



## **Opschrift**

Vergadering van 21 april 2026

Nummer: 2026\_MV\_00313

Onderwerp:

**Mondelinge vraag van raadslid Jonas Naeyaert: Voorrangsregeling personeel**

Raadslid(-leden):

Jonas Naeyaert - Vlaams Belang

Bevoegd: Burak Nalli

## **Omschrijving van de vraag**

**Toelichting:**

In het kader van de besparingsoefening van de stad werd eerder aangegeven dat er in de deze legislatuur ongeveer 400 VTE's zouden verdwijnen. De voorrangsregeling werd opgezet als een belangrijk instrument om deze afbouw sociaal op te vangen.

Uit de eerste stand van zaken via het MIA-portaal blijkt dat inmiddels ongeveer één derde van de betrokken medewerkers een oplossing heeft gevonden. Dit betekent echter ook dat twee derde van de eerste groep nog op zoek is naar een nieuwe invulling.

In dit kader heb ik volgende vragen:

**Vraag:**

1. Hoe evalueert de schepen de eerste resultaten van de voorrangsregeling, gelet op het feit dat nog twee derde van de betrokken medewerkers geen oplossing heeft gevonden?
  - a. Wat zijn de meest populaire oplossingen?
2. Hoe zal de procedure verder verlopen voor de overige twee derde van de medewerkers waarvoor nog geen oplossing werd gevonden?
3. Welke bijkomende maatregelen of bijstellingen worden overwogen om zo snel mogelijk duidelijkheid en perspectief te bieden aan de medewerkers waarvoor momenteel nog geen oplossing is?

## **Antwoord**

Dank u wel voor de vragen, collega's.

In december werd een meerjarenplan goedgekeurd met een stevige impact op onze medewerkers. Toen hebben we een aanpak voorgesteld om zo veel mogelijk oplossingen te zoeken voor de medewerkers van wie de functie verdwijnt. Die medewerkers ondersteunen we om een nieuwe, passende rol binnen de organisatie te vinden. Die aanpak bestaat uit intensieve begeleiding, voorrang op alle interne vacatures gedurende een jaar, de mogelijkheid tot omscholing naar een knelpuntberoep en het aanbieden van een vertrekpremie.

We zijn hier nu een kleine 3 maanden mee bezig en u vraagt terecht naar tussentijdse resultaten. Ik geef graag een stand van zaken.

Laat me beginnen met een verduidelijking.

Er wordt vaak gesproken over “400 VTE die verdwijnen”. Dat gaat níét over 400 medewerkers die stuk voor stuk moeten vertrekken. Het gaat om 400 functies die verdwijnen.

Eerste resultaten: duidelijke vooruitgang op korte termijn

Wat de eerste resultaten van die voorrangsregeling betreft:

64 medewerkers zijn in januari in de voorrangsregeling terechtgekomen

De stand van zaken op 3 april 2026 is als volgt:

- 38 medewerkers hebben een definitieve oplossing gevonden
- 29 medewerkers konden binnen de Stad Gent een nieuwe functie opnemen
- 9 medewerkers kozen voor een vertrek met vertrekpremie
- Van deze 38 medewerkers zijn er 24 contractueel en 14 statutair
- Daarnaast volgen 8 medewerkers momenteel een omscholingstraject richting een knelpuntberoep. Voornamelijk naar onderwijs, maar ook bijvoorbeeld Textiel en HR.

De meest voorkomende oplossing is dus duidelijk interne tewerkstelling. Dat is ook waar we maximaal op inzetten.

Op dit moment hebben al 46 medewerkers van de 64 minstens perspectief op een oplossing. Dat is 72% op slechts 3 maanden tijd.

Dat zijn geen eindresultaten, maar wel duidelijke tussentijdse signalen dat de gekozen aanpak en beleid werkt en dat de inspanningen effect hebben. Bovendien hebben we nog 9 maanden om ook voor de 18 andere medewerkers een passende job te vinden.

We zetten dit werk dus onverminderd verder. Tegelijk blijven we ons bewust van de gevoeligheid van dit traject en van het werk dat nog voor ons ligt.

Begeleiding op maat blijft centraal

We willen duurzame keuzes maken en zoeken samen met elke medewerker naar een geschikte functie.

Voor sommige profielen neemt het wat meer tijd om een geschikte vacature te vinden.

Soms is bijkomende opleiding nodig.

Soms vraagt het gewoon wat meer tijd om de juiste plek te vinden.

Belangrijk is dat elke medewerker in de voorrangsregeling actief wordt opgevolgd door de leidinggevende en een expert van de personeelsdienst.

De personeelsdienst organiseert bijvoorbeeld met elke medewerker gesprekken wanneer die nog in de voorrangsregeling zitten na 3 maanden, na 6 maanden en na 9 maanden.

Die gesprekken zijn er om te luisteren, te ondersteunen en samen te kijken naar de volgende stappen.

Voor medewerkers die daar nood aan hebben, zetten we bijkomend in op persoonlijke begeleiding via een interne loopbaancoach.

Antwoord op specifieke vragen

Collega De Meester – stages en omscholing

Wanneer een medewerker via de voorrangsregeling solliciteert op een interne vacature en er een mogelijke match is, voorzien we een stagemaand.

Dat is een proefperiode waarin zowel de medewerker als de leidinggevende kunnen aanvoelen of de functie effectief past.

Na die maand wordt de medewerker definitief aangesteld in die functie.

Collega Rysermans – overlap tussen eerste en tweede golf

Voor de eerste golf loopt de voorrangsregeling van 1 januari 2026 tot 31 december 2026.

De tweede golf start op 1 juli 2026 en loopt tot 30 juni 2027.

Er is dus een overlap van 6 maanden.

Vanaf 1 juli zullen vacatures met voorrang inderdaad worden opengesteld voor beide groepen.

We beseffen dat dit een bijkomende dynamiek met zich meebrengt.

Daarom blijven we inzetten op een ruim aanbod aan interne vacatures en op begeleiding op maat.

Vraag over het aantal medewerkers zonder oplossing

Dan rest me nog de vraag of het aantal medewerkers zonder oplossing zal toenemen.

Dat is moeilijk op voorhand te voorspellen. Elke medewerker is anders. Mensen maken verschillende keuzes.

Wat we wel doen, is dit traject continu opvolgen.

We zetten in op:

- een ruim aanbod aan interne vacatures
- actieve begeleiding van elke medewerker die in de voorrangsregeling terecht komt
- ondersteuning op maat

En we sturen bij waar nodig.

Slot

Tot slot wil ik nog dit benadrukken, en dat is misschien het belangrijkste,

Voor ons is dit geen louter cijfermatige oefening.

Geen Excel.

Het gaat over mensen.

Over collega's die zich elke dag inzetten voor deze stad en voor de Gentenaars.

Daarom kiezen we bewust voor een aanpak die niet alleen correct is, maar ook zorgzaam, respectvol en toekomstgericht.

We begeleiden mensen.

We bieden kansen.

We doen er alles aan om hen aan boord te houden.

---