



Opschrift

Vergadering van 22 maart 2022

Nummer: 2022_MV_00138

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Emilie Peeters: Welzijnsbevraging personeel Stad en OCMW Gent

Raadslid(-leden):

Emilie Peeters - Vooruit

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

Recent konden we in de media lezen hoe een anonieme welzijnsbevraging van het personeel van de stad en het OCMW van Diest tot onrustwekkende resultaten naar boven bracht. Zo waren er 186 meldingen van grensoverschrijdend gedrag en voelde 43% van het personeel zich het afgelopen jaar slachtoffer van pesterijen. Meer info: zie bijlage Vanuit HR werd ook een welzijnsenquête georganiseerd onder het Gentse stads- en OCMW-personeel., met specifieke aandacht voor diversiteit en discriminatie.

Vraag:

- Werd in deze enquête gepolst naar grensoverschrijdend gedrag zoals pesterijen, fysiek geweld, ongewenste seksueel gedrag, intimidatie en discriminatie?
- Zo ja, wat waren de resultaten van de enquête?
- Welke acties plant u om opvolging te geven aan de resultaten van deze enquête?

Bijlagen

Bijgevoegde bijlage(n):

- 20220322 - bijlage MV - MPF - EP - krantenartikel.html

Antwoord

De welzijnsbevraging beschouwen we als een psychosociale risicoanalyse waardoor het periodiek dient uitgevoerd te worden. Bij Groep Gent werd de vorige bevraging

uitgestuurd in 2017 met als doel om 3 jaar later de volgende uit te sturen. Omwille van de CORONA-pandemie werd deze herneming een jaartje uitgesteld.

De belangrijkste conclusies van de welzijnsenquête uit 2017 en afgenomen bij Groep Gent waren de volgende:

- Over het algemeen zijn de medewerkers tevreden om voor Groep Gent te werken, en is 44% van de medewerkers een ware overtuigde ambassadeur voor Groep Gent als werkgever.
- We stellen ook een opvallend sterk gevoel van betrokkenheid vast, en dit ten aanzien van zowel de job die men uitoefent als Groep Gent als werkgever en organisatie.
- Stressklachten blijven beperkt tot weinig problematisch. Toch is het zinvol waakzaam te blijven voor lichamelijke klachten. Als totale organisatie vertoont Groep Gent geen verhoogd risico op burn-out. Gezien men verschillen kan opmerken tussen de verschillende departementen, blijven we ook hierover waakzaam.
- De kruisanalyse tussen algemene organisatietevredenheid en stressklachten tonen volgende belangrijke zaken aan:
 1. De overgrote meerderheid, met name 67,67% van de medewerkers van Groep Gent geeft aan tevreden te zijn om voor deze organisatie te werken, en ervaart bovendien niet al te veel problematische stressklachten.
 2. Doch stellen we ook vast dat 9,36% van de medewerkers van een relatief lage organisatietevredenheid rapporteert gecombineerd met relatief veel problematische stressklachten. Voor deze medewerkers achten wij het risico op burn-out reëel.
- De risico's voor wat betreft ongewenst gedrag liggen lager dan in de externe benchmark. Het blijft echter belangrijk waakzaam te blijven; de verschillen tussen departementen zijn merkbaar.

In de bevraging van 2017 werden er meerdere vragen gesteld rond ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk. De conclusie was dat de resultaten lager waren dan de benchmark, maar dat er toch waakzaamheid moest zijn.

Als organisatiebrede actie maakten we een brochure op over hoe omgaan met ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk. Deze informatie werd intussen verspreid in de organisatie en is te raadplegen op Mia.

De volgende welzijnsbevraging was initieel gepland in 2020, maar door de Coronacrisis werd de sterk gewijzigde werkdruk, werkbeleving als te afwijkend beschouwd om een betrouwbaar beeld te geven van het welzijn van onze medewerkers. De gemeenschappelijke preventiedienst voor preventie en bescherming op het werk ging hierover in overleg met de verschillende entiteiten van Groep Gent. In het najaar van 2021 kreeg de nieuwe versie van de welzijnsenquête vorm en werd het eerste deel van Groep Gent bevraged, als piloot.

Belangrijk om hierbij te vermelden is dat de nieuwe methodiek bestaat uit het uitrollen van zo'n bevraging in verschillende 'golven'. In tegenstelling tot de versie van 2017 waar de hele organisatie op 1 moment bevraged werd, wordt de organisatie nu opgedeeld in 8 vergelijkbare groepen. Die 8 bevraginggolven (voorafgegaan door een piloot) volgen elkaar op, en worden afgenomen tussen het vierde kwartaal van 2021 en het tweede

kwartaal van 2023. Door de gespreide bevraging is er meer ruimte om elke groep te ondersteunen. We kunnen zo ook op meer verschillende momenten de ‘temperatuur’ in de organisatie meten

We kijken uit naar de resultaten uit deze enquête en plannen een centrale opvolging van de acties in de verschillende delen van de organisatie (o.a.) middels de JaarActiePlan-cycli.

Specifiek rond discriminatie op het werk zien we uit de analyse van de resultaten van 2017 dat de risico’s relatief laag worden ingeschat in de zin dat 92 a 93% van de medewerkers aangeeft dit als heel laag in te schalen. Uiteraard hebben we ook en misschien wel vooral aandacht voor de 6,1% medewerkers die dit intern als een matig tot hoog risico inschatten wat interne werkcontext betreft en 7,6% van onze medewerkers die dit matig tot hoog inschatten wat betreft contact met externen.

Hiervoor hebben we ook een Strategisch Kader Diversiteit en Inclusie binnen ons personeelsbeleid. Evident heeft dit alles ook een link met het algemene diversiteit- en antidiscriminatiebeleid in onze stad – want dat is nu eenmaal de werkcontext van ons personeel.

De welzijnsenquête is uiteraard niet het enige instrument dat we als grote werkgever hebben om te waken over het welzijn van ons personeel. We hebben een erg geapprecieerd opleidingsbeleid waarbinnen dit een duidelijke plek heeft. En dagelijks waken de leidinggevenden over het fysieke én mentale welzijn op de werkvloer. Ze worden hiervoor gericht ondersteund om dit goed op te nemen.

Maar ook dan is het jammer genoeg altijd mogelijk dat er incidenten zijn waar de leidinggevende niet van op de hoogte is, niet op kan ingrijpen of (in sommige gevallen) zelf bij betrokken is. Daarom hebben we ook een netwerk van vertrouwenspersonen en de preventieadviseur psychosociale aspecten binnen onze interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Wat betreft het aantal meldingen over geweld, pesterijen of grensoverschrijdend gedrag bij onze preventiedienst kan ik u volgende cijfers meegeven. Dit gaat over de meldingen ontvangen door medewerkers tewerkgesteld bij Stad Gent en in het stedelijk onderwijs.

	Medewerker slachtoffer van een derde	Medewerker slachtoffer van een collega, op basis van gesprekken met de preventieadviseur psychosociale aspecten of vertrouwenspersoon
2019	141 meldingen	40 meldingen
2020	136 meldingen	36 meldingen
2021	198 meldingen	42 meldingen

We zien dus dat interne klachten vrij stabiel zijn terwijl de externe wel stijgen. Bij dergelijke meldingen hanteren we de volgende procedure

Gebeurt dit intern dan worden de procedures in het kader van psychosociale risico’s op het werk gevolgd. Er is eerst een opvanggesprek met de medewerker, de leidinggevende, de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPS) of vertrouwenspersoon (VP). Bij de PAPS of VP krijgt de medewerker ook info over de mogelijke procedures en interventies. Deze kunnen informeel of formeel zijn.

Informeel interventies kunnen bijvoorbeeld bestaan uit advies/ondersteuning geven om zelf stappen te ondernemen (zoals bv grenzen aangeven, feedback geven over (de

perceptie) van het gedrag,...), iemand van de hiërarchische lijn betrekken (bv op de hoogte brengen over de situatie, mogelijke maatregelen bespreken, ...), bemiddeling/verzoening.

Formele interventies kunnen gaan over een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag of verzoek tot formele psychosociale interventie met collectief karakter. De medewerker die rapporteert zal altijd in samenspraak met de PAPS of vertrouwenspersoon beslissen welke volgende stappen worden genomen.

Ik ben momenteel ook in overleg met de diensten en binnenkort ook met de sociale partners om een intern meldpunt op te starten. Dit meldpunt kan dan alle soorten van incidenten opvangen waarmee ons personeel geconfronteerd wordt. Het is een uitvoering van het Strategisch Kader Diversiteit en Inclusie voor ons personeel en uiteraard ook van de beleidsnota personeel. We pakken dit omzichtig aan omdat het uiteraard niet volstaat om een melding te ontvangen, maar er ook systemen op poten moeten staan om met zorg voor de melder én objectief met de melding om te gaan.

Werden de feiten door een derde gepleegd, dan is er ook een opvanggesprek door de leidinggevende. Deze kan op vraag van de medewerker of bij meerdere meldingen terecht bij de PAPS om advies te krijgen over welke maatregelen te treffen. De informele en formele procedures liggen wettelijk vast en werden vertaald naar de eigen organisatie, met advies voor leidinggevenden.
