



Opschrift

Vergadering van 15 februari 2022

Nummer: 2022_MV_00104

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Evita Willaert: Knelpuntberoepen: initiatieven Stad Gent

Raadslid(-leden):

Evita Willaert - Groen

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

Recent publiceerde VDAB de jaarlijkse analyse van de knelpuntberoepen. Die analyse is steeds gebaseerd op twee pijlers: een kwantitatieve analyse op VDAB-gegevens van vacatures/werkzoekenden en een kwalitatieve bevraging van VDAB-experten en relevante sectororganisaties. Het onderzoek naar de knelpuntberoepen probeert een zicht te geven op de structurele bewegingen en mismatch op de arbeidsmarkt binnen de context van een beroep. Het wordt onder andere gebruikt voor het bepalen van de erkenning van opleidingen en het toekennen van vrijstellingen voor werkzoekenden.

Naast de vaste waarden in de lijst zoals verpleegkundigen, leerkrachten en technische profielen, kwamen er een aantal nieuwe functies bij zoals dat van fietshersteller of ergotherapeut.

De Stad Gent is ook een grote werkgever, met verschillende knelpuntfuncties. Het college keurt jaarlijks een lijst van knelpuntfuncties goed. Ik heb daarom volgende vragen:

Vraag:

Hoe wordt die lijst knelpuntfuncties opgesteld in Gent?

Wat zijn de voordelen van een dergelijke lijst voor de stad en voor de kandidaat-werknemers?

Welke acties zet de stad op om de knelpuntfuncties in te vullen?

Antwoord

Met om en bij 6900 medewerkers, zal het niemand verbazen dat we als werkgever ook geconfronteerd worden met de uitdagingen van knelpuntberoepen.

We zien in verschillende sectoren verschillende uitdagingen, dus hebben we ook een gediversifieerde aanpak.

We zien drie grote uitdagingen in het werven van goede medewerkers in die knelpuntfuncties:

- Snelheid van onze aanwervingsprocedures
- Competitiviteit van onze arbeidsvoorwaarden
- Aantal geschikte kandidaten (met het juiste diploma of certificaat)

Bij het invullen van verpleegkundige posities in onze woonzorgcentra zien we bijvoorbeeld dat snelheid van groot belang is: hoewel ons verloningspakket competitief is, hebben kandidaten zoveel opties. Daarom werken we bijvoorbeeld voor deze functie met een doorlopende selectieprocedure: zodra iemand zich kandidaat stelt wordt men uitgenodigd voor een gesprek. Bovendien We zorgen er bovendien voor dat de doorlooptijd van de besluitvorming zo kort mogelijk is, zodat de geschikte kandidaten snel hun contract kunnen ondertekenen.

Bij andere functie blijken we minder competitief op vlak van verloning, bij nog andere zijn er eenvoudigweg onvoldoende werkzoekenden met de specifieke diploma's of certificaten.

Jaarlijks maakt het departement HR een eigen knelpuntberoepenlijst op die door het college wordt goedgekeurd. Hiervoor vertrekt men vanuit de lijst van VDAB, maar we vullen deze aan met de signalen en ervaringen van de arbeidspsychologen die de aanwervingen begeleiden. Is er voldoende instroom? Moet de selectie te vaak opnieuw worden doorgestart?

Daarnaast wordt ook input vanuit de diensten gevraagd. Dat gebeurt via de HR-partners. Zij zijn de link tussen een departement en het Departement HR. Ze zijn voor de directies en diensthoofden het eerste aanspreekpunt voor strategische HR-aangelegenheden.

Daarvoor werken ze nauw samen met het netwerk van antennes personeelsbeheer dat tot in de diensten vertakt is en de administratieve HR-ondersteuning voor de leidinggevendens verzorgt. Op die manier weten we heel goed welke functies we maar moeizaam kunnen invullen als we de standaard aanpak volgen.

Net zoals de Vlaamse lijst is de onze zeer divers. Een paar voorbeelden zijn de functies van elektrotechnicus, polyvalent technisch medewerker, verzorgende, kinesitherapeut, boekhouder.

Een dergelijke lijst biedt ons de mogelijkheid om een aantal drempels te verlagen en zo meer kandidaten te bereiken.

Ik geef enkele voorbeelden:

- In principe kan een kandidaat maximaal 10 jaar anciënniteit meenemen bij een overstap van de privésector naar de publieke sector. Voor de functies op de goedgekeurde lijst kunnen we hiervan afwijken. Zo worden we een meer aantrekkelijke werkgever ook voor mensen met meer jaren ervaring. Dit is bijvoorbeeld van belang bij technische profielen waar we zo competitief kunnen zijn in verhouding met sectoren waar salariswagens gebruikelijk zijn. Dat bieden wij niet aan.
- Voor functies op deze lijst kunnen we afwijken van de diplomavereisten en kunnen we de werkervaring zwaarder laten doorwegen. Beschikt de kandidaat

over relevante ervaring maar niet over het juiste opleidingsniveau dan kan hij toch deelnemen aan de selectieprocedure op voorwaarde dat hij slaagt voor een niveaubepalende proef. Deze mogelijkheid staat ingeschreven in onze rechtspositieregeling (art. 12)

Voordat we kandidaten over een zeker diploma over verloningsdrempel heen kunnen helpen, moeten ze zich uiteraard eerst kandidaat stellen. Daarom zetten we op maat van knelpuntfuncties ook gerichte rekruteringsacties op. De rekruteringskanalen worden afgestemd op de doelgroepen. Al jaren geleden hebben onze diensten namelijk vastgesteld dat niet iedereen *voor bepaalde functies* zelfs maar overweegt om bij de overheid te solliciteren.

We werken ook met ambassadeurs uit onze eigen organisatie, zoals bijvoorbeeld getuigenissen op de facebook-pagina van Talent voor Gent. Ik nodig alle raadsleden uit om die groep te volgen en te delen zodat dit kanaal een steeds grotere groep potentiële medewerkers kan bereiken. Social media is een steeds vaker gebruikt kanaal om onze vacatures bekend te maken (vb. LinkedIn en Facebook) maar we richten ons ook rechtstreeks naar relevante vakverenigingen, middenveldorganisaties en wijken. Studenten zijn ook een belangrijke doelgroep. Daarom richten we ons ook tot scholen, nemen we deel aan afstudeerbeurzen, organiseren we stages en geven medewerkers soms gastcolleges. Dit zijn verschillende manieren om met de stad als werkgever in contact te komen en studenten warm te maken voor een job binnen onze organisatie.

Daarnaast bekijken we voor specifieke functies ook of er voor de selectieprocedure niet eerder kan gekozen worden voor een potentieelinschatting. Een aantal basiscompetenties moeten er zijn natuurlijk maar sommige vaardigheden kunnen perfect op de werkvloer verder worden ontwikkelen.

De dienst kinderopvang is bijvoorbeeld een van de diensten die hardst geconfronteerd worden met moeilijk in te vullen functies. Daar hebben we een traject opgestart waarbij de kandidaten waar we potentieel in zien aangeworven worden met een tijdelijk contract. Tijdens deze werkervaring volgen ze een opleidingsprogramma. Na die opleiding en het versterken van hun competenties, krijgen ze opnieuw de mogelijkheid om deel te nemen aan een selectie. Als ze slagen komen ze terecht in een contract van onbepaalde duur. Op die manier stoten we geen mensen af die wel het potentieel tonen maar nog niet over alle vaardigheden beschikken, maar garanderen we tegelijkertijd de kwaliteit van de dienstverlening.

Ten slotte starten we dit jaar ook met een omscholingsprogramma voor interne medewerkers. Deze medewerkers zullen zich vanuit hun huidige functie kunnen kandidaat stellen om omgeschoold te worden in een knelpuntberoep, bv als boekhouder of als polyvalent technisch medewerker. De kost en tijd die hiervoor nodig is, zal (grotendeels) door de organisatie gedragen worden.

Kortom, net als alle werkgevers worden wij geconfronteerd met de krapte op de arbeidsmarkt en doen we veel inspanningen om toch een kwaliteitsvolle dienstverlening te garanderen aan onze inwoners, aan de leerlingen op scholen, de bewoners van onze woonzorgcentra en de ouders die hun jonge kinderen toevertrouwen aan onze kinderopvang-initiatieven. Dat kunnen we enkel doen als voldoende goede medewerkers hebben.

Ik voeg er tot slot nog aan toe dat veel van deze knelpuntfuncties, taken vervullen die de voorbije jaren van uitzonderlijk belang geweest zijn om ons allemaal door de corona-

crisis te loodsen. De kinderverzorgsters of het personeel van de woonzorgcentra hebben geen dag hun werk stopgezet, de technische medewerkers zijn de gebouwen en de wegen blijven onderhouden, de logistieke medewerkers stonden op de piek van de crisis paraat om beschermingsmaterialen te verdelen vanuit de loodsen van ons departement Facility Management. We zijn hun allen heel dankbaar en hopen nog meer van dat talent voor Gent te kunnen inzetten de komende jaren.
