



openbare diensten

@ openbarediensten.gent@acv-csc.be

🌐 www.acv-lrb-gent.be

Kijk-op Actua @

Memorandum #OnmisbaarOpenbaar
Gemeenteraadsverkiezingen 14/10/2018

Gent

Gent, 7 juni 2018

Geachte mevrouw

Geachte heer

Hierbij ons memorandum voor de komende gemeenteraadsverkiezingen van 14 oktober 2018. Dit specifiek voor de (Stad Gent, OCMW Gent, AGB's, North Sea Port, SOgent, Digipolis, AZ Jan Palfijn, IVAGO).

Gent als werkgever:

- Werkzekerheid voor alle personeelsleden;
- Investeren in (extra) personeel en werkingsmiddelen, zodoende dat diensten hun taken goed kunnen uitvoeren;
- Blijven investeren in openbare ZORG;
- We zijn niet tegen sociale tewerkstelling, maar dit mag geen afbouw zijn van de reguliere tewerkstelling;
- Werkbaar/Wendbaar Werk;
- Combinatie arbeid/gezin;
- Structureel meer personeel en middelen inzetten om de werkdruk te verlagen;
- Personeelsformaties zijn niet gezakt, maar we stellen vast dat er een verschuiving is ten nadele van de uitvoerende jobs;
- Garanties (en transparantie) dat de uitvoerende jobs niet worden afgebouwd of uitgehold;
- Geen (verdoken) privatisering (voorbeeld we stellen vast dat een privé firma is ingezet, terwijl er intern er een werfreserve is, maar toch voert de privé deze opdracht uit);
- Bij voldoende personeel en middelen zijn we concurrentieel met de privé sector, maar we stellen toch vast dat in de realiteit door het uithollen van uitvoerende diensten, deze diensten onder druk staan;
- Interim arbeid maximaal beperken, beter investeren in vaste/statutaire tewerkstelling;
- Digitalisering van personeelsdossier, digitalisering werkopdrachten,... hierin moeten we mee, maar niet altijd zo evident voor de uitvoerende jobs, dus een goede ondersteuning en opleiding is noodzakelijk;
- Diversiteit moet een werkwoord zijn voor alle functies, meer dan een slogan;
- Neutraliteit in het personeelsbeleid;
- Zorgen voor een positieve cultuur tussen generaties;
- Inzetten op Vakbondsoverleg en respect voor de personeelsvertegenwoordigers;
- Een correcte eenduidige communicatie naar het personeel, niet enkel digitaal.



openbare diensten

@ openbarediensten.gent@acv-csc.be

www.acv-lrb-gent.be

Gentse Loon- & Arbeidsvoorwaarden:

- Behoud en verdere uitbouw van de statutaire en contractuele tewerkstelling, dit voor alle functies;
- Verdere uitbouw van de tweede pensioenpijler (nu 3 %, wat te weinig is, omdat bij invoering ervan, werd dit met terugwerkende kracht ingevoerd);
- Aanwervingen via de reguliere weg (niet via allerhande verkorte procedures);
- Geen afbouw van huidige verworven loon- & arbeidsvoorwaarden;
- Opwaardering van de loonschalen te beginnen met laagste niveaus (E);
- Loon moet mee evolueren met het verzwaren van de functie inhoud en/of bijkomende verantwoordelijkheden of reorganisaties;
- Functieprofielen (en weging ervan) moeten aangepast worden (bv. een onderhoudsmedewerker die taken uitvoert van technische functies, maar er geen correcte verloning voor krijgt).
- Verschillen in loon situaties in de diverse besturen wegwerken (uiteeraard in positieve zin);
- Samenwerking mag niet leiden van tot afbouw van de huidige loon- & arbeidsvoorwaarden;
- Inzetten op promotiekansen voor het personeel;
- Meer inzetten op vorming, opleiding, coaching van personeel;
- De vrijheidsgraden die in Gent mogelijk zijn, mogen geen slechtere loon- & arbeidsvoorwaarden als gevolg hebben.

Veiligheid en Welzijn als Gentse werkgever:

- Wederzijds respect;
- Goede samenwerking bevorderen tussen verschillende diensten;
- Investeren in veilige en gezonde werkomstandigheden;
- Preventie is heel belangrijk (bv. Burn-out, psychosociale belasting, fysieke en mentale belasting,...);
- Intergenerationele samenwerking bevorderen, door bij veranderingen/reorganisaties respect te tonen voor opgebouwde kennis en de medewerkers de nodige tijd te geven om zich aan nieuwe structuren aan te passen. Soms stellen we vast dat medewerkers via evaluatie, uithollen van taken of niet meer voorzien in vervanging, dat dit een slecht gevoel geeft aan de medewerkers;
- Investeren in een beter onthaal van nieuwe medewerkers met meer aandacht voor veiligheid en welzijn (ergonomie en correct gebruik van werkmateriaal is daar ook zeker belangrijk);
- Aandacht voor gezondheid van de medewerker (asbest, rookhinder, ongezonde werkomstandigheden, hygiëne,...);
- HR meer gericht op de noden van de medewerker, vooral in uitvoerende taken. Kloof dicht tussen de theoretische mooie doelstellingen en de gevoeligheden van de werkvloer.

Wij zullen hierover met de verschillende democratische politieke partijen in debat gaan! We zien alvast uit naar de diverse partijprogramma's.

Met vriendelijke groeten

Peter Wieme

Gewestelijk Secretaris

ACV Openbare Diensten Gent-Eeklo