



Opschrift

Vergadering van 13 december 2022

Nummer: 2022_MV_00664

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Cengiz Cetinkaya: Stand van zaken van het intern heroriënteringsplan voor personeel van Stad Gent

Raadslid(-leden):

Cengiz Cetinkaya - Groen

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

De inflatie en de stijgende energieprijzen dwongen ons dit voorjaar en dit najaar tot een grondige besparingsoefening. Dit is helaas noodzakelijk om onze organisatie gezond te houden.

Het bestuur besliste in beide besparingsoefeningen om niet over te gaan tot naakte ontslagen. Er werd toen kritisch bekeken welke activiteiten konden worden stopgezet met een zo beperkt mogelijke impact op medewerkers en dienstverlening. Medewerkers wiens taken uitdoven, zullen zich intern heroriënteren naar open posities binnen onze organisatie. Om dit te faciliteren werd een heroriënteringstraject opgezet.

Vraag:

- Kan u meer info geven over de vorm van het interne heroriënteringsplan zelf? De gebruikte methodieken?
- Kan u ook al een stand van zaken geven van waar we staan met de eerste groep van medewerkers die in dit traject zijn gestapt?

Antwoord

Het is inderdaad het voornemen van het bestuur om iedereen van wie de taak geschrapt wordt na de beslissingen van de gemeenteraad van september en december aan boord houden. We zijn ons ervan bewust dat een degelijke begeleiding hierbij noodzakelijk is want voor deze medewerkers betekent het dat ze eenzelfde taak bij een andere dienst

opnemen, of zelfs een andere taak zullen opnemen. Daarom zetten we een heroriënteringstraject op om de kansen op slagen te vergroten.

Ik heb dit traject al eerder toegelicht, maar toch even ter herinnering dat medewerkers wier functie of activiteit stopt, voorrang krijgen bij vacatures voor functies op hun graad. We passen daarbij volgende logische cascade toe: eerst kijken we binnen de eigen dienst en daarna binnen het eigen departement naar wat de mogelijkheden zijn. Deze medewerkers krijgen voorrang om te solliciteren. Ook als de heroriëntering pas tegen 2024 of 2025 moet gebeuren, kunnen medewerkers ervoor kiezen om al te solliciteren. Dit gebeurt via IDA-oproepen of interne verschuivingen.

Vanaf zes maanden vóór de functie of activiteit stopt, krijgen deze medewerkers ook voorrang bij alle vacatures binnen de hele organisatie. Daartoe worden ze opgenomen in een heroriënteringspool op hun graad. Vacante functies binnen hun eigen graad worden dan via mail actief gecommuniceerd voordat ze zichtbaar worden voor andere interne kandidaten. Pas als zou blijken dat er geen kandidaten zijn in de her oriënteringspool wordt de vacature intern gepubliceerd. Deze voorrangperiode geldt gedurende het ganse heroriënteringsjaar. Daarnaast kunnen zij uiteraard ook blijven deelnemen aan alle interne procedures (Interne Mobiliteit, Bevordering en eventueel Aanwerving).

Maar hoe ziet een traject voor de medewerker er dan uit? Vooraleer de stads brede heroriëntering start, worden medewerkers die zich moeten heroriënteren uitgenodigd voor een infosessie waarop deze flow toegelicht wordt. Ze kunnen tijdens de infosessies nog vragen stellen. Daarnaast kunnen ze ook terecht bij diverse collega's met hun vragen en voor coaching: hun leidinggevende, het HR-aanspreekpunt rond heroriëntering en de HR-partner die het meeste up to date zicht heeft op de mogelijkheden binnen het departement.

Tegelijk biedt de dienst Talent en Ontwikkeling van het departement HR-loopbaanbegeleiding om medewerkers te helpen reflecteren over hun sterktes, wensen, competenties, ...

. Ook al blijft horen dat je functie verdwijnt een moeilijke boodschap, grijpen sommige medewerkers dit moment om een carrièreswitch te overwegen. I.f.v. knelpuntberoepen boden we geïnteresseerden de mogelijkheid om een omscholingstraject naar kinderverzorger of zorgkundige, in samenwerking met CVO-groeipunt.

In september startte de oefening om 43,35 VTE te heroriënteren. Een kleine 3,5 maand later werden al 18,75 VTE heroriënteerd: meer dan 6 VTE via een organisatie-brede heroriëntering, en meer dan 13 VTE via IDA binnen de dienst of departement.

Graad binnen organisatie	Te halen target juli 2023 in VTE	Stand van zaken (nog te behalen) in VTE
	01/09/2022	9/12/2022
A	8,75	4,5
B	10,2	4,7
C	20,3	14,4
D	4,1	1
TOTAAL	43,35	24,6

Tot slot,

Ik ben me er heel erg van bewust dat dit traject niet voor alle medewerkers vanzelfsprekend is. Het gaat voor veel collega's over een verandering in hun carrière waar ze niet noodzakelijk om gevraagd hebben. Sommigen zien dit als een kans, anderen voelen het als iets moeilijk. We voorzien binnen de organisatie ook veel communicatie naar leidinggevenden toe om heel duidelijk te maken: we zijn een zorgzame organisatie die kansen biedt en we moeten dat nu meer dan ooit waarmaken op alle niveaus. Deze medewerkers hebben een grote troef in handen: ze kennen onze organisatie goed en kunnen dus heel snel een meerwaarde zijn voor de nieuwe dienst waar ze terecht komen. Als personeelsschepen bewaak ik samen met ons departement HR dat iedereen kansen krijgt. De vakorganisaties bewaken dit ook, dit is een vast agendapunt op ons sociaal overleg, ik sta altijd open voor hun feedback. Als er issues opduiken pakken we die vast. Dat is, meen ik, waarom de vakbonden kritisch maar waardierend naar deze oefening kijken.

We kunnen dan ook verder met deze aanpak, ook na de beslissingen die het college in november heeft genomen in kader van de begrotingsopmaak 2023.
