

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 526
van **EMMILY TALPE**
datum: 10 april 2015

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Werkbaar werk - Evaluaties

In De Standaard van 8 april 2015 verscheen een artikel met de veelzeggende titel "Schaf evaluaties af".

Volgens auteur Frederik Anseel staan evaluaties met stip op nummer 1 als engagement-killer. De auteur voert een aantal argumenten aan om de huidige evaluatiesystemen, waarvan blijkbaar 90 % niet succesvol zijn, bij te sturen tot een model waarin werknemers feed back op maat krijgen. De rol van leidinggevenden is bovendien niet langer opdrachten geven en controleren in stabiele, hiërarchische organisaties, maar inspireren, motiveren en ondersteunen in een veel sneller veranderende werkomgeving. Een en ander kan van belang zijn voor "werkbaar werk", voor ouderen in het bijzonder, maar ook voor werknemers in het algemeen.

1. Hoe staat de minister ten aanzien van de huidige evaluatiemodellen die het functioneren van werknemers op de werkvloer moeten beoordelen?
2. Is de minister van oordeel dat het evaluatiesysteem meer op maat moet gebeuren? Zo ja, aan welke kenmerken moet dit dan volgens hem beantwoorden?
3. Kan een aangepast evaluatiesysteem een rol spelen in het aanbieden van werkbaar werk voor werknemers in het algemeen en oudere werknemers in het bijzonder?
4. Zal de minister er bij de sociale partners op aansturen zich te beraden over de problematiek van evaluaties van oudere werknemers in verhouding tot het objectief om hen werkbaar werk te bezorgen?

ANTWOORD

op vraag nr. 526 van 10 april 2015

van **EMMILY TALPE**

- 1 Er worden zoveel verschillende evaluatiemodellen gebruikt, dat het onmogelijk en onwenselijk is om daar algemene uitspraken over te doen. Uiteraard zullen bepaalde modellen niet in alle situaties en in alle organisaties inzetbaar zijn, maar ik zie toch een duidelijke tendens dat ondernemingen pragmatisch leren omgaan met evaluaties en dat het, weliswaar traag, de goede kant opgaat: meer aandacht voor de competenties van mensen en voor de voortdurende ontwikkeling ervan zorgt voor een verschuiving richting functioneringsgesprekken, persoonlijke ontwikkelingsplannen en dergelijke.
- 2 Ik ga me niet uitspreken over de kenmerken van een 'goed' evaluatiesysteem; geen enkel systeem zal altijd en overal gepast kunnen worden ingezet. Maar uiteraard ben ik van oordeel dat evalueren op maat moet gebeuren: ik bepleit al jaren dat organisaties moeten inzetten op meer aandacht voor de competenties van medewerkers en voor de voortdurende ontwikkeling ervan, en dat elk talent telt. Dergelijke aanpak zorgt voor een verschuiving in de aanpak van evaluaties, een verschuiving in de richting van functioneringsgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen. Maar ook een verschuiving in de richting van gedeelde verantwoordelijkheid: de medewerker bepaalt mee de werkpunten in haar/zijn ontwikkelingsplan. Die evolutie ondersteun ik al jaren. Onder andere via subsidiëring in de sectorconvenants van acties op het terrein van leven lang leren. Via ESF-oproepen die focussen op competentieontwikkeling en leiderschap in organisaties. Via de loopbaan- en diversiteitsplannen ook, met acties rond competentieprofielen, persoonlijke ontwikkelingsplannen, coachend leidinggeven, zelfsturende teams en dergelijke.
- 3 Het is vooral de verschuiving van louter evalueren naar blijvende competentieversterking en persoonlijke ontwikkelingsplannen die een belangrijke rol speelt in het aanbieden van werkbaar werk, ook voor oudere werknemers. Duurzame inzetbaarheid vergt inderdaad aandacht voor de werkomstandigheden, de taakeisen en de jobinhoud, voor de werkorganisatie, het management en leiderschap, maar ook voor de houding en motivatie van de medewerkers, hun gezondheid, hun competenties en vaardigheden. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van de organisatie en van elke individuele medewerker, een proces van voortdurend stimuleren en verbeteren.
- 4 Ik zet hier al jaren op in, en vraag van de partners meer dan zich te beraden: ik vraag concrete engagementen en ondersteun hen bij de uitwerking van hun acties. Zie ook bij vraag 2.