



Opschrift

Vergadering van 21 mei 2024

Nummer: 2024_MV_00303

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Sven Taeldeman: Welzijn personeel stad Gent

Raadslid(-leden):

Sven Taeldeman - Vooruit

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

Situering

In het najaar van '23 werd er een welzijnsenquête gehouden onder het personeel van de stad Gent of Groep Gent. Ik polste in oktober '23 naar een aantal welzijnsfenomenen, en in februari '24 naar de resultaten van de welzijnsenquête. Toen werd er geantwoord dat er in de welzijnsbevraging wel gepolst werd naar fysieke en emotionele belasting, stressklachten, balans werk-privé, burn-out klachten, ... , maar dat er nog geen resultaten konden worden meegegeven. Vandaar deze opvolgvraag. Onderstaande vragen maken ook de vergelijking met eerdere welzijnsenquête(s).

Vraag:

Vraag

- Was het een welzijnsenquête onder het personeel van de stad Gent, of de groep Gent? En, wanneer vond de vorige welzijnsenquête plaats?
- Hoe gaat het globaal genomen met ons personeel van de stad Gent, ook t.a.v. eerdere bevraging?
- Welke zijn de 3 meest opvallende trends t.a.v. de vorige bevraging, en steken er nieuwe fenomenen de kop op? Welke, + graag wat duiding hierbij, ook naar oorzaken.
- Kwamen er uit de bevraging ook aanbevelingen (3 grootste), en is hiermee aan de slag gegaan ondertussen?

Antwoord

Als werkgever zijn we verplicht om ons welzijnsbeleid op te zetten en bij te sturen op basis van een periodieke bevraging van de medewerkers. In bedrijven en organisaties is het gebruikelijk om dit om de 5 jaar te doen. Bij ons gebeurt de bevraging om de 3 jaar onder de vorm van een anonieme en vrijwillige welzijnsenquête.

Om meer ruimte te geven voor verwerking en bespreking van de gegevens in teams en departementen of entiteiten van groep Gent, werd de voorbije welzijnsenquête in golven afgenomen van november 2021 tot oktober 2023. Dit in tegenstelling tot de enquête van 2017 waar de enquête door alle medewerkers in eenzelfde periode diende te worden ingevuld.

Omdat de aanpak en de vraagstelling van de welzijnsenquêtes van elkaar verschillen is het niet zo evident om de resultaten te vergelijken en hieruit conclusies te trekken.

Ik kan wel meegeven dat uit beide bevragingen blijkt dat we sterk scoren op waarden, ontplooiingskansen, leiderschap en werk-privébalans. Emotionele belasting en werkdruk blijven aandachtspunten.

Een duiding van deze resultaten vergt de nodige nuances. Daarom is Liene Verreth, preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, hier vandaag aanwezig om dit, maar ook de aanbevelingen en hoe we hier als organisatie mee aan de slag zullen gaan, toe te lichten.

Wat betreft uw bijkomende vraag rond de heroriëntering, dit is niet specifiek opgenomen in de welzijnsenquête. Wat in de praktijk gebeurt en ook de bedoeling is, is dat alle medewerkers een individueel traject krijgen. Medewerkers kunnen zeker aangeven als zaken niet goed lopen. Ze hebben hiervoor een vast aanspreekpunt. Wij overleggen hierover ook met onze sociale partners. Geef signalen die je krijgt zeker door maar geef medewerkers ook door dat we met hen willen samenwerken en dat ze bij verschillende personen in de organisatie terecht kunnen.

We hebben zelfs een gans team heroriëntering dat ondertussen al eventjes aan het draaien is en ook tussentijds bevragingen heeft gedaan over hoe zij die begeleiding, die persoonlijke ondersteuning kunnen verbeteren. Dus ook zij staan open voor zaken die nog beter zouden kunnen. Krijg je structurele signalen, geef ze dus gerust maar door, dan gaan we daarmee aan de slag.

Uit de enquête bleken volgende zaken de grootste positieve impact te hebben op het welzijn van medewerkers.

De emotionele steun van collega's en de waardering van de leidinggevende worden positief onthaald door een groot deel van het personeel. Medewerkers die hierop positief antwoordden rapporteerden ook:

- Een hogere jobtevredenheid en engagement
- Een lagere blootstelling aan ongewenst gedrag
- Een hogere betrokkenheid en loyaliteit t.a.v. de organisatie

Mensen die hun leidinggevende waardeerden, gaven ook aan minder chronische stressklachten te hebben.

Medewerkers die zich kunnen vinden in onze organisatiewaarden rapporteren een:

- Hogere score op engagement
- Hogere betrokkenheid en loyaliteit t.a.v. de organisatie
- Lagere kans op burn-out

Maar er zijn ook aandachtspunten. Medewerkers die aangeven dat ze met emotioneel belastende situaties geconfronteerd worden, of aangeven dat de werkdruk hoog is, rapporteren ook meer acute en chronische stressklachten. Ook medewerkers die menen dat er onvoldoende personeel is om de taken goed te doen, rapporteren meer acute en chronische stressklachten.

Op basis van deze analyse werd beslist rond volgende sporen te werken:

- Emotionele belasting: Het aanbod om op individueel niveau ondersteuning en opvang te voorzien en te werken aan veerkracht binnen de teams is aangepast aan de verschillende behoeften, en de nodige middelen maken voorwerp uit van de planningscyclus.
 - Respectvol gedrag (intern): vanuit een nultolerantie ongewenst gedrag zijn de nodige leidinggevend en ondersteund in het implementeren van een feedbackcultuur met focus op respectvol (gewenst) gedrag.
 - Verandermanagement: Vanuit het ondersteuningsaanbod worden preventieve acties transparant gemaakt, doorvertaald naar- en gerealiseerd samen met de teams
 - Werkorganisatie: De leidinggevend en hun teams beschikken over de nodige instrumenten om hun werkorganisatie te versterken i.k.v. het welzijn van de collega's.
 - Agressie door derden: Vanuit een centraal kader is i.f.v. de specifieke context per departement een implementatietraject ontwikkeld met oog op het verlagen van de risico's en beperken van de schade t.g.v. agressie door derden
-