



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 393.1254

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
21 SEPTEMBER 2020 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN
VLAAMS GEWEST

Over

VRT : HR-Processen - Het heroriënteringsproces

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Jan Jambon, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter;
2. de heer Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;
3. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw;
5. de heer Benjamin Dalle, Vlaams minister van Brussel, Jeugd en Media;
6. de heer Frederik Delaplace, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :
de heer Wies Descheemaeker
de heer Jan Van Wesemael
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door :
de heer Carlos Van Hoeymissen
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :
Mevrouw Gerda De Norre
mevrouw Lut Gouwy

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand heroriënteringsproces en de invoering ervan binnen de VRT.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **18-12-2020**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten

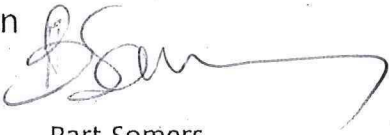
De Voorzitter,

**Wies
Deschee
maeker
(Signatur
e)**
Digitaal
ondertekend
door Wies
Descheemaeker
(Signature)
Datum:
2020.09.28⁽¹⁾
11:56:30 +02'00'


Jan Jambon
Minister-president van de Vlaamse Regering
en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,
Cultuur, ICT en Facilitair Management

Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

**Carlos
Van
Hoeymiss
en
(Signature
)**
Digitaal
ondertekend
door Carlos Van
Hoeymissen
(Signature)
Datum:
2020.09.28⁽¹⁾
18:25:48
+02'00'


Bart Somers
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en
Gelijke Kansen

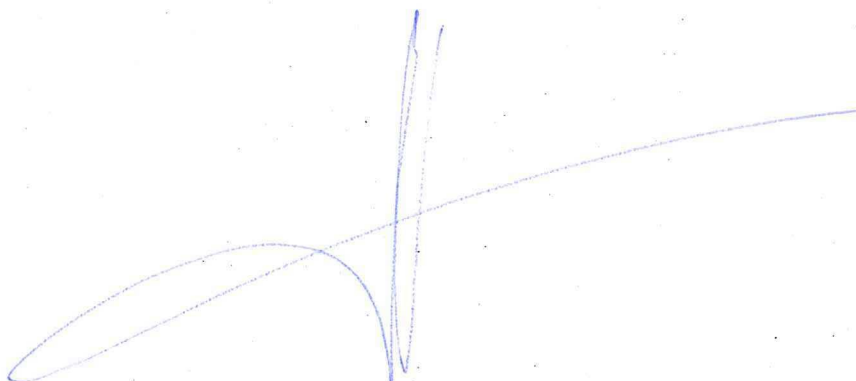
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

Gerda De
Norre
(Signature)

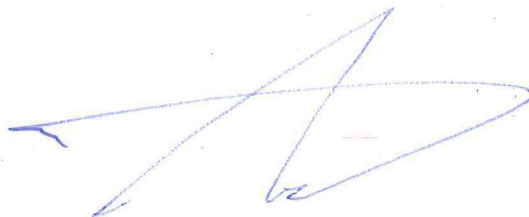
Digitally signed by
Gerda De Norre
(Signature)
Date: 2020.09.29
10:06:51 +02'00'



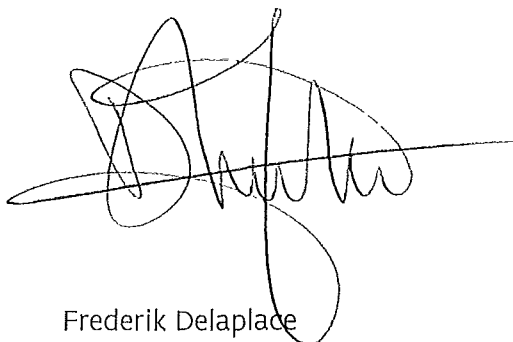
Matthias Diependaele
Vlaams minister van Financiën en Begroting,
Wonen en Onroerend Erfgoed



Hilde Crevits
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Economie,
Innovatie, Werk, Sociale Economie en
Landbouw



Benjamin Dalle
Vlaams minister van Brussel, Jeugd en Media

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Delaplace', with a long horizontal stroke extending to the right.

Frederik Delaplace
Gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse
Radio- en Televisieomroeporganisatie

Het heroriënteringsproces

1. Doel en scope van een heroriënteringsproces

Een heroriënteringsproces heeft als doel het begeleiden en oriënteren naar een andere functie van een individuele of een beperkte groep medewerkers, van wie de functie vervalt of substantieel wijzigt

Een heroriënteringsproces wordt opgestart in volgende situaties

- De functie van de medewerker(s) vervalt grotendeels op korte of lange termijn door een organisatorische verandering
- De functie-inhoud van de medewerker(s) verandert substantieel op korte termijn (dwz dat ongeveer 50% van de functie-inhoud verandert) door een organisatorische verandering waardoor de competenties om de functie te kunnen uitoefenen substantieel wijzigen
- Wanneer een bemiddelingsproces er toe leidt dat er een andere functie moet gezocht worden voor één van de betrokken medewerker(s)

Volgende situaties vallen buiten de scope van de heroriënteringsprocessen

- De medewerker behaalt de in de functie verwachte kwaliteit en efficiëntie niet door het ontbreken van bepaalde competenties of er stelt zich een attitudeprobleem bij de medewerker. In dergelijke gevallen spreken we van een verbeterproces
- Medische beperkingen van medewerker waardoor die niet meer in staat is om de huidige functie uit te voeren. In dat geval spreken we van een re-integratieproces
- Een situatie van een conflict tussen twee personen. In dat geval spreken we over een bemiddelingsproces
- Een collectief ontslag waarbij er een groep van medewerkers (min 30 medewerkers) betrokken is. In dergelijke gevallen zal er sociaal overleg met de vakorganisaties opgestart worden om hierover specifieke afspraken te maken
- Medewerkers die nog niet langer dan drie jaar bij de VRT in dienst zijn. Indien een medewerker nog niet langer dan drie jaar bij de VRT in dienst is bestaat er geen recht op toepassing van dit proces. Het kan dan alsnog als gunst van de werkgever worden toegepast. Om deze periode van drie jaar te berekenen wordt er rekening gehouden met de tewerkstellingen met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die plaats hebben gevonden in een periode gelijk aan 3 jaar voorafgaand aan de tewerkstelling met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

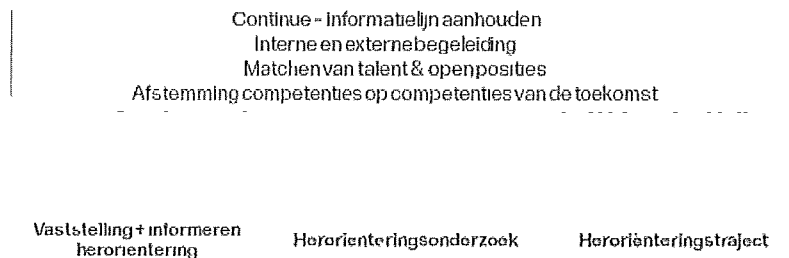
2. Resultaat van een heroriënteringsproces

Een heroriënteringsproces **leidt tot**

- Opnemen door de medewerker van dezelfde functie in een andere afdeling
- Opnemen door de medewerker van een andere functie in de eigen of een andere afdeling
- Afscheid nadat er voor de medewerker een andere functie gevonden is buiten de VRT
- Afscheid indien er geen geschikte job gevonden is of een heroriëntering naar een andere functie niet mogelijk is

3. Procesverloop bij een heroriënteringsproces

Heroriënteringsproces



Stap 1. vaststelling + informeren

De leidinggevende stelt de gewijzigde situatie vast en bespreekt de impact op de afdeling en de medewerker(s) met eigen management en HR Business Partner.

Wanneer de impact hiervan duidelijk is licht de leidinggevende de situatie toe aan de betrokken medewerker(s)

- Wat is de gewijzigde context binnen VRT/afdeling/dienst
- Hoe zal de situatie in de nabije/latere toekomst evolueren
- Wat zijn de stappen die moeten worden gezet

De vakorganisaties worden tegelijkertijd op de hoogte gebracht van de organisatorische wijziging

Na het gesprek met de medewerker(s) en het informeren van de vakorganisaties maakt de leidinggevende een kort verslag op en bezorgt dit aan de medewerker(s) (per e-mail). De medewerker bevestigt (per e-mail) de ontvangst van het verslag aan de leidinggevende en/of aan de HR Business Partner. Bij gebrek aan reactie van de medewerker wordt deze geacht kennis te hebben genomen van dit verslag, de 15de kalenderdag na verzending ervan. Dit moment geldt als startpunt van het heroriënteringsonderzoek. De leidinggevende plant de volgende stap direct in.

Stap 2. Heroriënteringsonderzoek

De leidinggevende start het heroriënteringsonderzoek op en begeleidt de medewerker(s). Hij/zij wordt hierbij ondersteund door de HR Business Partner of de HR consultant of een expertgroep binnen HR.

De leidinggevende brengt samen met de HR Business Partner/consultant de mogelijkheden op korte termijn in kaart, waarbij er onder meer een antwoord gezocht wordt op de hieronder vermelde vragen.

- Binnen de eigen afdeling/dienst/directie



- Wat is er nodig om een oplossing te vinden voor de medewerker, welke concrete opportuniteiten zijn er?
- Buiten de eigen afdeling / dienst/ directie
 - Welke vacatures of concrete mogelijkheden zijn er of worden op korte termijn verwacht?

HR Business Partner zet dit op de agenda van het HR-overleg waarop de interne mobiliteit van medewerkers besproken wordt

De leidinggevende heeft een gesprek met de medewerker over de mogelijkheden op korte termijn. Ze zoeken samen naar een oplossing in functie van enerzijds de mogelijkheden die zich aandienen en anderzijds de wensen en competenties van de medewerker.

De doorlooptijd van het heroriënteringsonderzoek bedraagt maximum 1 maand. Na afloop van het heroriënteringsonderzoek wordt er een kort verslag opgemaakt, waarin de ondernomen acties en initiatieven beschreven worden. Het heroriënteringsonderzoek wordt afgesloten wanneer dit verslag met de HR-verantwoordelijke rond interne mobiliteit besproken is en er een gesprek tussen de leidinggevende en de medewerker(s) heeft plaats gevonden. Wanneer in geval van overmachtssituaties er geen gesprek met de betrokken medewerker heeft plaats gevonden, zal de leidinggevende na afloop van deze termijn van 1 maand de mogelijkheden op korte termijn schriftelijk aan de medewerker overmaken. De medewerker beschikt vervolgens over een termijn van 14 kalenderdagen om hierop te reageren.

De leidinggevende bezorgt dit verslag aan de medewerker (per e-mail). De medewerker bevestigt (per e-mail) de ontvangst van het verslag aan de leidinggevende en/of aan de HR Business Partner. Bij gebrek aan reactie van de medewerker wordt deze geacht kennis te hebben genomen van dit verslag, de 15de kalenderdag na verzending ervan.

Stap 3. Heroriënteringstraject

Indien na afloop van het heroriënteringsonderzoek geen oplossing wordt gevonden, wordt een heroriënteringstraject opgestart. Dit traject wordt opgestart van zodra het hierboven vermelde verslag ter kennis van de medewerker is gegeven. Tijdens dit traject worden de betrokken medewerkers zowel intern als extern begeleid.

a) Inhoud

In deze fase worden de volgende stappen voorzien:

- Intern intakegesprek met een medewerker van interne loopbaanbegeleiding
- Intake met een coach van een externe partner wanneer de hertewerkstellingskansen van de betrokken medewerker hierdoor verhoogd worden
- Begeleidings- of inplacementtraject met zelfanalyse, competentiecheck, reality check (controle of de competenties van de betrokken medewerker voortvloeiend uit de zelfanalyse overeenstemmen met de in de nieuwe functie vereiste competenties), ontwikkelbegeleiding en inzetbegeleiding
- Opmaken van een heroriënteringsplan waarin de concrete maatregelen rond begeleiding, opleiding en/of hertewerkstellingskansen opgenomen worden

b) Organisatie

De heroriënteringstrajecten worden gecoördineerd door interne loopbaanbegeleiding onder de verantwoordelijkheid van de leidinggevende. Er wordt een 'match' gemaakt tussen de richting waar de medewerker naartoe wil en dat wat de VRT nodig heeft.

Bij de heroriëntatie wordt er gestreefd naar een inzet in een functie die, voor zover mogelijk, zo nauw mogelijk aansluit bij de eigen functie of naar een inzet in een gelijkwaardige functie. Inzet is enkel mogelijk op een structureel gebudgetteerde plaats. Tijdelijke, niet structureel gebudgetteerde oplossingen zijn mogelijk maar schorten de doorlooptijd van het heroriënteringstraject niet op.

Zolang er geen structurele oplossing gevonden wordt, blijft de medewerker onder de verantwoordelijkheid van de leidinggevende en blijft het dossier opgevolgd worden door de HR-verantwoordelijke rond interne mobiliteit en loopbaanbegeleiding, die tevens het centraal aanspreekpunt in dit verband is. HR voorziet de nodige capaciteit om de vereiste begeleiding in dit verband te garanderen.

Bij de zoektocht naar een nieuwe functie ligt de prioriteit bij het zoeken naar een functie binnen de VRT. Indien echter blijkt dat een structurele inzet binnen de VRT niet haalbaar is, kan de medewerker ook begeleid worden in de zoektocht naar hertewerkstellingsmogelijkheden buiten de VRT.

Heroriënteringstrajecten worden ter informatie aan de vakorganisaties meegedeeld.

c) Begeleiding

Tijdens de doorlooptijd van het heroriënteringstraject heeft de betrokken medewerker de mogelijkheid om à rato van 1 dag per week te worden vrijgesteld van prestaties om deze te besteden aan het volgen van opleidingen, loopbaanbegeleiding of voor het opnemen van een stage in andere functie.

De vrijstelling van prestaties wordt standaard toegekend binnen een regime van één dag per week voor een voltijdse tewerkstelling. In geval van een deeltijdse tewerkstelling wordt deze vrijstelling van prestaties pro rata toegekend. Naar gelang de noodzaak kan, in overleg tussen de

leidinggevende, HR en de betrokken medewerker, de vrijstelling van prestaties volgens een andere frequentie ingevuld worden tijdens de doorlooptijd van het heroriënteringstraject (bv door de vrijstelling van prestaties te bundelen op een aantal opeenvolgende dagen om een bepaalde opleiding te volgen)

In geval een specifieke opleiding een reële mogelijkheid biedt tot het opnemen van een structureel gebudgetteerde functie kan de vrijstelling van prestaties in overleg tussen de leiding van de afdeling, HR en de betrokken medewerker uitgebreid worden naar een verhoudingsgewijs ruimere vrijstelling dan het standaardregime van 1 dag per week

Een voltijds tewerkgestelde medewerker kan tijdens het heroriënteringstraject voor een budget van 5 000 euro (excl BTW) opleidingen volgen, deelnemen aan loopbaanbegeleiding of kiezen voor een andere vorm van interne of externe ondersteuning die helpt in de heroriëntatie naar het opnemen van een andere functie binnen of buiten de VRT Voor deeltijds tewerkgestelde medewerkers wordt dit budget pro rata berekend

De begeleiding die in dit proces voorzien wordt geldt als een bijkomende pakket van maatregelen dat ter beschikking staat van de medewerkers naast de bestaande regelingen rond loopbaanbegeleiding zoals die in de bijlages bij het Sectoraal Akkoord werknemers en bij het Administratief Personeelsstatuut statutairen zijn opgenomen

d) Doorlooptijd van het heroriënteringstraject

Als algemeen principe geldt er een termijn van minimaal 12 maanden als doorlooptijd voor het heroriënteringstraject

Er zijn hierbij 3 verschillende situaties mogelijk

- De functie vervalt op het einde van de termijn van 12 maanden Het heroriënteringstraject wordt na afloop van deze termijn afgerond.
- De functie vervalt vooraleer de termijn van 12 maanden is afgelopen Het heroriënteringstraject loopt verder voor de resterende duur van de termijn van 12 maanden De in het punt c) voorziene begeleiding kan bijgevolg verdergezet worden

Tijdens deze resterende duur wordt de medewerker tijdelijk verder tewerkgesteld voor zover er relevante opdrachten beschikbaar zijn die aan de medewerker kunnen worden gegeven

Indien dergelijke relevante opdrachten niet beschikbaar zijn, wordt het volgende voorzien

- contractuele medewerkers worden voor de resterende duur vrijgesteld van prestaties door het toekennen van dienstvrijstelling Tijdens deze periode van dienstvrijstelling dient de medewerker beschikbaar te blijven voor het uitoefenen van relevante opdrachten die zich tijdens de resterende duur van de termijn van 12 maanden zouden aandienen
- statutaire medewerkers komen tijdens de resterende duur, conform de bepalingen van het administratief personeelsstatuut, terecht in een instantie van wedertewerkstelling

Na 12 maanden wordt het heroriënteringstraject afgerond Indien een medewerker na deze periode nog een relevante opdracht aan het uitoefenen is, dan zal het heroriënteringstraject afgerond worden wanneer deze relevante opdracht eindigt

- De functie vervalt nadat de termijn van 12 maanden is afgelopen De termijn van het heroriënteringstraject wordt verder verlengd en wordt afgerond op het moment dat de functie vervalt

Een schematisch overzicht van de doorlooptijd is opgenomen als bijlage bij het heroriënteringsproces

Stap 4. Afronding heroriënteringstraject, conclusies en gevolgen

- Ten laatste op de afgesproken einddatum (uiterlijk op het tijdstip bepaald volgens stap 3, d) wordt een formeel conclusiemoment vastgelegd
- De conclusie gebeurt door de leidinggevende, de betrokken medewerker, HR Business Partner en interne loopbaanbegeleiding
- De mogelijkheden voor de medewerker worden besproken
 - Nieuwe job-opportunititeit gevonden binnen VRT
 - Traject wordt afgerond
 - Indien het over een andere functie gaat, wordt de functietitel aangepast aan de nieuwe functie
 - Werkstelsel en vergoedingen gekoppeld aan de functie worden aangepast aan de nieuwe functie

Indien een nieuwe opportuniteit gevonden wordt voordat de oude functie vervalt, primeert de inzet in de nieuwe functie op het blijven vervullen van de vroegere functie

De impact op het loon als gevolg van de inzet in een andere functie wordt geregeld conform de bepalingen van de Sectoraal Akkoord Contractuele Werknemers (voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst) en het Administratief Personeelsstatuut (voor statutaire medewerkers)

- Afscheid en opname van een nieuwe functie buiten de VRT

Bij contractuele medewerkers zal, wanneer de betrokken medewerker een andere functie buiten de VRT gevonden heeft, de arbeidsovereenkomst van de betrokken medewerker beëindigd worden volgens de normale verbrekingsprocedure

Bij statutaire medewerkers doet de medewerker, wanneer deze een andere functie buiten de VRT gevonden heeft, een aanvraag tot vrijwillig ontslag. Na aanvaarding hiervan volgt er een definitieve ambtsneerlegging zoals opgenomen in Hoofdstuk XV (art 216) van het administratief personeelsstatuut

- Afscheid indien geen nieuwe job-opportunititeit

Bij contractuele medewerkers wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd volgens de normale verbrekingsprocedure. Indien nodig wordt dit aangevuld met een dadingsovereenkomst waarin bijzondere afspraken aangaande de uitdiensttreding opgenomen worden.

Outplacementbegeleiding wordt aangeboden zodra een medewerker 1 jaar in dienst is geweest.

Statutaire medewerkers komen terecht in de instantie van wedertewerkstelling en beschikbaarheid waarbij de regeling zoals opgenomen in Hoofdstuk XII - afdeling 11 (art 200/33 - art 200/41) van het administratief personeelsstatuut van toepassing is. De bepaling "hertewerkstellingstraject" zoals vermeld in Hoofdstuk XII - afdeling 11 van het personeelsstatuut dient in dit verband in dezelfde zin begrepen te worden als het "het heroriënteringsproces".

De instantie van wedertewerkstelling start op moment dat de functie vervalt. Tijdens de instantie van wedertewerkstelling kan de begeleiding voorzien in stap 3 c) van dit proces verder gezet worden zodat de kansen op een hertewerkstelling in een andere functie binnen of buiten de VRT gewaarborgd blijven.

Outplacementbegeleiding wordt aangeboden, ook in die situaties waarbij de VRT dit als werkgever wettelijk niet verplicht is.

4. Overmacht

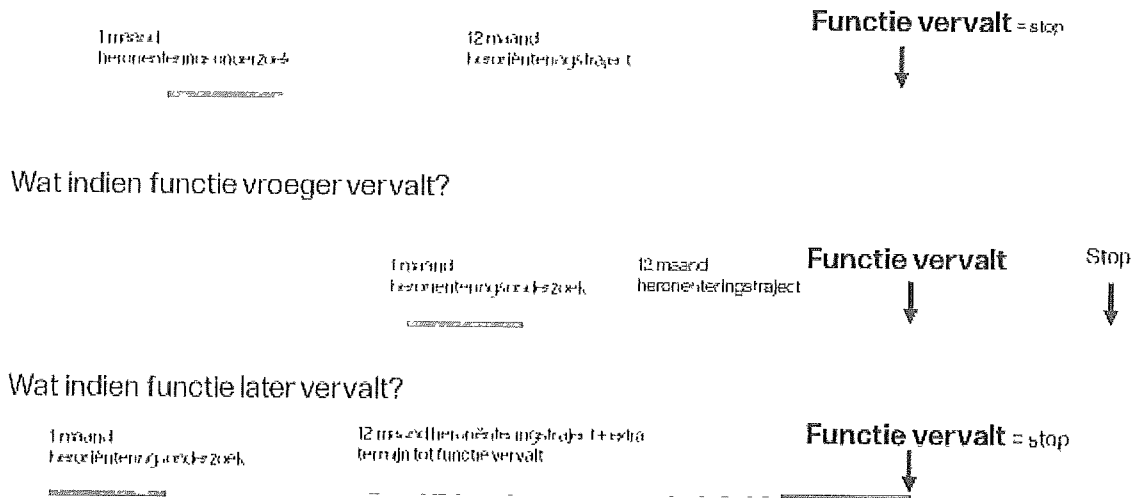
Onvoorziene omstandigheden waarop noch de VRT noch de medewerker enige invloed uitoefenen of kunnen uitoefenen en die tot gevolg hebben dat de werking van de VRT dermate verstoord wordt dat de praktische uitwerking van het herorienteringsproces onmogelijk wordt, hebben tot gevolg dat de toepassing van het proces wordt opgeschort. De schorsing is van toepassing zolang deze impact op de werking van de VRT zich stelt.

Bijlage : schematisch overzicht doorlooptijd heroriënteringsproces

Doorlooptijd (contractueel)



Uitgangspunt: minimum 13 maanden tijd om te heroriënteren



Doorlooptijd (statutair)



Uitgangspunt: minimum 13 maanden tijd om te heroriënteren

