

## Performance managementbeleid Vlaanderen connect.

Goedgekeurd door de Algemene Vergadering en de Raad van Bestuur op 15 september 2015, 3 maart 2016, 31 mei 2018 en 3 december 2020.

### Doel:

In samenspraak met werknemer het algemeen functioneren, attitude en groei van de werknemer evalueren. Geldt als basis voor het belonen van werknemer (groei vast loon en uitbetaling variabel loon). En indien nodig voor het bijsturen van het functioneren van de werknemer.

### Bestaat uit:

- Jaarlijks evalueren door leidinggevende van attitude, groei en competenties van de werknemer, op basis van een vragenlijst.
- En het evalueren door leidinggevende van het behalen van de vooraf bepaalde doelstellingen.

### Consequenties:

- Jaarlijkse evaluatie van attitude, groei en competenties van de werknemer bepalen (in samenhang met het percentage van het referentieloon van de functieklasse van de werknemer waaraan de werknemer is ingeschaald) het percentage waarmee het brutoloon zal groeien.
- Het evalueren door leidinggevende van het behalen van de vooraf bepaalde doelstellingen bepaalt welk percentage van variabel loon zal uitbetaald worden.

### Procedure:

Voor eind maart, of binnen de twee maand na indiensttreding voor nieuwe medewerkers, worden er in samenspraak tussen medewerker en leidinggevende een vijf à tiental SMART omschreven doelstellingen genoteerd. Om je doelstellingen SMART te omschrijven dienen ze aan volgende criteria te voldoen:

- **Specific**(specifiek en concreet formuleren)
- **Measurable** (hoe zal je weten dat je het resultaat bereikt hebt: wat zal je zien, horen, voelen)
- **Attainable** (is de doelstelling bereikbaar)
- **Relevant** (is de doelstelling in overeenstemming met de rest van je leven, met het bedrijfsplan)
- **Timebound**(wanneer wil je het doel bereikt hebben).

Vanaf 2021 geldt bovendien de afspraak dat minstens 1 doelstelling geformuleerd wordt waarbij de medewerker van Vlaanderen connect bijdraagt aan kennisbeheer die het eigen agentschap/departement overstijgt.

Het behalen van deze doelstellingen vormt het onderwerp van een evaluatiegesprek dat plaatsvindt in het eerste kwartaal van het daarop volgende jaar. In dit evaluatiegesprek evalueert de leidinggevende in welke mate de doelstellingen effectief behaald werden. Per doelstelling wordt een

score gegeven. Het gemiddelde van de scores op alle doelstellingen geeft de totale score op het behalen van de doelstellingen en bepaalt de uitbetalingen van het variabel loon van de werknemer.

In hetzelfde evaluatiegesprek, dat plaatsvindt in het eerste kwartaal van het jaar volgende op het te evalueren werkjaar, worden ook de attitude, groei en algemene competenties van de werknemer geëvalueerd. Aan de hand van een vragenlijst waarin voor elke vraag een score opgegeven dient te worden wordt een gemiddelde score berekend voor dit onderdeel van de evaluatie. Om de definitieve score voor dit onderdeel te berekenen wordt de gemiddelde score steeds afgerond naar beneden, naar een getal zonder decimalen. Deze score bepaalt of de werknemer recht heeft op een verhoging van het vaste bruto maandloon en zo ja, met welk percentage. Tijdens dit gesprek dient, zeker bij de uitschieters naar boven en onder nagegaan te worden of de werknemer nog tevreden is in zijn/haar functie, de job inhoud aankan of nog uitdagend genoeg is. Ook eventuele maatregelen om aan deze punten tegemoet te komen dienen hier besproken en vastgelegd te worden (bijv. opleidingen, beperken of uitbreiden takenpakket, ...).

## **Wie?**

Alle medewerkers die in dienst zijn in de loop van het te evalueren jaar. Wie in dienst treedt in het te evalueren jaar voor 1 juli, komt in aanmerking voor het variabel loon (à rato) en daarvoor dienen er dus ook doelstellingen opgesteld te worden.

Voor medewerkers die na september van het te evalueren jaar in dienst treden, wordt ook geen evaluatie van attitude, groei en competenties van de werknemer opgezet.

## **Deadlines**

Het vastleggen van de doelstellingen voor het variabel loon dienen voor 31/03 vastgelegd te worden, of binnen de twee maand na de opstart van een nieuwe medewerker.

Hiertoe doet de werknemer een eerste insteek voor 31/01. De leidinggevende valideert deze insteek van de werknemer, eventueel na verder overleg tussen werknemer en leidinggevende, voor 31/03.

Voor 31/03 van het jaar volgende op het te evalueren jaar valideert de leidinggevende, de tweede leidinggevende/evaluator en de budgetverantwoordelijke van de entiteit de score op het behalen van de doelstellingen voor het variabel loon, alsook de score die betrekking heeft op algemeen functioneren.

Voor werknemers die in de loop van het jaar in dienst treden, maar voor 1 juli, dienen de doelstellingen binnen de twee maand na de opstart opgesteld te worden.

## **Goedkeuringsstappen**

De leidinggevende laat evaluatiescores ook goedkeuren door een tweede leidinggevende/evaluator. Wie deze tweede leidinggevende/evaluator is dient vooraf, bij de opstart van de werknemer bepaald te worden door de entiteit en gecommuniceerd te worden aan Vlaanderen connect.

De leidinggevende laat de behaalde scores ook goedkeuren door de budgethouder van zijn/haar entiteit aangezien deze consequenties heeft voor de door Vlaanderen connect. aangerekende loonkost naar de entiteit.

VLAANDERENCONNECT.

## **Onenigheid**

In geval de werknemer niet akkoord kan gaan met de beslissing van de leidinggevende kan de werknemer dit melden aan de beheerder van Vlaanderen connect. Deze zal in eerste instantie een bemiddelingspoging ondernemen om de standpunten van beide partijen tot elkaar te brengen. In geval er hieruit geen consensus voortkomt wordt de beslissing voorgelegd aan een beroepscommissie, samengesteld uit minstens drie IT managers van actieve leden van Vlaanderen connect., die een definitieve beslissing neemt die niet meer aanvechtbaar is. Het is de Voorzitter van de Raad van bestuur die beslist welke drie IT managers deel uitmaken van deze beroepscommissie.

## **Opleidingen**

Bij het evaluatiegesprek wordt ook genoteerd welke opleidingen (zowel functie-specifiek en andere opleidingen) door de medewerker werden gevolgd.

Bij het planningsgesprek (waarbij de doelstelling voor het lopende jaar worden besproken) bespreken de medewerker en leidinggevende ook welke functie-specifieke opleidingen de medewerker wil/moet volgen. Daarnaast wordt de leidinggevende ook aangemoedigd om advies te geven over welke andere opleidingen de medewerker dat jaar zou kunnen volgen met het opleidings- en FIP-budget.

## **Uit dienst**

Medewerkers die in de loop van het jaar uit dienst treden verliezen hun recht op het variabel loon voor dat jaar.

## Verhogingsmatrix bij Vlaanderen Connect VZW

De loonsverhoging van een werknemer wordt bepaald op basis van:

- de compa ratio en
- de prestaties op vlak van algemeen functioneren, attitude, groei (= score op de jaarlijkse evaluatie). Om de definitieve score te berekenen wordt de gemiddelde score mathematisch afgerond naar een getal zonder decimalen.

Deze twee factoren duiden een verhogingspercentage aan dat wordt vastgelegd in een **vaste verhogingsmatrix**. In uitzonderlijke marktomstandigheden kan de Raad van Bestuur de verhogingsmatrix aanpassen (bijvoorbeeld budgettaire redenen).

Compa ratio	1: Onvoldoende	2: Voldoende, met ontwikkelpunten	3: Voldoende	4: Zeer goed	5: Uitstekend (rolmodel)
< 88%	0,0%	0,75%	1,50%	2,00%	3,00%
88%-95,99%	0,0%	0,40%	1,25%	1,75%	2,75%
96%-103,99%	0,0%	0,25%	1,00%	1,50%	2,25%
104%-111,99%	0,0%	0,0%	0,50%	1,00%	1,75%
112%-120%	0,0%	0,0%	0,0%	0,50%	1,25%

Deze percentages gaan uit van een stijging van de marktsalarissen van gemiddeld 1% per jaar.

Compa ratio: percentage ten opzichte van het referentieloon van de geldende loonklasse waaraan de werknemer ingeschaald is.

## Variabel salaris

Verhouding vast jaarsalaris versus variabel salaris			
Funcatieklasse	Vast	Range variabel	Variabel bij evaluatie 'voldoet'
A	95%	0 tot 5%	3,33%
B	90%	0 tot 10%	6,66%
C	90%	0 tot 10%	6,66%
D	85%	0 tot 15%	10%
E	80%	0 tot 20%	13,33%
F	80%	0 tot 20%	13,33%

De berekening van de jaarlijkse bonus verloopt als volgt:

Prestatiebeoordeling	Pay out
1. Onvoldoende (afspraken niet gehaald/resultaten niet bereikt)	0%
2. Bijna goed (afspraken bijna gehaald/resultaten bijna bereikt)	50%
3. Voldoet (afspraken gehaald/resultaten bereikt)	100%
4. Zeer goed (afspraken overschreden/resultaten overschreden)	125%
5. Excellent (afspraken ruim gehaald/resultaten ruim bereikt)	150%

De effectieve gemiddelde score op de evaluatie van de doelstellingen wordt niet afgerond maar vertaald in een pro rata payout van het variabel loon, gebaseerd op de bovenstaande payout percentages voor de afgeronde scores in het performance management beleid.

Van het verschil in payout percentages van de afgeronde scores boven en onder de effectieve gemiddelde score wordt een percentage berekend dat gelijk is aan de twee decimalen achter de komma van de effectieve gemiddelde score. Het resultaat hiervan wordt vermeerderd met het percentage payout overeenkomstig met de afgeronde score onder de effectieve gemiddelde score. Hierbij geldt dat voor elke effectieve gemiddelde score kleiner dan twee het percentage payout steeds nul is.

#### Voorbeeld 1

Een functiehouders uit de functieklasse D heeft een jaarsalaris van 71.376 euro en kan bij 'voldoende' resultaten in aanmerking komen voor een variabel salaris van 10%. Uit de prestatiebeoordeling blijkt dat de medewerker een effectieve gemiddelde evaluatiescore van 2,75 krijgt. Betrokkene ontvangt dus een variabel salaris gelijk aan 87,5% van 10% (= 8,75%) van het jaarsalaris of 6.245,40 euro.

#### Voorbeeld 2

Een functiehouders uit de functieklasse E heeft een jaarsalaris van 88.000 euro en kan bij 'voldoende' resultaten in aanmerking komen voor een variabel salaris van 13,33%. Uit de prestatiebeoordeling blijkt dat de medewerker een effectieve gemiddelde evaluatiescore van 3,5 krijgt. Betrokkene ontvangt dus een variabel salaris gelijk aan 112,5% van 13,33% (=15%) van het jaarsalaris of 13.200 euro.