



Opschrift

Vergadering van 21 april 2026

Nummer: 2026_MV_00316

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Ronny Rysermans: Stand van zaken personeelsbesparingen?

Raadslid(-leden):

Ronny Rysermans - N-VA

Bevoegd: Burak Nalli

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

Om de financiële situatie van de stadskas te verbeteren heeft dit stadsbestuur beslist om ongeveer 400 bestaande functies te schrappen. Daarmee komen uiteraard ook circa 400 personeelsleden overeen die hun bestaande job zien verdwijnen. Naar aanleiding van de gemeenteraden van juli en december heeft de schepen toelichting gegeven over het plan van aanpak ter zake, met name ook over de mogelijkheden voor en begeleiding van de personeelsleden ter zake.

De functies in kwestie worden uitgefaseerd over een periode van drie jaren en in drie opéénvolgende golven: 2026, 2027 en 2028. De medewerkers van elke golf hebben verschillende opties. Zo kan men solliciteren voor een andere job binnen de organisatie, waarbij er gedurende een bepaalde periode een voorrangsregeling geldt. Een andere mogelijkheid is de stadsorganisatie verlaten, waarbij er recht is op een vertrekpremie en eventueel op ondersteuning bij een omscholingstraject.

De tweede golf is net gestart, waarbij betrokken medewerkers in principe ten laatste begin april het nieuws vernamen over het verdwijnen van hun functie. De eerste golf loopt al verschillende maanden en hierover werden via het Mia-platform een aantal resultaten meegedeeld: a) één derde vond een oplossing via hetzij een andere stadsinterne job of via de vertrekpremieregeling, b) een andere groep volgt momenteel een stage of een omscholingstraject, en c) één derde zoekt nog een oplossing.

Vraag:

1. Kan de schepen de (voorlopige) resultaten van de eerste golf nader toelichten? (graag met o.a. aandacht voor het verschil statutaire vs. contractuele medewerkers & voor het aantal al uitbetaalde vertrekpremies)

2. Welke verdere begeleiding of ondersteuning voorziet de schepen voor het derde (van de eerste golf) dat nog geen oplossing vond? Dreigen hier alsnog naakte ontslagen (met vertrekpremie)?
3. In hoeverre zullen de betrokken medewerkers van de eerste en tweede golf met elkaar concurreren wat betreft het invullen van stadsinterne functies?
4. Vreest de schepen dat het aantal medewerkers voor wie er geen of niet snel een oplossing voorhanden is, telkens zal toenemen?

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.
