

AIV: Informatie Vlaanderen in transitie

Nieuws donderdag 1 december 2016

Na maanden van stappen vooruit en soms enkele achteruit, is de transitie van het Agentschap Geografische Informatie Vlaanderen (het vroegere AGIV) en het departement Informatie Vlaanderen naar het nieuwe Agentschap Informatie Vlaanderen (AIV) in een hogere versnelling geschakeld. De nieuwe organisatie telt zo'n 220 personeelsleden.

AIV 2.0 staat in de steigers. Het organisatiebesluit met het organogram en de taken van de afdelingen werd bezorgd aan de vakbonden voor sociaal overleg in het entiteitscomité (EOC). Het AIV zal uit vijf afdelingen bestaan: informatiebeleid, project- en productmanagement, gegevens- en dienstenintegratie, infokanalen en relatiebeheer.

De expertises van de stafdiensten zullen in de afdelingen blijven. Daar zijn immers ook de kerntaken opgenomen. Er zal ingezet worden op regelmatig stafdienstenoverleg om tot een geïntegreerde manier van samenwerking te komen.

De ACOD wil dat de transitie verder verloopt op een transparante manier met inbreng van alle personeelsleden. Het organogram dient dringend verfijnd en gedetailleerder ingevuld te worden. Er dienen verduidelijkingen te komen over onder andere de aansturing van personeelsleden, bepaalde stafdiensten en het uitwerken van bepaalde rollen. Het is ook nodig om verschillende soorten loopbanen te voorzien, zowel hiërarchische als volgens expertise. De competenties van het personeel dienen juist en goed benut te worden.

Personeelspeiling

De transitie zet een forse druk op alle personeelsleden. Dat blijkt ook uit de personeelspeiling en de hoge responsgraad. Er zijn verschillende positieve scores zoals algemene tevredenheid, welzijn en inhoudelijk graag het werk doen.

De ACOD maakt zich echter zorgen over de lage scores voor informatiedoorstroming en graag op het werk zijn. Wat ons als vakbond nog grotere zorgen baart, zijn de zwakke tot zeer zwakke scores op bepaalde vlakken qua personeelsbeleidstevredenheid. Dit is een duidelijk signaal dat er iets mank loopt in de diensten/organisatie.

De loopbaanmogelijkheden worden als negatief ervaren. Een groot deel van het personeel geeft aan dat ze pogingen hebben gedaan om ander werk te zoeken. De vraag 'of men AIV als werknemer zou aanbevelen' krijgt een zwakke score. Daarnaast is er een zwakke score voor het leidinggeven, bijvoorbeeld op het vlak van kordaatheid in beslissingen.

Het verschil tussen de scores die het management zichzelf geeft en de niveaus A die rechtstreeks onder hen vallen, is immens. Dit zegt veel over de afstand tussen het management en de rest van de organisatie.

De ACOD dringt aan op het bespreken van de scores met het personeel en op het uitwerken (in samenspraak met de personeelsleden) van een stevig actieplan om het tij te keren. Dit actieplan willen we ook bespreken op het EOC.

Personeelsplan

Een belangrijke hefboom om de transitie te laten slagen en het personeel gemotiveerd te houden, is een transparant, performant en evenwichtig personeelsplan waarin de competenties van de personeelsleden tot hun recht komen en gewaardeerd worden.

We blijven ons als vakbond verzetten tegen de door de regering opgelegde besparingen op personeel. ACOD Overheidsdiensten wil inzetten op een evenwichtig personeelsplan waarbij de verdere statutaire invulling belangrijk

blijft, zodat contractuelen een loopbaanperspectief krijgen.

Daarnaast dienen er mogelijkheden te zijn voor gerichte bevorderingen op alle niveaus. Een bevorderingsbeleid is een belangrijk element voor de motivering van het personeel en past in een modern HR-beleid. Loopbaankansen moeten gegeven worden op elk niveau en niet enkel aan niveaus A, zoals nu het geval. Elke schakel in een organisatie is belangrijk en dient gewaardeerd te worden.

De hoge graad van outsourcing dient te verminderen. Insourcing dient verder gestimuleerd. Wij willen een regelmatige stand van zaken en evaluatie van de out/insourcing.

Het personeelsplan geeft aan dat er nood is aan personeel. Het is dan ook vreemd dat het niet volledig met personeel in eigen beheer is, maar gedeeltelijk met outsourcing. Dit is de wereld op zijn kop. Geld voor eigen personeelswerving is er niet, maar wel om externen in te huren? Het is tevens nodig om de personeelsrapportering verder op punt te stellen; zodat duidelijker is waar de in- (vacatures), uit- en doorstroom zich situeren binnen het personeelsplan.

Er zijn dus nog een aantal kapen te ronden om AIV verder uit te bouwen tot een sterke entiteit. De ACOD gaat daar mee aan bouwen in het belang van de personeelsleden.

Chris Moortgat