



Opschrift

Vergadering van 8 december 2020

Nummer: 2020_MV_00489

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Sven Taeldeman: Werkbaar werk

Raadslid(-leden):

Sven Taeldeman - sp.a

Bevoegd: Bram Van Braeckvelt

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

Beste schepen,

Samen met ons maakt u zich ongetwijfeld zorgen over de stijgende druk die mensen ervaren door het continu thuis werken. Voor sommigen een zegen, voor anderen een last wegens concentratieproblemen, rondhangende kinderen (43 %), eenzaamheid, ... Continu thuiswerken geeft 16 % van de werknemers meer stress. Dit zal ongetwijfeld ook het geval zijn voor de Groep Gent.

Sowieso voor velen onder ons een vervaging tussen de grens van werk en privé, mensen hebben ook veel meer het gevoel dat ze zich moeten bewijzen (48 %). Daardoor zitten velen werken bijna volcontinu van 's morgens tot 's avonds achter een computerscherm zonder sociaal contact, een praatje aan de koffie – automaat, een afstemming met een collega, een aperitief om een al dan niet lastige dag door te spoelen, ... Maar liefst 57 % geeft aan het gebrek aan sociaal contact een bron van extra stress is.

Alles wordt strenger of dat lijkt het toch te worden, de grapjes tussendoor vallen weg. Kortom, harde tijden en dan hebben we het nog niet gehad over het feit dat niet iedereen goed uitgerust is om elke dag van thuis uit aan de slag te gaan. Ook niet alle medewerkers hebben die middelen.

Vraag:

- In de eerste coronalockdown werden reeds eerste maatregelen genomen. Zijn deze geëvalueerd, en wat waren de bevindingen?
- Welke acties neemt de Groep Gent om bovenstaande problematiek nu verder aan te pakken, rekening houdende met de ervaringen van de eerste lockdown?

- Kunnen de medewerkers ook rekenen op ergonomisch materiaal om thuiswerk iets comfortabeler te laten verlopen of zijn hier plannen rond?

Antwoord

Laat daar geen twijfel over bestaan, het welzijn van onze medewerkers is voor mij een prioriteit. Het is ten allertijden belangrijk om te weten hoe medewerkers zich voelen op het werk en thuis. Maar nu nog meer, in deze bijzondere tijden. We zijn ons ervan bewust dat telewerken niet voor iedereen evident is en dat het flexibeliteit en aanpassing van de collega's vraagt. We willen lessen trekken uit de maatregelen die we treffen om onze medewerkers op de beste manier te kunnen ondersteunen. Daarom evalueren we wat we doen, sturen we bij waar nodig en zetten we nieuwe acties op.

Om zicht te hebben waar we prioritair op inzetten, blijven we de vinger aan de pols houden. Onze leidinggevenden, de preventiedienst, de HR-partners, enz. zijn hierin belangrijke schakels. We krijgen veel vragen rond leidinggeven op afstand, behouden van de groepscohesie, ergonomie en angst.

Om een antwoord te bieden op deze signalen gingen het departement HR en de Interne preventiedienst nog nauwer samenwerken. Ze blijven bv. hun aanbod naar leidinggevenden verder op elkaar afstemmen. Op dit moment vinden de leidinggevenden alle info op MIA. We weten dat dit niet voor iedereen het juiste kanaal is. Daarom bekijken we hoe we onze communicatie gericht en toegankelijker kunnen maken.

Bij de start van deze pandemie richtten we een specifiek nummer in, IDEWE Care. Medewerkers kunnen er terecht met medische vragen en of bezorgdheden rond psychosociaal welzijn. We stellen vast dat dit nummer weinig gebruikt wordt. De reden is moeilijk te achterhalen. Wellicht is het voor velen een te hoge drempel en is het aanbod te weinig gekend. Ook hier bekijken we hoe we dit toegankelijker kunnen maken.

Ik kan niet voor Groep Gent spreken maar als stad blijven we inzetten op het welzijn van de medewerkers d.m.v. generieke als gerichte acties, rekening houdend met de signalen die we krijgen en de ervaringen uit de eerste Lock down.

Voorbeelden van generieke acties zijn: De regelmatige communicatie en update van coronamaatregelen o.a. via Mia, het delen van tips rond teamcohesie verbinding, het organiseren van corona proof departementsdagen om die verbondenheid te blijven behouden, woorden van waardering vanuit het managementteam.

We zetten daarnaast een aantal gerichtere acties op. Ook hier geef ik je graag een paar voorbeelden van. De reguliere dienstverlening van de preventieadviseurs psychosociale aspecten, van de vertrouwenspersonen en van de maatschappelijk werken van SodiGent blijven verderlopen, weliswaar digitaal of telefonisch. We vinden het belangrijk dat medewerkers hun weg naar hen vinden daarom zetten we in op hun bekendmaking en

schuiven we de vertrouwenspersonen naar voor als de te contacteren persoon wanneer ze zich omw corona niet goed in hun vel voelen.

Onze leidinggevenden spelen een cruciale rol en we verwachten veel van hen. We ontwikkelden daarom tools om op afstand leiding te kunnen geven en de veerkracht van hun teams te bevragen. We bieden steun en advies zodat zij hun teamleden kunnen blijven ondersteunen in deze moeilijke tijden.

Tijdens de 10daagse van de geestelijke gezondheidszorg hadden we een aanbod met aandacht voor telewerkers, mensen die angst ervaren en medewerkers die zich minder verbonden voelen.

Ik kom nu tot je vraag rond ergonomie. Niet iedereen heeft thuis een ergonomisch ingerichte werkplaats. Daarom is het mogelijk om materiaal vanop de werkplek te ontlenen om thuis te kunnen gebruiken. Ik denk dan aan een extra scherm, toetsenbord, verhoogelementen voor de laptop, enz. Via het raamcontract kunnen leden van SodiGent een bureaustoel aan een verminderd tarief aankopen. Medewerkers kunnen via de Preventie-adviseur ergonomie een ergo consult aanvragen. Ze krijgen dan tips om hun thuiswerkplek te optimaliseren.

Het is intussen duidelijk dat we nog even zullen moeten telewerken. We evolueren van occasioneel naar meer structureel telewerken. Daarom zijn we ons telewerkbeleid aan het herbekijken. We zullen zorgen voor een kader en tools voor de leidinggevenden en de medewerkers. We laten ons hier ook in adviseren door de preventiedienst.

En ten slotte, onderzoeken we momenteel de mogelijkheden om aan alle medewerkers een vergoeding toe te kennen in het kader de digitale werkplek, gedifferentieerd volgens het gebruikersprofiel, afhankelijk van hun telewerkbare taken. Die vergoeding zal gebruikt kunnen worden om een deel van je kosten thuis te betalen.
