

VDAB-personeelsplan: een onvoldoende!

Nieuws maandag 1 oktober 2012

De voorbije weken hebben we tijd nog energie gespaard om het ontwerp-personeelsplan van de VDAB te ontleden en te bespreken met onze afgevaardigden, militanten, leden en met alle personeelsleden. Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft in alle regio's zeer succesvolle personeelsvergaderingen georganiseerd. In totaal nam 45 procent van het personeel deel. Wij kregen dus een ruime legitimatie.

Het vorige personeelsplan werd door de Vlaamse regering in 2008 goedgekeurd en werd grotendeels uitgevoerd tot 2012. Door een audit van het Rekenhof en door de brute, lineaire en opgelegde besparingen van de Vlaamse regering moest een nieuw personeelsplan opgesteld worden.

Personeelsbehoeften en besparingen

Het personeelsplan zou moeten tegemoetkomen aan de personeelsbehoeften van de instelling. In het voorliggend plan is er een voortdurende vermenging tussen een oefening personeelsplan en een besparingsoefening.

Als er 6 procent bespaard wordt op de personeelsaantallen (= 300 personeelsleden minder) en 10 miljoen euro in personeelsgerelateerde budgetten, welke activiteiten zal de VDAB op het vlak van dienstverlening aan de burger dan moeten laten vallen? Aan de kerntaken I volgens ons zijn dit begeleiding, bemiddeling en opleiding, actortaken van de werkzoekende en dit met aandacht voor de kansengroepen I kan voor ons geenszins geraakt worden.

We verzetten ons tegen deze aanval op de overheidsdienstverlening. Kwalitatief werkende overheidsdiensten zijn de beste garantie voor de dienstverlening aan de bevolking. Openbare diensten bieden zekerheid aan en toegang tot grotendeels kosteloze (gesolidariseerde) dienstverlening aan de bevolking. Dit is immers beter dan alles in privé-handen te stoppen en iedereen voor elke dienstverlening telkens zelf te laten betalen.

Het personeelsplan

Als positief ervaren we dat het management eindelijk duidelijkheid schept over wat de permanente taken zijn (alle taken nu uitgevoerd door statutairen en contractuelen) en welke specifiek zijn (instructiepersoneel). De directie doet ook een inhaalmanoeuvr om het aantal statutaire plaatsen te verhogen. Daarin was lange tijd een achterstand in vergelijking met andere instellingen. Negatief is echter dan men die statutaire plaatsen niet systematisch en direct wil invullen, daardoor krijgen de contractuelen geen loopbaankansen en loopbaanperspectief.

Aanbevelingen Rekenhof

In welke mate beantwoordt het ontwerp van personeelsplan 2012-2015 nu aan de aanbevelingen van het Rekenhof waarbij het personeelsplan o.a.

- geactualiseerd en kwaliteitsvol moet zijn.
- streeft naar een verbetering van de efficiëntie van de processen.
- rekening houdt met de kloof tussen de aanwezige en vereiste competenties.
- de afweging maakt efficiëntie-effectiviteit tussen uitbesteding en eigen beheer.
- elk personeelslid verloont in de salarisschaal die aan de graad verbonden is.
- de organisatiestructuur van de personeelsdienst verbetert.
- transparante selectieprocessen uitbouwt (met reglement).

- een nieuw statuut instructiepersoneel voorziet.

Het management dient hierover meer duidelijkheid te verschaffen. Het personeelsplan moet enerzijds actueel zijn, maar anderzijds ook een bepaalde tijdshorizon in zich dragen. Wat is de tijdshorizon voor dit ontwerp van personeelsplan? Is dit alleen de besparingsronde 2012-2014 of verder?

Vergelijking personeelsplannen

Bij een vergelijking tussen het personeelsplan 2008 met het ontwerp PEP-2012 zien we dat:

- het instructiepersoneel daalt met 100 voltijdsequivalenten of -9,43 procent.
- het kantine- en poetspersoneel komt 1 in tegenstelling tot in 2008 1 in het geheel niet meer voor. Indien ze meegerekend worden met VPS, dan is daar een daling van 165 voltijdsequivalenten of 5,13 procent.
- verder is er een systematische snoei in de bevorderingsgraden van 142 naar 126 bij het instructiepersoneel (-11 procent) en van 533 naar 249 bij het VPS (-43 procent) voornamelijk bij D en C.

Onze bedenkingen

We zien een duidelijke versterking van bepaalde staffuncties. Is dit nodig? Er is een versterking van de interne IT-diensten, maar duidelijk een vermindering van de functies en dienstverlening externe communicatie. Waar gaan die personeelsleden naartoe? Er is een onaanvaardbare vermindering van het aantal voltijdsequivalenten en koppen bij de logistiek, financiën en personeelsdienst. Er is een overduidelijke afbouw van kantine- en poetspersoneel, met het effect van de uitsluiting van een bepaalde bevolkingsgroep.

Wat met de opdracht van de overheid tot sociale tewerkstelling voor o.a. laag- en kortgeschoolden? 47 procent van de werkzoekenden is kortgeschoold, met een harde kern van zeer kortgeschoolden. VDAB zou hier juist het goede voorbeeld moeten geven!

Er is een te grote verschuiving van actor- naar regietaken. De contactdiensten en de directe dienstverlening voor o.a. de moeilijke doelgroepen, worden teruggeschroefd, dit ten voordele van de e-werking en het callcenter.

Een globaal knelpunt blijft het mengen van graden voor dezelfde functie. Er zijn te veel staffuncties en projectfuncties ten nadele van niveaus D en C, waar een enorme afbouw voorzien is.

Voor wat betreft instructiepersoneel zien we graden instructiepersoneel, terwijl het definitieve statuut geen vorm heeft. We zien het aantal auditors en technisch adviseurs slinken en dan een aantal topgraden TA+ vermeld staan in de 'to be' waarvan gezegd wordt door bestuurszaken dat die uitdovend zijn? ACOD wenst een loopbaanpad voor de instructeur in het nieuwe statuut.

Voor wat betreft de transities vinden we dat die gebaseerd zijn op voorstellen van een middenkader regionaal zonder dat een degelijke studie van de sector of arbeidsmarkt op lange termijn werd gemaakt. Deze zijn door ons opgevraagd, maar niet beschikbaar gesteld als ze er al zouden zijn. Er zijn (bijna) geen bevorderingsmogelijkheden meer voor niveau D en C en in beperktere mate voor niveau B.

De uitbesteding komt steeds meer in de plaats van eigen beheer om de taken te vervullen. ACOD wil een beleid dat eigen knowledge borgt en pas beperkt uitbesteedt wanneer we de expertise niet in huis hebben. ACOD wil in het kader van flexibilisering en wendbaarheid zowel inhoudelijk als in de ruimte, een vooraf afgesproken positief mobiliteitskader met objectieve aanpak op maat van het personeel.

We willen transparante communicatie over vacatures. Bij overtuigen kan de lokale directie in alle transparantie en binnen bepaalde criteria schuiven binnen het provinciale gebied. Vacatures moeten voor eenieder toegankelijk zijn.

Samenvatting

Dit zijn onze bevindingen bij dit ontwerp van personeelsplan:

- er blijkt onvoldoende welke de personeelsbehoeften zijn om een bepaalde dienstverlening te waarborgen.

- er blijkt evenmin of we nu beter, effectiever en efficiënter zullen werken.
- er is een volledige vermenging met de besparingsoperatie.
- er zal een stijging zijn van de werkdruk en stress bij de overblijvende personeelsleden die meer zullen moeten doen met minder.
- de besparingsoperatie wordt voornamelijk gedragen door het niveau D en C, het kantine- en onderhoudspersoneel, een deel instructiepersoneel, een deel actorpersoneel AMB ten voordele van regie en e-werking en door het drastisch fnuiken en slinken van de loopbaanperspectieven bij het personeel en zeker bij de niveaus B, C en D.
- er is een te grote verschuiving van actor- naar regiediensten. Men bouwt de actortaken af en raakt aan essentiële dienstverlening en kerntaken.
- er is een te grote terugschroefing van de contactdiensten en de directe dienstverlening (voor o.a. de moeilijke doelgroepen) ten voordele van de e-werking en het callcenter.
- er is een te grote uitbesteding van taken.
- er is te weinig garantie dat de resterende permanente functies statutair kunnen worden ingevuld.
- er dient de belofte van absolute werkzekerheid te zijn.

Dit personeelsplan raakt aan de overheidsdienstverlening en aan het personeelsbestand. Dit personeelsplan is totaal onvoldoende voor ACOD en er dienen concrete bijsturingen te komen. De reactie van het VDAB-management zal bepalend zijn voor onze verdere houding in het sociaal overleg.

Chris Moortgat, Tilly Troost