



Opschrift

Vergadering van 19 maart 2024

Nummer: 2024_MV_00188

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Caroline Persyn: Hoge werkdruk poetsfirma's Gentse scholen

Raadslid(-leden):

Caroline Persyn - Vlaams Belang

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

In december werd op de commissie het punt besproken over de hoge werkdruk van de poetsfirma's in de Gentse scholen.

Stad Gent heeft blijkbaar overleg gehad met de vakbonden van de externe poetsfirma's na klachten over een te hoge werkdruk. De Stad belooft om de sociale regels nog beter te laten opvolgen.

"Er wordt bekeken of er extra maatregelen kunnen komen om de bezorgdheden van het personeel weg te nemen. Dat gebeurt nadat vakorganisaties en een belangenvereniging aan de alarmbel trokken. De stadsdiensten hebben de opdracht gekregen om de sociale bepalingen nauw op te blijven volgen. Er komen bijsturingen als die nodig zijn en er wordt gekeken naar maatregelen om aan bezorgdheden tegemoet te komen." Verklaarde toen mevrouw de schepen. Helaas konden we eind februari in het nieuws vernemen dat:

Een coalitie van vakbonden en middenveldorganisaties actie voerden op woensdag 28 februari tegen de besparingen van Stad Gent op schoonmaak in scholen en musea. De besparingen zorgen voor een veel te hoge werkdruk, de schoonmakers gaan eronderdoor.

Het is bijzonder triest om zo iets te lezen. Vandaar mijn vragen mevrouw de schepen Het is duidelijk dat het voor het poetspersoneel een onhoudbare situatie is geworden.

Niet enkel de werkdruk speelt hier een rol maar ook het feit dat de scholen er minder net bijliggen en vuilbakken uitpuilen. Er is gewoon geen tijd meer om grondig schoon te maken.

U bent al in dialoog gegaan en heeft al veel geluisterd naar de vakbonden en middenveldorganisaties, maar het kan niet alleen daarbij blijven.

Vraag:

Kan deze besparingsmaatregel teruggedraaid worden of op zijn minst herbekeken worden?

Welke acties gaat u ondernemen om het voor het poetspersoneel terug leefbaar te maken en er voor te zorgen dat deze mensen, die deze op zich al ondankbare job uitvoeren, niet weglopen of langdurig uitvallen door ziekte?

Antwoord

Ondanks deze medewerkers niet in dienst zijn van de stad ligt hun welzijn me wel nauw aan het hart. Ik vind het dan ook bijzonder droevig om de frustraties te horen. Als sinds het najaar van vorig jaar ben ik in gesprek rond deze zorgen die leven bij het personeel van firma's die voor de Stad Gent de gebouwen net houden. Via hun belangenvertegenwoordigers, de vakbonden en vaak ook met de mensen zelf die dagelijks hard werken in onze gebouwen.

Het veranderde poetsregime startte in september 2023 en was het gevolg van de moeilijke begrotingsoefeningen de voorbije jaren. Daarbij zijn keuzes gemaakt over de hele werking van de Stad heen. We kozen ervoor om geen personeel te ontslaan, maar moesten dus wel de interne organisatie van de stad en zijn diensten kritisch bekijken. Een aangepast poetsregime werd besproken met onze interne diensten en zij gaven aan waar een aangepaste aantal poetsrondes mogelijk zouden zijn. Bijvoorbeeld, meer verantwoordelijkheid leggen bij externe vzw's.

Ook in deze beginfase is er vanuit de diensten gekeken naar de haalbaarheid van deze aangepaste opdracht. Mijnheer Kalaz, u vraagt naar de budgetten. Het totaalbudget voor het net houden van onze scholen, stadsgebouwen en musea bedroeg in 2022 19.133.355 euro, in 2023 19.671.270 euro, de indexering van 7% is hier telkens reeds in verwerkt. Het gaat dus om aanzienlijke bedragen en het is dan ook in zulke moeilijke oefeningen ook vanzelfsprekend dat daar ook gekeken wordt. Maar steeds in overleg met onze interne gebruikers én met de firma's die in opdracht van de Stad werken.

U vraagt ook naar het aantal geïmpacteerd medewerkers. Dat is voor ons niet mogelijk om exact te weten. Want het gaat om medewerkers van een extern bedrijf, niet ons personeel. En als opdrachtgever hebben wij geen inkijk in het personeelsbestand van externe firma's. Dit wil niet zeggen dat we geen zorg dragen voor deze werknemers. De diensten hebben expliciet gevraagd aan de externe firma's of de aangepaste opdracht haalbaar was voor het personeel zelf, of dit geen stresserende situaties zou creëren. Er is toen bevestigd dat dit haalbaar zou zijn.

We moeten echter erkennen dat dit een aanpassing vraagt: zowel voor gebruiker als voor het poetspersoneel. Het helpt daarbij niet dat dit een externe firma is, dit creëert een extra partij in de communicatiestroom. Het maakt het moeilijk om taken en afspraken scherp af te bakenen. Daarnaast stonden bij de eerste uitrol ook praktische aspecten nog niet volledig op punt.

Belangenbond SAAMO is in de tussentijd aan de slag gegaan met schoonmakerdossiers, waar we ondertussen een paar keer mee samen te zitten. Hun dossier ging echter veel ruimer dan de aanpassing in het poetsregime. Dit was een rapport met een brede toets aan aanbevelingen. Ter gelegenheid van 8 maart, kwam vooral het aangepaste regime naar

voor, maar het verhaal is veel ruimer. Dit is een breed verhaal over hoe we met ons poestpersoneel omgaan en met welke partners we dit willen doen.

En in dit bredere verhaal missen we dan toch één belangrijke speler, namelijk de externe private partners zelf. Volgens het extern behaalde label *Investors in people* scoren deze bedrijven goed als werkgever, zij haalden daarbij 3 keer op rij een zeer hoge score. We leggen ook reeds verschillende sociale clausules op aan deze externe bedrijven. Zo eisen we dat minimaal 95% van de medewerkers die worden tewerkgesteld voor deze opdracht een vast contract hebben. U voelt het al, de informatie die wij hebben, toont een iets genuanceerder beeld. Er ziet hier dus een mismatch. En ik wil daarmee zeker de klachten en bezorgdheden van het poestpersoneel niet minimaliseren, laat dat wel duidelijk zijn.

Bij die mismatch wordt de externe bedrijven momenteel buiten schot gehouden, terwijl juist zij de eindverantwoordelijkheid hebben over het welzijn van hun medewerkers. Dit wel echter *niet* zeggen dat wij geen enkele verantwoordelijkheid hebben voor deze mensen, niet ook voor hen dienen te zorgen en oog moeten hebben voor de zware arbeid die zij dagelijks verrichten.

Concreet:

1. Als allereerste gaan de diensten alle HR-gerelateerde problemen die in de getuigenissen en straten worden aangehaald na. Ze zullen eisen van de externe bedrijven, waar dat ze dit volgens de sociale clausules kunnen eisen, hier een antwoord op. Klopt dit in de realiteit?
2. De sociale clausule worden nauwgezet opgevolgd in meetings met rapportage met de bedrijven. Daarin zullen HR-gerelateerde zaken besproken worden. Dit gaat over: het aantal volwaardige contracten, het hebben van een vertrouwenspersoon, het organiseren van opleidingen, tot een personeelsmoment. Ik heb aan onze diensten opdracht gegeven om die opvolging aan te scherpen zodat we heel goed zicht hebben hoe de poetsfirma's dit opvolgen en bijsturen indien nodig.
3. We hebben reeds extra geïnvesteerd en het poetsregime versterkt in publiek sanitair.
4. Bijsturing, want ook dit was een vraag. Een nieuw poetsregime invoeren vraagt per definitie evaluatie en bijsturing. Dit op vlak van communicatie. Soms zijn er echter ook plaatsen waar er meer passage is dan voorzien. We lijsten nu deze locaties op en kijken of deze extra uren nodig hebben. We voorzien hiervoor extra budget. Dit zal niet onmiddellijk van start kunnen gaan.
5. Dialoog werd opgestart tussen dienst van FM en de vakbonden van die bedrijven. Dat is niet onze rol, maar zo willen wij alsnog zich krijgen op de situatie.
6. Concrete praktische drempels worden aangepakt. Zo werden al reeds borstels voorzien voor externe gebruikers met wie de scholen hun ruimtes na de schooluren delen, niet voor de leerlingen of leerkrachten, en werden afvalstraten ingericht zodat het afval makkelijker gesorteerd kan worden.
7. Informatiedoorstroom. We weten dat momenteel de nieuwe gebruikersregels, of eigenlijk zelfs een deel van de voorgaande regels, niet goed worden toegepast. Als musea externe events organiseren, dan moeten zij in hun budget de extra poetsuren voorzien. Dit gebeurde nu niet altijd met alle gevolgen van dien. Ook in dergelijke gevallen zal dus een correcter aantal poetsuren moeten voorzien.

Daarnaast mogen onze poetshulpen niet aangesproken worden voor taken die niet binnen hun takenpakket liggen, ook dat moet scherper.

1. Sensibilisatie. Poetspersoneel, of dit nu onze medewerkers zijn of niet, verdient ons respect.

Daarmee open ik ook een veel bredere discussie. Het is duidelijk dat dit onderwerp leeft, dat wordt ook bewezen door de 3 vragen hier vanavond ingediend. Dat is goed want hoe we met poetspersoneel omgaan, verdient ook een duidelijk maatschappelijk debat. Dit gaat verder dan waar we exact extra uren zouden bijsteken, alhoewel dit natuurlijk wel voor de individuele medewerker belangrijk is. Het werk van ons poetspersoneel verdient ons respect. Daarvoor is ook een gedragswijziging nodig, waarin het werk van het poetspersoneel niet als vanzelfsprekend wordt beschouwd. Zij kunnen niet alles 24 uur op 7 alles netjes houden.

Daarmee raak ik ook de vraag rond investering van collega Kalaz aan. Dat is zeker een element dat in een breder publiek debat thuishoort. Wie draagt zorg voor poetspersoneel en willen we dat dit gebeurt door private firma's? Binnen de laatste maanden van de huidige legislatuur vrees ik dat dergelijke fundamentele discussies theoretisch blijven, maar ik kijk uit naar hoe een nieuwe bestuursploeg deze zal voeren. In de tussentijd doen wij het nodige om te kijken hoe dat wij voor deze externe medewerkers, toch de nodige zorg kunnen dragen.
