Personeelsplan Agentschap Natuur en Bos

Nieuws woensdag 5 mei 2021

Zoals het elk jaar zou moeten bij elke entiteit, kregen we in maart het ontwerp van personeelsplan van het Agentschap Natuur en Bos voorgelegd. Mooi op het eerste gezicht, maar met een aantal van onze eerder geuite bezorgdheden werd te weinig of soms geen rekening gehouden. Daarom organiseerden we een virtuele ledenvergadering. Wat zijn onze bezorgheden?

De vermindering van het aantal personeelsleden, niet anders dan in andere agentschappen en departementen, wordt natuurlijk als negatief ervaren waarbij het spook van de momenteel zeer hoge werkdruk terug opduikt. We hadden reeds vorig jaar diverse keren naar de stand van het personeelsplan gevraagd. Als antwoord kregen we het onderzoek naar efficiëntiewinsten. Dit onderzoek vinden we nergens terug in de motivatie van het plan.

- Om een duidelijk beeld te krijgen van de personeelsinzet, vragen we een overzicht van de specifieke personeelsinzet per dienst en per locatie (indien van toepassing). Wij verwachten ook verschuivingen tussen diensten, wat voor verwarring kan zorgen.
- Er zijn loodsen waar maar één arbeider werkt, terwijl we hebben afgesproken om ploegen van vier arbeiders plus een ploegbaas op te zetten.
- Om de huidige overvloed aan taken uit te voeren, besteden we veel uit. Wij zien dit als een braindrain of kennisvlucht waardoor noodzakelijke vaardigheden niet in het agentschap blijven. Om een inzicht te krijgen in hoeveel arbeidskrachten er uitbesteed worden, ontvangen we graag een overzicht van de uitbestedingen per dienst met de evaluatie waarom er uitbesteed wordt en de gerealiseerde besparing op personeel.
- Indien er toch gekozen wordt voor uitbestedingen, zijn wij voorstander van personeelsoverleg waarbij de sterkte van de ploeg of het individu leidend is en het overige wordt uitbesteed. Nu worden in sommige gevallen leuke of gemakkelijk te beschrijven werken uitbesteed.
- Het agentschap gebruikt verschillende ICT-programma's. Een goede ICT-dienst zorgt voor een solide ruggengraat waardoor we optimaal kunnen functioneren. Nochtans laat dit al jaren te wensen over.

Aandacht hiervoor lijkt ons van essentieel belang.

- Bevorderingsfuncties zien we als een onderdeel van beloningsbeleid en waardering voor hardwerkende medewerkers. Deze enkel voorzien voor terreinbeheer, ervaren de overige medewerkers dan weer als een klap in het gezicht. Een zorgvuldige communicatie hierover kon een deel van de zorgen hebben weggenomen.
- Ook bij de bosbouwingenieurs rijzen nu vragen over de toekomst van hun functie. Gelet op hun opleiding dragen zij met de klimaatopwarming veel bij om dit probleem aan te pakken. Communiceren over een correcte functie-inhoud of -invulling is dan ook dringend gewenst. Als voor regiobeheerders geen noodzakelijke bosbouwkennis vereist is, waaruit bestaat hun functie dan? De daaruit vloeiende vraag is dan ook: wie zijn de bosbouwingenieurs en waaruit bestaat de functie van de wachters? Een billijke beloning, zowel financieel als niet-financieel, is toch wel belangrijk.
- Vanwege de algehele hoge werkdruk is het momenteel voor het agentschap moeilijk om personeelsleden die medische of psychische zorgen hebben te integreren in nieuwe functies. De angst voor onvoldoende prestaties bij deze zeer hoge werkdruk is er de oorzaak van.
- We merken dat de overhead van het agentschap groot is. Bij besparingen moeten de kerntaken bekeken worden en dient gezocht naar rendement. Op dit ogenblik zijn er verschillende niet-essentiële taken die even goed of beter door anderen kunnen uitgevoerd worden. In het verleden is educatie ook bij het agentschap overgeheveld naar de provincies. Er zijn nog verschillende taken die door anderen kunnen uitgevoerd worden, al dan niet onder supervisie, waardoor het vrijgekomen personeel bij voorkeur ingezet wordt voor de hoogste noden. Uiteraard moet dit bekeken worden aan de hand van een doorgedreven kosten/batenanalyse en mag een mogelijke insourcing van taken **I** weliswaar met extra middelen **I** geen taboe zijn. Een omgekeerde beweging heeft plaatsgevonden door de aanwijzing van een interne veiligheids-coach die vroeger door Natuurinvest werd betaald en nu 1 VTE eigen personeel ‘kost’.

Besparingen worden nu gerealiseerd door taken door te schuiven naar andere diensten of naar een lager niveau (uitvoerend personeel) waardoor de werkdruk op papier afneemt, maar in realiteit toeneemt. Het is in ieders belang dat elke dienst de eigen broek kan ophouden en dat functies efficiënt worden waargenomen.

- Onrechtstreeks verbonden met het personeelsplan maar toch belangrijk: hoe bereidt het agentschap zich voor op de vergrijzing (verhogen van de pensioenleeftijd)? Welke visie is er qua invulling van verschillende taken op latere leeftijd? We denken aan medewerkers met fysieke prestaties op het terrein, intellectuele prestaties en concentratievermogen

Hoe integreer je personeelsleden die fysiek en/of psychisch moeilijker volgen. Dit is een vraag naar de visie op werkbaar en wendbaar werk binnen ANB.

We hebben al deze bezorgdheden overgemaakt aan Marleen Evenepoel, sinds jaar en dag administrateur-generaal van het agentschap. Ze heeft in de voorbije jaren dikwijls onze adviezen gevolgd, zoals bij statutarisering van contractuelen waarbij ANB aan de top staat van de Vlaamse Overheid. Als het goed is zeggen we het ook. We kunnen er alleen maar op rekenen dat ze op het einde van haar carrière opnieuw de juiste beslissingen neemt.

Geert Dermaut, Jan Van Wesemael