

“Spijtig genoeg staat er op mijn kabinet geen ezel aan wiens staart ik kan trekken”

BART SOMERS

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur en Bestuurszaken



TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Anton Coene

Ilse Remy van ACV Openbare Diensten maakt zich grote zorgen over de geplande statuutaanpassingen volgens het regeerakkoord. Ze is ook niet te spreken over het gebrek aan investeringen in personeel en werkmiddelen bij de Vlaamse overheid. Tijd om Bart Somers, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur en Bestuurszaken, hiermee te confronteren.

“Er wordt wel aan de staart van de statutairen getrokken”

ILSE REMY

Coördinator
Vlaams team,
ACV Openbare
Diensten



ILSE REMY “We zijn niet blij met wat er in het regeerakkoord staat. Vorig jaar staakten we tegen de afbraak van de ziekteregeling voor statutairen en wat we nu in het regeerakkoord vinden, is exact hetzelfde. Dat is een slag in het gezicht van veel mensen.”

BART SOMERS “In het regeerakkoord zitten een aantal duidelijke lijnen. Maar het overleg met de vakorganisaties is ook belangrijk, dat moet niet enkel voor de Bühne zijn.”

IR “Sommige besparingen zijn gewoon absurd, vooral wanneer enkel de koppen geteld worden. Het statuut van contractuelen is gewoon slecht. Die hebben geen enkel loopbaanperspectief. Je zal hen ook niet kunnen houden. Als je het hebt over het kapitaal van je organisatie, dan ben je dat zo weer kwijt.”

BS “Er komt een afslankingsbeweging, daar moeten we niet flauw over doen. Er verdwijnen 1.440 ambtenaren door 1 op 3 die met pensioen gaat, niet te vervangen. Vergeet niet dat er 1.500 ambtenaren van de federale overheid en 500 van de provincies zijn bijgekomen. Tegelijkertijd hebben we ook veel taken doorgeschoven naar de lokale besturen. Maar ik geloof dat een performante organisatie, die verandert, en over haar kerntaken

DE CONFRONTATIE



nadenkt, kan slagen. Als Vlaanderen zegt dat een contractueel statuut de norm wordt, moet je natuurlijk zorgen dat dit stelsel perspectief op een loopbaan biedt. Keken we vroeger meer naar anciënniteit, dan moeten we nu meer naar inhoud, verantwoordelijkheden en bevoegdheden kijken.”

IR “Het probleem is de timing in uw nota. In april komt er het BVR (Besluit Vlaamse regering) over de contractualisering. Tegen die datum krijgen we dat overleg nooit rond. Wij kunnen niet aanvaarden dat eerst de contractuele werving wordt gefinaliseerd en pas daarna een loopbaan wordt uitgewerkt.”

BS “Je kan niet twee dingen tegelijk willen: én ruimte voor onderhandelingen én nu al willen weten wat we gaan doen. Ik begrijp dat veel dingen met elkaar verbonden zijn, misschien moeten we sequentieel werken.”

IR “De timing is krap.”

BS “Ja, maar soms is een lang uitgerekte timing ook niet goed, dan blijven zaken liggen. We zullen het niet over alles eens zijn, maar het is wel mijn opdracht om te zoeken naar win-winsituaties. We moeten vermijden dat de Vlaamse administratie niet meer de mensen vindt die ze nodig heeft. Dat is nu al een grote uitdaging. Jonge mensen verleid je niet meer met een vaste loopbaan van begin tot einde. Wel met perspectief, met doorgroeimogelijkheden.”

IR “Dat klinkt allemaal mooi, maar het budget dat daartegenover staat, houdt in dat je ergens anders moet besparen. Verbeter je het statuut van contractuelen, dan zullen de statutairen daarvoor betalen. Zij maken nog altijd 70 procent van het personeelsbestand uit. Zij begonnen te werken voor de Vlaamse overheid onder bepaalde voorwaarden. Dat vertrouwen in de eigen werkgever is de voorbije jaren flink geschonden.”

BS “Spijtig genoeg staat er op mijn kabinet geen ezel aan wiens staart ik kan trekken.”

IR “Er wordt wel aan de staart van de statutairen getrokken.”

Werkdruk stijgt

BS “Een ander punt: we tellen vandaag meer dan 500.000 ziekte-dagen binnen onze administratie. Dat moet lager, onder andere door te voorkomen dat mensen burn-outs krijgen.”

IR “Het percentage zieken ligt niet hoger dan in de privésector. Burn-outs ga je niet voorkomen door aan het inkomen van die mensen te zitten. Door al die besparingen stijgt de werkdruk. Er zijn vooral taken bijgekomen. Kijk naar de VDAB die meer controletaken kreeg.”

BS “Dat is juist een mooi voorbeeld! Wij willen 120.000 mensen meer aan de slag, we moeten daarom groepen die ver weg staan van de arbeidsmarkt motiveren en begeleiden. De VDAB kan dat samen met de lokale besturen doen. Die hebben heel veel knowhow op dat vlak. De samenwerking kan de werkdruk bij de VDAB net verlagen. Ik heb geen statische kijk op organisaties. Als ik mijn eigen departement als voorbeeld neem, zie ik dat we serieus hebben afgebouwd op het aantal koppen maar dat de vitaliteit is verbeterd.”

“In 2016 zaten volgens het Rekenhof de besparingen al op hun limiet. Waarom dan toch doorgaan?”

IR “Wij zien alleen maar overwerkte mensen. U sprak over koppen, dat is op zich al een heel onlogische wijze van besparen. Het aantal koppen wordt opgelegd.”

BS “Als je een op drie mensen die met pensioen gaan niet vervangt, dan heb je als organisatie toch ruimte om zelf te beslissen wie je niet vervangt en op welke manier?”

IR “Die flexibiliteit is er niet meer omdat ze in alle diensten op hun tandvlees zitten.”

Efficiënter werken

IR “In 2016 zaten volgens het Rekenhof de besparingen al op hun limiet. Waarom dan toch doorgaan? Je kan de dienstverlening van de Vlaamse overheid niet meer waarborgen. Extra besparingen leiden tot duurdere uitbestedingen en zo geraken we in een vicieuze cirkel. Je bespaart nu zowel op kwaliteit als op koppen. De ene entiteit heeft geld maar geen medewerkers meer om het aan uit te geven. De andere entiteit moet aanwerven maar heeft het geld niet.”

BS “De 1.440 mensen die we niet vervangen, kunnen we opvangen wanneer we efficiënter werken. Dat vraagt wel een overheid die begrijpt dat als je bespaart, je de organisatie anders moet organiseren.”

IR “Het is nu al de derde legislatuur op rij dat we met besparingen te maken krijgen, dan zou je toch denken dat ze daar de tijd voor gehad hebben.”

BS “De werkdruk moet evenredig verminderen als je organisatie kleiner wordt. Het contractuele aspect, het welbevinden op het werk, het hr-beleid zijn de komende maanden onze gezamenlijke uitdagingen.”

Njet

IR “Er zijn voor ons een aantal zaken cruciaal. We willen die als een geheel in de onderhandelingen meenemen. Als jullie permanente functies niet langer statutair maar contractueel willen invullen zonder garanties, dan zal dat een njet zijn wat ons betreft. Tegenover een contractueel statuut moeten loopbaangaranties en een vorm van ontslagbescherming staan. Wij horen veel verhalen van problemen op de werkvloer door politieke druk. Ik zou niet graag de contractuele milieuambtenaar willen zijn die BASF bij calamiteiten moet sluiten. Contractuelen zijn bang om te melden wanneer leidinggevenden

“We moeten vermijden dat de Vlaamse administratie niet meer de mensen vindt die ze nodig heeft”



het niet nauw nemen met de deontologie. Statutairen durven dat eerder omdat ze bescherming genieten. Ook de gelijke toegang tot het openbaar ambt moet gegarandeerd blijven. Het kan anders: diplomavooraan kunnen soepeler gehanteerd worden, maar dat vraagt wel de nodige objectiviteit.”

BS “Dat laatste is voor mij een typisch voorbeeld van hoe een organisatie zich aanpast aan de realiteit en tegelijk meer kansen creëert. We zitten met een grote krapte op de arbeidsmarkt, we willen dat meer mensen aan de slag gaan. Dat gaat vaak over mensen in kansarmoede en over jongeren die ergens afgehaakt zijn. Allemaal mensen met vaardigheden.”

IR “Mensen in kansarmoede komen bijvoorbeeld in aanmerking voor de huidige D- of C-functies. Maar die functies zijn er bijna niet meer. Er worden veel te hoge profielen geworven voor wat ze moeten doen. Het competentiesysteem waarover u sprak bestaat al maar wordt niet consequent gebruikt.”

BS “Wij gaan dat verbreden, dat het niet enkel over C-, D- en E-functies zou gaan. Groepen als 55+ers, NEET-jongeren (Not in education, employment or training), mensen met een migratieachtergrond, beroepszieken willen we activeren. De grote uitdaging is de Vlaamse overheid als aantrekkelijke werkgever te behouden. Wie bij de Vlaamse overheid werkt, zou ook makkelijk bij een andere overheid moeten kunnen werken, en omgekeerd.”

IR “Dan moeten de arbeidsvoorwaarden gelijk zijn. Als het over contractualisering gaat dan zien we hetzelfde probleem: statutairen die vast zitten. Je kunt hen immers niet verplichten om naar een contractueel statuut te gaan bij een functieverandering.”

BS “Wat u nu zegt, is tegelijk een argument voor een goede contractualisering. Want dat zou het probleem oplossen.”