



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr. 418.1321

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 24
APRIL 2023 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS
GEWEST

Over

VRT: Aanpassingen aan bijlage 12 van het SAC- Gesprekscyclus

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 Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
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:

1. de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door
de heer Jan Van Wesemael
de heer Chris Moortgat
de heer Wies De Scheemaeker
2. 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
mevrouw Ilse Remy
de heer Tijn Reusen
de heer Carlos Van Hoeymissen
3. het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door
mevrouw Gerda De Norre
de heer Stefaan Loos
de heer Mike Barlow

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over de aanpassingen aan de tekst van de bijlage 12 van het SAC- gesprekscyclus (VRT):

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit een protocol van akkoord af.

De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit een protocol van akkoord af.

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten besluit de onderhandelingen met een protocol van niet- akkoord. Ze geven hiervoor bijgaande motivering.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **12 MEI 2023**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES

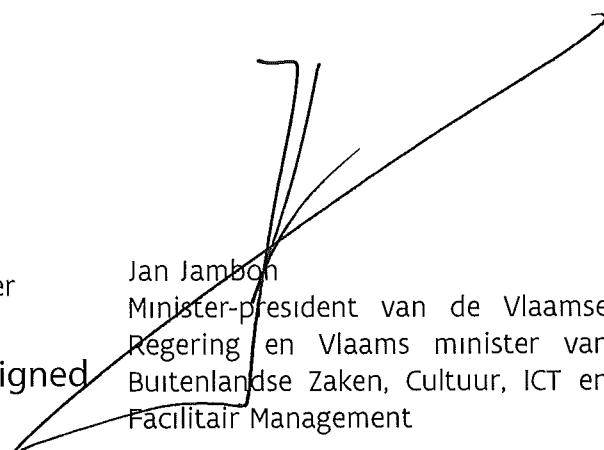
DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De voorzitter,

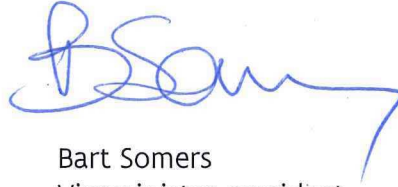
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten

**Wies
Deschee
maeker
(Signatur
e)**

Digitally signed
by Wies
Descheemaeker
(Signature)
Date:
2023.05.04
11:41:10
+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

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

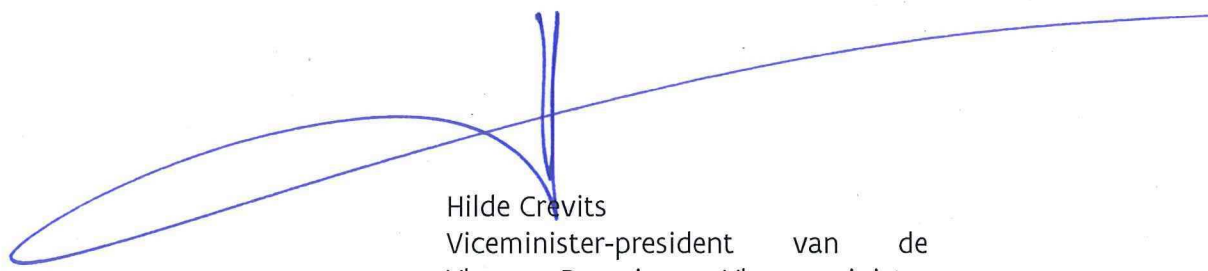
**Carlos Van
Hoeymissen**
n
(Signature)
Digitaal ondertekend door
Carlos Van
Hoeymissen
(Signature)
Datum: 2023.05.02
10:24:19 +02'00'



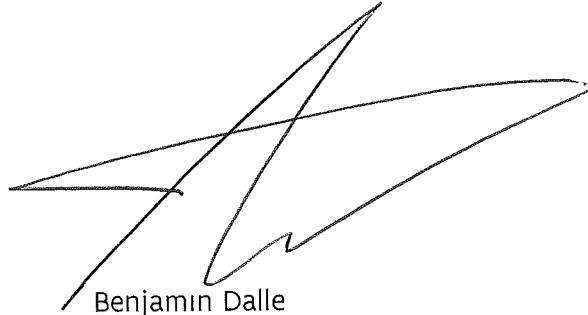
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

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

**Gerda De
Norre**
(Signature)
Digitaal ondertekend door
Gerda De Norre
(Signature)
Datum: 2023.05.03
09:44:53 +02'00'



Hilde Crevits
Viceminister-president van de
Vlaamse Regering en Vlaams minister
van Welzijn, Volksgezondheid en
Gezin

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, fluid strokes that form a stylized, abstract shape.

Benjamin Dalle
Vlaams minister van Brussel, Jeugd,
Media en Armoedebestrijding

Frederik Delaplace
gedelegeerd bestuurder van de
Vlaamse Radio- en,
Televisieomroeporganisatie

Frederik Delaplace
(Signature)

Digitaal ondertekend door
Frederik Delaplace (Signature)
Datum 2023 05 10 16 00 53
+02'00'

Advies ACOD-VRT bij de aanpassingen van het SAC bijlage 4 en bijlage 12 (Doelstellingen en evaluaties)

Op het BOC van 6 mei 2021 gaf ACOD-VRT negatief advies bij een "Sociaal Akkoord" dat het Arbeidsreglement, het Sectoraal Akkoord Contractuelen en hun bijlagen ingrijpend veranderde. De 0% loonsverhoging wordt in 2023 al voor het derde opeenvolgende jaar toegepast, het gebrek aan tewerkstellingsgarantie leidde tot het collectief ontslag van 50 collega's en de externe en uitzendtewerkstelling scheert nog altijd hoge toppen.

Ook de voorspelde chaos bij het invoeren van het nieuwe functie- en loonmodel bleef niet uit. er werden meer dan 200 bezwaren en beroepen ingediend, waarvan het grootste gedeelte nog altijd niet behandeld is. We stelden in 2021 al dat de invoering van evaluaties met loongevolgen niet klaar was voor invoering in 2023. Bovendien waren zowel het functiemodel als de evaluaties niet klaar voor invoering bij de statutaire collega's. Tot op vandaag is hun rechtspositie niet geregeld.

De voorgestelde aanpassingen aan de SAC-bijlagen proberen tegemoet te komen aan een aantal praktische bezwaren bij het invoeren van de evaluaties. Naar de principiële kant van de zaak had de VRT-directie echter geen oren.

In het voorjaar 2021 bevroeg ACOD-VRT de collega's over een aantal punten, waaronder de mogelijkheid tot evaluaties. De overgrote meerderheid (70%) sprak zich uit voor evaluaties, maar tegen loongevolgen. Het personeel heeft nood aan een betere feedbackcultuur in een constructief klimaat – evaluaties met loongevolgen dreigen eerdere inspanningen en voorzichtige stappen in die richting opnieuw teniet te doen.

Het VRT-personeel heeft geen goede ervaringen met evaluaties met loongevolg. In het verleden, leidden ze tot verdeeldheid binnen teams, creëerden onrust en zorgden voor een grote druk op zowel medewerkers als leidinggevenden. Ook in de voorliggende toepassing valt dit te vrezem. De nadruk ligt op het individuele presteren en door de verschillende kalibratie- en correctiemechanismen heeft men er zelfs voordeel bij als anderen minder goed presteren.

Bij een eventuele invoering van dit systeem van evaluaties zal ACOD-VRT met argusogen toezien op de toepassing ervan. Vooral bij het bepalen van de doelstellingen is waakzaamheid geboden. De "verwachtingen" van de leidinggevende mogen niet de bovenhand halen op wat in de functie- en profielbeschrijvingen objectief en in consensus werd vastgelegd. Een doorgedreven bezwaarprocedure is daarom belangrijk, zowel bij het vastleggen van de doelstellingen als bij de evaluatie.

Ten slotte, opnieuw maakt de VRT-directie de fout een deel van het VRT-personeel te negeren. In het Administratief Personeelsstatuut staat al een opgeschort hoofdstuk over evaluaties bij de statutaire collega's. Nu wordt daar een tweede evaluatiesysteem naast gebouwd, zonder dat duidelijk is hoe de twee systemen met elkaar verbonden zijn. Dit is knip-en-plak-werk dat de rechtspositie van de statutaire collega's ondergraaft.

Al deze punten in overweging nemende, geeft ACOD-VRT op 30 maart 2023 negatief advies aan de voorliggende SAC-bijlages 4 en 12 en beraden wij ons over verdere stappen.

Op 24 april 2023 bevestigt ACOD-VRT het negatief advies op het Sectorcomité XVIII.

BIJLAGE 12 SAC

De gesprekscyclus met doelstellingen, feedback & evaluaties

Wat is het doel van de gesprekscyclus?

Doel is, om vanuit een waarderende benadering in een cultuur van vertrouwen, veiligheid en respect voor elkaar, een **open dialoog** te stimuleren tussen de medewerker en de leidinggevende. Een transparante dialoog over verwachtingen en doelstellingen, over het algemeen functioneren, over de persoonlijke ontwikkelingskansen en groeimogelijkheden van de medewerker. Hierover wordt duidelijkheid en transparantie gecreeerd.

Het gemeenschappelijke VRT-doel is om een open feedbackcultuur binnen de organisatie te installeren. Het zorgt voor gemotiveerde medewerkers die een goede kwaliteit van samenwerken en dienstverlening geven. Continue wederzijdse feedback helpt om de samenwerking en resultaten te verbeteren, om het verschil te kunnen maken. VRT wil als organisatie blijvend investeren in opleiding en ontwikkeling van haar medewerkers.

Op wie is de gesprekscyclus van toepassing?

De gesprekscyclus is op iedere medewerker van de VRT van toepassing.

Voor statutaire medewerkers is er geen koppeling van de beoordelingsscore met het SAC-verhogingsmechanisme van het loon zoals bepaald in bijlage 4 van het SAC (loonakkoord).

Ondersteuning tijdens de gesprekscyclus.

Doorheen de volledige gesprekscyclus kunnen zowel de leidinggevende als de medewerker voor ondersteuning terecht bij de Business Partner Talent & Organisatie of de Consulent Talent & Organisatie.

De medewerker kan doorheen de volledige gesprekscyclus zich richten tot een vakorganisatie voor assistentie.

Talent en Organisatie zal opleidingen op maat van de specifieke noden aanbieden om leidinggevenden en medewerkers te ondersteunen om vaardigheden in dit verband op te doen.

De gesprekscyclus.

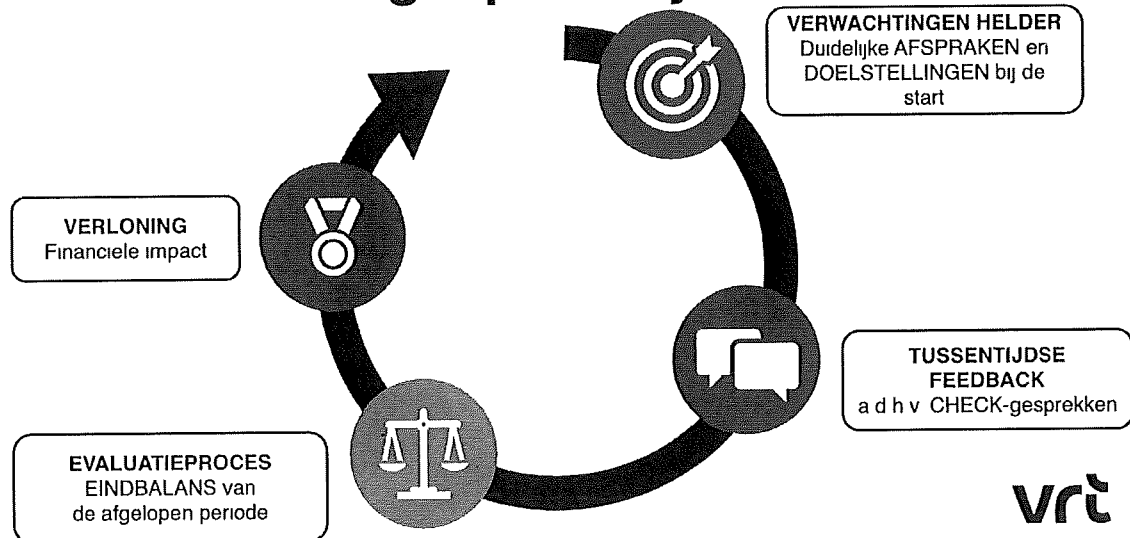
De gesprekscyclus stimuleert een open feedbackcultuur waar ruimte is voor open en transparante dialoog tussen medewerkers en hun leidinggevende. Door het proces van een gesprekscyclus in te

voeren, worden voor elke medewerker de verwachte bijdragen helder gemaakt, wordt de medewerker hiernaan begeleid en opgevolgd, en worden de prestaties beoordeeld en overeenkomstig gewaardeerd

Deze gesprekscyclus bevat volgende bouwstenen

- 1 Het voor medewerker en leidinggevende helder maken wat de verwachtingen zijn Duidelijke afspraken en doelstellingen van bij de start van de gesprekscyclus vastleggen
- 2 Tussentijds feedback geven en krijgen, informeel en formeel aan de hand van checkgesprekken
- 3 Het evaluatieproces een eindbalans opmaken en een beoordelingsscore over een afgelopen periode
- 4 De impact van de beoordelingsscore op de SAC-loonsverhoging van de contractuele medewerker bespreken

Bouwstenen gesprekscyclus



1. Het doelstellingengesprek: de verwachtingen helder maken.

Om gericht feedback te kunnen geven, is het noodzakelijk om duidelijke, evenwichtige en realistische doelstellingen met elkaar af te spreken. De basis hiervoor zijn heldere, objectieve en meetbare prestatie-indicatoren

Er zijn drie verschillende soorten doelstellingen

- **Wat** wil ik bereiken binnen mijn verantwoordelijkheden en binnen welke periode?
- **Hoe** willen we met elkaar gaan **samenwerken** en wat is de verwachte professionele attitude?
- **Waar**in wil ik groeien en me **ontwikkelen**?

De mate waarin de doelstellingen al dan niet verplicht te concretiseren zijn, verschilt naar gelang de classificatieband

Voor de classificatiebanden E t e m L dient de functiebeschrijving als basis voor de Wat-doelstelling. Er is de mogelijkheid om de doelstellingen te concretiseren op maat

Voor classificatieband D is het **verplicht** om 3 concrete doelstellingen te formuleren. De vanuit Talent & Organisatie aangereikte doelstelling rond samenwerken en de verwachte professionele attitude en de ontwikkelingsdoelstelling dienen op maat te worden geconcretiseerd voor deze groep.

De concretisering van de doelstellingen gebeurt in samenspraak tussen leidinggevende en medewerker. Doelstellingen worden schriftelijk vastgelegd.

De doelstellingen worden jaarlijks in het voorjaar vastgelegd.

2. Het continue feedbackproces.

De informele feedbackmomenten

Continu waarderende en bijsturende feedback geven moet bij VRT centraal staan.

Focus op deze continue dialoog tussen leidinggevende en medewerker is essentieel en zorgt mee voor versterken van onderling vertrouwen. In een cultuur van continue feedback komen zaken veel sneller boven de tafel en bevat een checkgesprek geen onaangename verrassingen voor de medewerker.

Een schriftelijke neerslag van die informele feedbackmomenten is niet verplicht, maar wel mogelijk.

De formele feedbackmomenten: de checkgesprekken

Elke medewerker zal naast informele feedbackmomenten minstens 1 keer per jaar een formeel gesprek hebben met zijn leidinggevende. Het (jaarlijkse) checkgesprek is gericht op het bespreken van het functioneren, de motivatie, de ambities, de ontwikkelingsnoden en de (onderlinge) samenwerking.

Het checkgesprek is een open en constructieve dialoog tussen de directe leidinggevende en de medewerker met actieve inbreng van beiden. Beide stellen zich open op en tonen zich bereid tot zelfreflectie.

De checkgesprekken zijn voor iedereen verplicht en worden gehouden in de periode juni – september.

De voorbereiding van het checkgesprek

Het checkgesprek wordt voorbereid door medewerker en leidinggevende. Zij kunnen hiervoor een beroep doen op een **leidraad voor checkgesprekken**, die voorbeeldvragen en thema's bevat die tijdens het gesprek aan bod kunnen komen. Deze leidraad is op het intranet van de VRT terug te vinden.

De inhoud van het formele checkgesprek

HR stelt een aantal thema's voorop die in elk checkgesprek zeker aan bod moeten komen.

- Een terugblik en het bespreken van het algemeen functioneren en de samenwerking van een afgelopen periode
- Het bespreken van conclusies en het bijstellen van afspraken voor het verdere verloop van het jaar
- Het bespreken van de (loopbaan)ambities en de eventuele vraag naar wijziging van het functie(profiel)
- Het bespreken van de ontwikkelingsnoden van de medewerker
- Indien van toepassing kan het perspectief van de medewerker op de verhouding werk-privé en op de eindloopbaanperiode besproken worden.

3. Het evaluatieproces

Het evaluatieproces is verder opgedeeld in drie stappen, namelijk de **voorbereiding van het evaluatiegesprek**, de **interne afstemming** van de evaluaties en het **evaluatiegesprek met de medewerker**.

Een belangrijk uitgangspunt van het evaluatieproces is dat iedere medewerker *volgens verwachting* presteert

Het resultaat van de beoordeling wordt weergegeven aan de hand van een 5-puntenschaal, waarbij beoordelingsscore 3 de 'naar verwachting presterende' beoordelingsscore is. Op basis van gegronde motivatie en argumentatie is het mogelijk om een medewerker boven of onder de verwachting te beoordelen.

De beoordelingsscores zijn terug te vinden in de bijlage "loonakkoord" (bijlage 4 van SAC)

Het evaluatieproces wordt gehouden in het voorjaar en de resultaten worden schriftelijk vastgelegd

3.1 De voorbereiding

Net zoals bij de checkgesprekken bereiden zowel de leidinggevende als de medewerker het evaluatiegesprek voor. Zij kunnen hiervoor een beroep doen op een **leidraad voor evaluatiegesprekken**, die voorbeeldvragen en thema's bevat die tijdens het gesprek aan bod kunnen komen. Deze leidraad is te vinden op het intranet van de VRT.

De leidinggevende bereidt in de voorbereidende fase een beoordelingsscore voor

3.2 De interne afstemming

Er worden sessies met betrekking tot een interne afstemming van de scores georganiseerd. Tijdens deze sessies worden de beoordelingsscores afgestemd tussen directie, leidinggevende en Talent & Organisatie. Het doel is dat de consistentie in het scoringsgedrag tussen de verschillende evaluatoren (leidinggevend) wordt bewaakt.

Deze sessies vinden plaats vóór het evaluatiegesprek. Het resultaat van deze sessies zijn definitieve scores om de evaluatiegesprekken te starten. Pas na deze interne afstemming wordt de definitieve beoordelingsscore aan de medewerker meegedeeld.

3.3 Het evaluatiegesprek

Het evaluatiegesprek is een formeel gesprek over de eindbalans van de afgelopen periode. Het geeft inzicht in het functioneren, met de focus op de inhoud. De continue feedback dialoog doorheen het jaar is hierbij cruciaal, de uitkomst van het evaluatiegesprek mag, net zoals bij de checkgesprekken, geen verrassing zijn.

De beoordelingsscore wordt in dit gesprek aan de medewerker meegedeeld. Een eventuele wijziging in het functieprofiel wordt tijdens dit evaluatiegesprek meegedeeld.

De impact van de beoordelingsscore op het loon (de mogelijke SAC-loonsverhoging), wordt tijdens dit evaluatiegesprek aan de medewerker toegelicht. Ook de financiële impact van een eventuele profielwijziging, wordt in dit gesprek opgenomen.

Het evaluatiegesprek wordt gehouden in het voorjaar. Hiervan wordt een schriftelijk verslag opgemaakt.

Het evaluatiegesprek is niet verplicht.

- Wanneer iemand naar verwachting presteert (beoordelingsscore 3) én
- minstens één checkgesprek heeft gehad tijdens het afgelopen jaar.

Het evaluatiegesprek is wel verplicht.

- wanneer de medewerker onder of boven de verwachting scoort
- op vraag van de medewerker zelf
- als er geen checkgesprek is geweest tijdens het afgelopen jaar.

Bij een beoordelingsscore 1 (ruim onder de verwachtingen) of 2 (onder de verwachtingen) kan de medewerker een beroep doen op de Business Partner Talent & Organisatie om over deze beslissing een weerwoord te kunnen bieden. De medewerker vraagt hierover een gesprek aan met de Business Partner Talent & Organisatie en kan hierbij ook een vakorganisatie betrekken. Het weerwoord dient onderbouwd te worden door een grondige motivatie.

Het gemotiveerde weerwoord moet binnen een termijn van 14 kalenderdagen na het toekennen van de evaluatiescore ingediend worden. De Business Partner Talent & Organisatie heeft vervolgens 14 kalenderdagen de tijd om de evaluatie in overleg met medewerker en leidinggevende te onderzoeken en van een gemotiveerd schriftelijk antwoord te voorzien.

Het evaluatiegesprek kan ook de aanzet zijn voor het vastleggen van de doelstellingen voor de volgende periode. Zo is er continuïteit in het feedbackproces en blijft de gesprekscyclus continu lopen.

4. Financiële impact van de beoordelingsscore.

Het resultaat van het evaluatieproces en het evaluatiegesprek is een beoordelingsscore over de afgelopen periode.

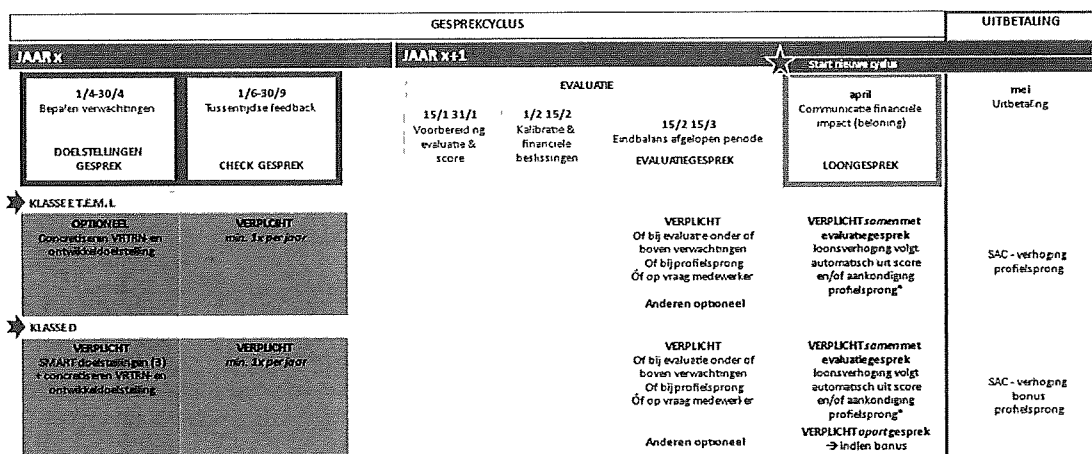
Voor de contractuele medewerker dient deze beoordeling als onderbouw voor een mogelijke SAC-loonsverhoging, conform de afspraken in bijlage 4 van het SAC. De aanpassing van de toegekende SAC-verhogingen gebeurt effectief vanaf de uitbetaling van het loon van de maand mei.

Voor de statutaire medewerker heeft de beoordelingsscore geen impact op de wedde.

Voor alle contractuele medewerkers in de classificatiebanden E tot L wordt de impact op het loon besproken tijdens het evaluatiegesprek.

Voor de medewerker in classificatieband D (zowel statutaire als contractuele medewerker) die aanspraak maakt op een bonus, is een apart loongesprek verplicht.

De gesprekscyclus schematisch voorgesteld



*De aankondiging van de profielsprong gebeurt in het evaluatiegesprek dat samenvalt met het loongesprek. Het profiel kan echter ook besproken worden in het doelstellingengesprek (wat moet ik doen om de sprong naar een hoger profiel te maken?) en in een CHECK-gesprek (waar sta ik vandaag t.o.v. een hoger profiel?)