|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| uw kenmerk | ons kenmerk | bijlagen | verz.nr. | Datum  17/12/2019 |
|  |  |  |  |  |

**Gemeenteraad Brugge dd. 17/12/2019**

**Agendapunt 32 : de rechtspositieregeling ... een stap in de goede richting ...**

Vanuit onze N-VA fractie gaan we de nieuwe (onderhandelde) rechtspositieregeling goedkeuren. Sedert de geboorte van Neno (2014) heeft de stad op vlak van personeelsbeleid toch wel een heuse metamorfose meegemaakt. Het was dan ook meer dan noodzakelijk !

Ons menselijk kapitaal in onze stad moeten we koesteren.

Zo stapt men af van de vaste benoeming en schakelen we over naar **contractuele medewerkers**. De logica zelve, de statutaire benoeming is niet meer van deze tijd en een financiële strop rond de hals van ieder openbaar bestuur.

We moeten blijven inzetten op een **modern, performant en efficiënt personeelsbeleid**, in het belang van stad. Daar zijn flinke stappen vooruit gezet (flexibel werken, thuiswerk, ....)

Wat het **waarderingsbeleid** betreft, kiest men voor **één** systeem voor statutairen en contractuele medewerkers, de enige juiste en verstandige keuze. Iedere klant verdient dezelfde correcte, klantvriendelijke behandeling door de stadsmedewerker, statutair benoemd of niet.

Toch geven we het stadsbestuur nog een aantal suggesties mee :

* De evaluaties zouden om de 2 jaar gebeuren. (dixit berek) We denken dat **een jaarlijkse evaluatie** toch zinvol kan zijn. (in de stukken lezen we dat een waarderingstraject toch jaarlijks zou zijn)
* De introductie van de **360° feedback-tool** zijn we zeer genegen. Dit is een methode om het functioneren van een individu te evalueren waarbij gebruik wordt gemaakt van meerdere beoordelaars.

Belangrijk in dit verhaal is dat er ondersteunende **HR-tools** zijn. Zal de stad hierin investeren ? O.i. is dat noodzakelijk wil men het verhaal doen slagen. We nemen wel aan dat er in onze stad nog (formele) functioneringsgesprekken en evaluatiegesprekken plaatsvinden. Is dit zo ?

* De loonberekening gebeurt in onze stad nog steeds in werkdagen (gelukkig niet in kalenderdagen). We adviseren om de loonberekening uit te voeren in **werkuren** ; dit is de enige, meest correcte berekeningswijze van het loon. Wellicht is het ook aangewezen om te investeren in een nieuwe, efficiënte loonmotor, met beleidsondersteunende rapporteringsmogelijkheden.
* Wat het personeelsbudget betreft, wordt er in onze stad gekozen om te werken met een **enveloppe**. Een welomschreven personeelsbudget responsabiliseert de organisatie. Wat ons betreft, mag deze keuze doorgetrokken worden naar de GROEP Brugge. Discussies m.b.t. loonstijgingen (b.v. maaltijdcheques) kunnen dan ook veel beter budgettair gekaderd worden.
* En tot slot moeten we blijven inzetten op het voeren van een **positief absenteïsmebeleid** binnen de groep Brugge. Onze ziekteverzuimcijfers (> 10 %) zijn (te) hoog, dat kan niemand ontkennen ! Meer re-ïntegratietrajecten opzetten b.v. is dan ook aangewezen.
* Het nieuwe waarderingsbeleid staat of valt met de **kwaliteit van de leidinggevenden**. Wij pleiten dan ook om bovenal te investeren in de kwaliteit van onze leidinggevenden via leiderschapstrajecten, cursussen ‘coachend leidinggeven’, intervisie van leidinggevenden, e.d. ... Aangepast leiderschap heeft immers een bijzondere impact op absenteïsme.

Met dank voor uw antwoord.

Vriendelijke groeten,

**Geert Van Tieghem**

N-VA-fractieleider

0474/96.97.34

[geert.vantieghem@n-va.be](mailto:geert.vantieghem@n-va.be)