



Opschrift

Vergadering van 23 januari 2024

Nummer: 2024_MV_00051

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Cengiz Cetinkaya: Stand van zaken heroriënteringen

Raadslid(-leden):

Cengiz Cetinkaya - Groen

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

In 2022 stond het stadsbestuur voor een moeilijke oefening. We moesten besparen maar wilden de impact op de Gentenaar en op ons personeel zo klein mogelijk houden. We beslisten toen om een aantal activiteiten af te bouwen. Medewerkers die hun job verloren zouden we niet ontslaan maar binnen onze organisatie met de nodige zorg en ondersteuning heroriënteren.

Beste schepen, de eerste heroriënteringstrajecten zijn in september 2022 gestart. We zijn nu dus bijna anderhalf jaar verder. Ik had daarom de volgende vragen:

Vraag:

- Hoeveel taken doofden uit tussen september '22 en december '23?
- Is er een evaluatie gebeurd van deze eerste trajecten? Zo ja, wat zijn de belangrijkste conclusies? Hoe kunnen we de ondersteuning naar medewerkers en leidinggevendens verbeteren?
- Welke ondersteuning krijgen medewerkers in kader van een heroriënteringstraject? Ondersteuning is altijd voor een stuk maatwerk. Hoe ziet de ondersteuning er voor medewerkers tewerkgesteld op niveau D en E uit?

Antwoord

Bedankt voor de vraag.

Stadsbreed zijn er inmiddels 87,69 VTE geherorienteerd en zijn er nog een 20-tal te realiseren.

De diensten hebben veel inspanningen gedaan om het aantal VTE en dus ook het aantal medewerkers dat betrokken was in de heroriënteringen te beperken door constant te kijken waar op een andere manier de doelstelling kan gehaald worden, bijvoorbeeld via pensioneringen van medewerkers of open functies.

VTE zegt op zich niet zo veel, want het gaat natuurlijk altijd over mensen en wie deeltijds werkt is dan wel 0,6 VTE maar vooral toch collega.

Er zijn dus 166 collega's in de heroriëntering gestapt. Dit gebeurde gefaseerd, naargelang wanneer de taken werden uitgedoofd. Niet elke collega moest effectief geheroriënteerd worden. Zo waren er situaties waarin een team met medewerkers die dezelfde taken uitvoerden samen in het traject stapten tot één van hen een nieuwe taak vond. Daar hebben we bewust voor gekozen om willekeur tegen te gaan.

Van de collega's die instapten in een heroriënteringstraject:

- vonden er 15 een nieuwe job via een IDA (Interne Dienstaanwijzing) in het eigen departement;
- vonden er 27 een nieuwe job in de organisatie via heroriëntering (sollicitatie met voorrang);
- startten nog eens 9 collega's in een nieuwe job nadat ze deelnamen aan een reguliere selectieprocedure (Interne Mobiliteit of Bevordering);
- 7 collega's zijn of zullen toegewezen worden in een openstaande positie in hun eigen departement;
- Voor 3 collega's werd beslist om het heroriënteringstraject te verlengen met max. 6 maanden. Dit om via Medex en/of de Arbeidsarts verder te kunnen inschatten welke opties er nog zijn in de organisatie, rekening houdend met een Functionele Gezondheidsbeoordeling of een medisch advies;
- Bij 2 andere collega's werd de tewerkstelling beëindigd namens de werkgever omdat er om medische redenen geen geschikte job meer voor hen gevonden kon worden in onze organisatie.
- 16 collega's opteerden voor een vrijwillig ontslag uit de organisatie;

Resultaten evaluatie

In oktober organiseerden we een bevraging onder de collega's die in de organisatie een nieuwe uitdaging vonden. 25 collega's vulden die bevraging in. Zij waren allemaal nog aan de slag in de job waarin ze zich heroriënteerden. Op 2 na zijn allen tevreden in hun nieuwe job.

Hoewel de geboden ondersteuning door HR en de bereikbaarheid van de betrokken medewerkers gewaardeerd werden, bleek uit de bevraging ook dat een aantal aspecten in de ondersteuning beter moesten. Dat een taak uitdooft is vaak een verrassing voor de medewerker. We snappen en respecteren dat uiteraard. Heel wat medewerkers gaven de nood aan om een persoonlijk contactpersoon te hebben voor vragen. Iemand die ook proactief de betrokken medewerkers opvolgt.

Daarrond hebben we concrete aanpassingen doorgevoerd, zowel voor de medewerkers als voor hun leidinggevend. Zo werden de psychologen van de preventiedienst actiever betrokken en werden bijkomend infosessies per dienst of per team georganiseerd net als

intervisie-momenten voor leidinggeevenden om hen te coachen in de zorgende ondersteuning.

Ondersteuning

Ondersteuning is heel vaak maatwerk! Medewerkers staan immers heel verschillend in het traject, hun noden zijn heel divers.

Naast een opleidingsaanbod en infosessies op maat, stellen de medewerkers van het departement HR zich heel bereikbaar op. Vanuit de ondersteunende diensten zijn met name de collega's van Talent & Ontwikkeling, de HR-Partners, medewerkers van de Taskforce Heroriëntering en van de Preventiedienst gekende aanspreekpunten. Ook leidinggeevenden helpen (in de meeste gevallen) actief meezoeken naar opportuniteiten. Dat is zeker het geval bij de collega's van de Groendienst (niveau D) en van het DBSE (niveau E). Bij de Groendienst vonden de meeste collega's al een nieuwe uitdaging, mee dankzij de nauwgezette opvolging binnen de dienst.

Voor de groep onderhoudsmedewerkers van het Dienstenbedrijf is er voor 10 van de initieel 21 betrokken medewerkers een oplossing gevonden of in het vooruitzicht. Voor de anderen wordt er actief gezocht binnen de organisatie via omscholing (contacten met onder meer Dienst Kinderopvang, FM Services, Woonzorgcentra) en buiten de organisatie.

In overleg met IVAGO zal ook haar interne aanpak licht worden bijgestuurd zodat de instroom naar de avalintercommunale kan worden gefaciliteerd.

De jobcoaches bekijken verder jobbeurzen van de VDAB, initiëren kijkstages bij externe bedrijven, en de HR-collega's organiseerden extra taalcoaching op maat van de medewerkers en/of van toekomstige functies én een infosessie 'intern solliciteren'. De meeste medewerkers zetten zelf ook actief stappen in het proces.

Ik rond af. We mogen nooit vergeten dat het een moeilijk traject is voor de medewerkers maar we kunnen wel zeggen dat we ons hier als organisatie zorgzaam opstellen. We hebben geleerd uit de opstart om het traject bij te stellen en we zien daarvan nu ook resultaten. Ik vind het zelf misschien vooral positief dat de meeste medewerkers binnen de organisatie blijven en zo een nieuwe opportuniteit vinden. Het toont dat we ons voornemen waarmaken om de medewerkers werkzekerheid te bieden. Uiteraard wensen we ook wie ervoor kiest de organisatie te verlaten het allerbeste toe.

Naar de toekomst zal die interne mobiliteit in onze organisatie steeds belangrijker worden – want het is altijd leerzaam voor medewerkers én diensten om uit te wisselen. Ik zie dit niet enkel als een interessant aanbod voor onze medewerkers om een gevarieerde loopbaan te hebben, maar het is zeker ook een manier om de kwaliteit van onze werking continue intern constructief-kritisch te blijven bekijken en verbeteren. We moeten de talenten van onze medewerkers koesteren, zeker in deze tijden waarin een “war on talent” woedt en het uitdagend is om goede medewerkers aan te trekken.

Daar worden medewerkers én Gentenaars beter van.
