

Toch niet zo'n positief verhaal

Door het Valentijnsakkoord van februari 2003 tussen Stad Antwerpen en het OCMW werden alle OCMW-ziekenhuizen ondergebracht in één gemeenschappelijke privaatrechtelijke structuur: de vzw ZNA. Dit was zeker niet de keuze van de 6000 personeelsleden. De beslissing werd politiek opgedrongen door het voormalige College onder het mom van het behoud van de tewerkstelling. De ware reden waren veeleer de financiële tekorten die het College niet langer wenste te dragen.

Teleurstellende financiële resultaten

De financiële afspraken die werden gemaakt door het management waren bijzonder ambitieus. In 2003 was er nog een tekort van 38 miljoen euro. Dit moest worden teruggedrongen in 2004 tot 17 miljoen euro, in 2005 tot 6 miljoen euro en in 2006 diende men break-even te draaien.

De inleveringen die werden gevraagd van het personeel waren dan ook aanzienlijk: vermindering of afschaffing van het aantal verlof- en compensatiedagen, geen betaalde schafttijd, geen voorafbetaling van het loon voor de statutairen, een afbouwkader voor de statutaire tewerkstelling en dergelijke meer. Ook van de geneesheren werd een ernstige financiële inspanning gevraagd.

Vanaf 2004 werden constant (te) optimistische berichten de wereld ingestuurd, gaande van 'uitstekende resultaten' tot een 'zeer tevreden personeel dat zich thuis voelde in de nieuwe structuur'.

Midden dit jaar vielen de maskers echter af. De vooropgestelde cijfers werden niet gehaald: de jaarrekening van 2006 sloot af met een verlies van 5 miljoen euro. Gelukkig was er nog een spaarpotje, anders was het verlies opgelopen tot 15 miljoen euro. Nu wordt hardop gefluisterd dat 2007 eveneens met een verlies zal worden afgesloten en 2008 misschien ook nog wel.

Ontevredenheid en frustraties

Dit jaar werd een tevredenheidsenquête gehouden onder het personeel op initiatief van Mimi Lamote, voorheen topmanager van C&A en E5 Mode, en bij ZNA nieuw aangeworven als verantwoordelijke voor o.a. de interne en externe communicatie.

De resultaten van de enquête waren ontluisterend. De positieve verwachtingen die werden vooropgesteld, maakten plaats voor argwaan, onduidelijkheid, onzekerheid en vooral gelatenheid. De verwijten naar het managementcomité waren vernietigend: het management heeft vaak een verborgen agenda, manipuleert mensen, heeft geen toekomstperspectief en houdt weinig rekening met de 'gevoeligheid' van medewerkers en dokters. Het vertrouwen naar het management is dus sterk verminderd tot quasi volledig verdwenen. Conclusie: weinig tevreden personeelsleden en veel te veel frustraties.

Er heerst een algemeen gevoel van onpersoonlijkheid, van een gebrek aan appreciatie en respect. Kortom, de kloof tussen management en organisatie is bijzonder groot geworden. Door een teveel aan veranderingen is het overzicht bij de personeelsleden volledig weg. Waar in 2004 het veranderingstraject vertrok van positieve verwachtingen en een duidelijke strategie, evolueerde dit vanaf 2005 en in 2006 naar 'te veel en te snel' tot 'medewerkers die de organisatie niet meer volgen'.

Verwachtingen en uitdagingen

De verwachtingen van het personeel voor het management zijn correct en terecht: opnieuw creëren van vertrouwen en betrokkenheid, een eerlijke en frequente dialoog, appreciatie en respect, het geven van meer verantwoordelijkheid, interne klantgerichtheid, maar er is vooral een grote nood aan duidelijkheid. De vakbonden hebben hier nog een knelpunt aan toegevoegd: de verschillen tussen de statutaire personeelsleden (die als een uitstervende personeelscategorie worden beschouwd) en de contractuele personeelsleden die vallen onder het paritaire comité van de privésector (ziekenhuizen). Dit alles werkt negatief op de werkvloer en is nefast voor een goede werksfeer.

De uitdagingen zijn dus enorm. Om de werking van ZNA (terug) op het goede spoor te zetten dient men acties te ondernemen op basis van de enquêteresultaten. Het management zal de afspraken moeten nakomen, wil men opnieuw een positieve werksfeer verkrijgen.

Opnieuw beginnen

Wij willen niet vooruitlopen op de toekomst, maar misschien kan het nieuwe OCMW-decreet, dat begin volgend jaar wordt verwacht, voor een oplossing zorgen : al het personeel zou dan terug onder een openbare structuur komen. Voor deze oplossing moet er echter een parlementaire en dus politieke wil zijn, maar ook het management moet een duidelijke keuze maken voor deze optie. Het personeel is alvast vragende partij. Dit zou pas een veranderingsproces zijn dat door het personeel wordt gedragen. En daar gaat het tenslotte toch om: een stevig draagvlak creëren voor een goed draaiende organisatie met gemotiveerd personeel?