



Opschrift

Vergadering van 19 september 2023

Nummer: 2023_MV_00460

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Yüksel Kalaz: Stavaza heroriëntering personeel

Raadslid(-leden):

Yüksel Kalaz - PVDA

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

Na verschillende opeenvolgende budgettrondes besliste het stadsbestuur om te besparen op de personeelsbezetting. Die beslissing heeft tot gevolg dat verschillende jobs zullen uitdoven. Het betrokken personeel kan een heroriënteringsprocedure volgen om aan de slag te blijven binnen de organisatie.

Hierover heeft de PVDA de volgende vragen:

Vraag:

Wat is de stand van zaken bij de heroriëntering van het personeel?

- Hoeveel functies zijn er inmiddels uitgedoofd? Hoeveel personeelsleden van de betrokken functies zijn geheroriënteerd binnen de organisatie?

- Hoeveel ontslagen volgden er n.a.v. de heroriëntering? Hoeveel daarvan vrijwillig? Hoeveel door het weigeren van bepaalde functies?

- Hoe wordt de heroriëntering ervaren bij het personeel van de stad? Krijgt de schepen signalen hierover? Zo ja, welke?

- Hoe zal het stadsbestuur garanderen dat de heroriëntering geen extra impact heeft op het welbevinden op de werkvloer?

Tot slot:

Hoe evalueert de schepen de gekozen procedure van de heroriëntering?

Antwoord

Dank voor je vraag en betrokkenheid.

Ik kan u een overzicht geven van de situatie op 13/9/2023.

Stadsbreed zijn er inmiddels 75,89 VTE uitgedoofd na het afbouwen van taken. Dit is een totaal van open posities die niet worden ingevuld, pensioneringen die niet vervangen worden en interne medewerkers die via een heroriëntering nieuwe taken krijgen.

Voor de interne verschuivingen zijn er (inmiddels) in totaal 167 collega's gestart aan een heroriënteringstraject. Dit gebeurde gefaseerd in september 2022, of in januari 2023 of in juni 2023 of nog in juni 2024.

Niet alle 167 personeelsleden dienen effectief geheroriënteerd te worden: in een aantal situaties stapten er meer collega's in om - binnen een team waarin taken afgebouwd werden - iedereen dezelfde kansen op heroriëntering te bieden.

Van de collega's die instapten in een heroriënteringstraject:

- hebben 13 medewerkers een nieuwe job via een Interne Dienstaanwijzing in het eigen departement.
- Hebben 24 medewerkers een nieuwe job in de organisatie via heroriëntering waarbij ze met voorrang konden solliciteren.
- startten 7 medewerkers in een nieuwe job via interne mobiliteit of bevordering. Ze namen dus deel aan een reguliere selectieprocedure.
- worden 3 medewerkers uit de eerste golf op het einde van deze maand toegewezen in een openstaande positie op eigen graad en in hun eigen departement.
- Worden voor 4 medewerkers hun heroriënteringstraject verlengd met max. 6 maanden (voor wie de voorrangperiode van één jaar eind deze maand zou aflopen). Medex en/of de arbeidsarts zal adviseren welke opties er voor deze medewerkers zijn in de organisatie, rekening houdend met een functionele gezondheidsbeoordeling of een medisch advies.
- Opteerden 11 medewerkers voor een vrijwillig ontslag
- Wordt het contract van 2 medewerkers gestopt omdat er geen geschikte job gevonden kon worden in onze organisatie.

Het traject van besparingen en heroriënteringen is vanzelfsprekend niet altijd vanzelfsprekend. Niet voor de getroffen medewerkers en ook niet voor onze organisatie. We vonden en vinden het nog steeds belangrijk om medewerkers goed te informeren en te ondersteunen. Op het vakbondsoverleg is dit traject een vast agendapunt, we hebben een open communicatielijn met onze sociale partners.

De leidinggevende, de collega's van de interne preventiedienst, de HR Partners, de collega's van Talent & Ontwikkeling en van Selectie, alsook de interne en externe PAPSY zijn bereikbaar voor deze collega's. We verwijzen door als en waar nodig, en zorgen voor gepaste ondersteuning en begeleiding.

Zo biedt onze administratie een zorgzame aanpak aan voor medewerkers die soms door een moeilijke periode gaan. Op die manier bieden we hen een doorstart in een andere functie. Ik bespreek dit, zoals gezegd, frequent met de vakbonden en eveneens met de algemeen directeur die het hoofd is van ons personeel. Zo volgen we dit op en sturen bij waar nodig.
