaluatie na 1 jaar
- Onvoldoende → bijkomende evaluatie na 1 jaar
  - De bijkomende evaluatie kan enkel ‘gunstig’ of ‘onvoldoende’ zijn.



- In geval van een “onvoldoende”
  - Aanduiding van een 2°evaluator mogelijk
  - Op gemotiveerd verzoek bij de gemeentesecretaris
  - Nieuwe evaluatie vervangt de 1° evaluatie (!)



*BEROEPSPROCEDURE* mogelijk bij een beroepscommissie

- Samenstelling:
  - Paritair
  - Voorzitter: gemeentesecretaris (met doorslaggevende stem)
  
- Indien een tweede “onvoldoende”
  - 1 vertegenwoordiger van de vakbonden
  - 1 vertegenwoordiger van de werkgever
  - 1 oud-magistraat
  - De gemeentesecretaris
  
- Beslissingsbevoegdheid: de beroepscommissie stelt de definitieve vermelding vast



Gevolgen van een tweede “onvoldoende”:

- Hoorrecht door de geëvalueerde
- De benoemende overheid (raad of college) kan de geëvalueerde beroepsongeschikt verklaren:
  - Ontslag
  - Terugzetting in een lagere graad



## INHOUDELIJK

1. Overbodig onderscheid tussen functiegesprek en planningsgesprek
2. Vermelding van de werkingsmiddelen:
  - hoe praktisch omschrijven?
  - quid gevolgen in gevolg van niet-akkoord?
  - hoe objectiveren op moment van evaluatie?
3. Link met individuele vorming:
  - maakt het planningsgesprek alleen maar complexer
  - risico dat klemtoon ligt op vormingsplan en niet op doelstellingen en verwachtingen.
  - Een ander besluit inzake vorming > verdubbelt de vormingsinspanning igv. een negatieve evaluatie – wat is de relevantie ?



## PROCEDUREEL

### 1. De-responsabilisering van de 1°evaluator:

- kan immers op (gemotiveerd) verzoek van de geëvalueerde worden vervangen door een andere evaluator (art.7)
- hoe het “gemotiveerd” verzoek door de gemeentesecretaris beoordelen? Is eveneens voor betwisting vatbaar.
- is in tegenstrijd met principe (art. 13) dat een “onvoldoende” na 1 jaar een bijkomende evaluatie krijgt.



### 2. Commissie van Beroep:

- verschillende samenstelling naargelang 1° of 2° onvoldoende
- de beroepsmogelijkheid wordt niet beperkt tot “onvoldoende” of “onder voorbehoud”; zelfs tegen een “voldoende” kan een beroep worden ingesteld...
- concept van ere-magistraat = back to “status-Camus”
- beslissingsbevoegdheid versus adviesbevoegdheid ?

## PROCEDUREEL

### 3. In geval van een 2° “onvoldoende”:

- quid opnieuw hoorrecht bij benoemende overheid?
- quid appreciatie bevoegdheid door de benoemende overheid?
- quid terugzetting in graad als mogelijk gevolg?

### 4. In 1 evaluatiecyclus heeft medewerker 5 beroepsmogelijkheden:

1. 1<sup>e</sup> evaluatie : verzoek aan de gemeentesecretaris om 1<sup>e</sup>evaluator te vervangen met nieuwe 1<sup>e</sup> evaluatie als gevolg
2. Beroep bij beroepscommissie tegen 1<sup>e</sup> evaluatie
3. 2<sup>e</sup> evaluatie : verzoek aan de gemeentesecretaris om 1<sup>e</sup>evaluator te vervangen met nieuwe 2<sup>e</sup> evaluatie als gevolg
4. Beroep bij beroepscommissie tegen 2<sup>e</sup> evaluatie
5. Hoorrecht bij de benoemende overheid voorafgaand aan de definitieve beroepsongeschiktheid.



## PROCEDUREEL

### 5. Overdreven formalismen:

- Termijnen (15d.)
- Aangetekende zending igv. niet-kennisname door de medewerker

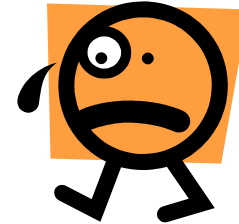
### 6. Voor contractuelen:

- Parallele procedure voor afdanking blijft mogelijk obv de wet van 1978



Hoeveel gemeenten beschikken over:

- functiebeschrijvingen ?
- performantie-management ?
- evaluatiesysteem ?
- quid omzetting van het besluit van 4.5.2017 in lokale statuten vandaag ?



Competentiemanagement, 24 jaar na het sociaal charter, nog steeds niet operationeel in de 19 gemeenten

- Cfr. Columbus-project, gestart in 2008...10 jaar later nog niet afgerond
- Gebrek aan professionalisering HR-functie
- Gebrek aan opvolging door het gewest
- Sociale akkoorden
  - Kwantitatieve luik
  - Kwalitatieve luik



## Besluit 4.5.2017

- conceptueel : “back to the ‘90’s”
- Onnodig complex:
  - Inhoudelijk
  - Procedureel
- Permanent spanningsveld tussen algemene richtlijnen versus ‘reglementitis’ op gewestelijk niveau



## TO DO

- Reglementering in BHG moet zich beperken tot krachtlijnen en principes
- Gewestelijke subsidiëring van HR afhankelijk maken van resultaten en professionalisering van HR
- performantie-management koppelen aan evaluatie-systeem





LA VILLE  
DE STAD

**Met dank voor uw aandacht**

*Dirk Leonard  
Directeur HR  
Stad Brussel*