

Nieuw evaluatie- en beloningssysteem Vlaamse overheid: wat betekent het voor vast benoemde en contractuele medewerkers?

Nieuws maandag 2 december 2024

In het nieuwe beloningssysteem krijgen medewerkers jaarlijks twee afzonderlijke evaluaties: een PLOEG-evaluatie (gericht op prestatie, loopbaan, ontwikkeling en groei) en een evaluatie voor verloning, die specifiek prestaties beoordeelt in het kader van beloning. Dit systeem moet individuele prestaties erkennen, waarbij loonsverhogingen of bonussen gekoppeld worden aan het behalen van doelstellingen. Onze kritische bedenkingen.

Contractuele personeelsleden merken echter het verschil sterker: hun verloning en jobzekerheid zijn sterker afhankelijk van positieve evaluaties in vergelijking met vast benoemde medewerkers. Waar vast benoemden beter beschermd zijn in hun positie en vaak op vaste tijdstippen schaalverhogingen ontvangen, hangt de verloning van contractuele medewerkers rechtstreeks samen met prestatiegerichte beoordelingen. Dit maakt de gevolgen van een negatieve evaluatie voor hen des te groter.

Risico van subjectiviteit en vooringenomenheid

Evaluaties kunnen onbedoeld worden beïnvloed door persoonlijke voorkeuren of omstandigheden buiten de controle van de medewerker. Zonder een strikt en transparant kader bestaat het risico op ongelijke beloning, wat de ongelijkheid tussen contractuele en vast benoemde medewerkers kan vergroten.

Druk op werkrelaties en werksfeer

De koppeling van salaris aan prestaties kan leiden tot ongezonde concurrentie, vooral bij contractueel personeel dat afhankelijk is van positieve beoordelingen voor salarisverhogingen of contractverlenging. Deze druk kan een negatieve invloed hebben op de werksfeer en samenwerking.

Focus op korte termijn

Evaluatie-gebonden beloning kan medewerkers aanzetten om zich vooral op korte termijn-doelen te richten. Vooral voor contractuele medewerkers, die in veel gevallen werken op tijdelijke projecten, kan dit uitmonden in minder aandacht voor duurzame groei en ontwikkeling.

Demotivatie en stress

Het risico bestaat dat medewerkers, ondanks inzet en kwaliteit, lagere beoordelingen krijgen door factoren buiten hun invloed (zoals werklast of omstandigheden). Dit kan vooral voor contractuele medewerkers demotiverend werken, gezien hun jobzekerheid ook afhangt van positieve evaluaties.

Onze visie: gelijke behandeling en ontwikkelingsgericht beloningssysteem

De ACOD pleit voor een verloningssysteem dat recht doet aan de inzet van zowel contractueel als vast benoemd

personeel. We zetten ons in voor een beleid dat niet te sterk afhankelijk is van evaluaties en dat contractuele medewerkers niet benadeelt ten opzichte van hun vast benoemde collega's.

Evaluaties moeten vooral gericht zijn op de ontwikkeling van de medewerker, zonder dat dit directe financiële gevolgen heeft. We roepen de Vlaamse overheid op om samen met ons te zoeken naar alternatieve manieren om alle medewerkers gelijkwaardig te waarderen en contractueel personeel gelijke kansen te bieden op verloning en loopbaanontwikkeling. We nodigen alle medewerkers uit om zorgen over het systeem met ons te delen. Samen werken we aan een respectvolle werkomgeving voor iedereen bij de Vlaamse overheid.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat