

In oktober van dit jaar zijn het opnieuw gemeenteraadsverkiezingen. Het ideale moment om nu een tevredenheidsenquête te lanceren bij het personeel van lokale besturen. Met de resultaten kunnen de nieuwe besturen dan aan de slag. Ons eerste rapport in 2018 leverde niet alleen interessante inzichten op, het zorgde ook voor échte veranderingen op de werkvloer.

TEKST
Eva Hugaerts

Met deze peiling naar arbeidstevredenheid krijg je als medewerker de kans om je mening te geven. Je kan deelnemen als je werkt voor een stad of gemeente, een OCMW, de provincie, in een woonzorgcentrum, een openbaar ziekenhuis, huisvestingsmaatschappij, intercommunale of hulpverleningszone. Alle resultaten gieten we in een rapport voor elk bestuur en je ontvangt ook je persoonlijke tevredenheidsscore. Wij berekenen de tevredenheid van het personeel en sporen sterktes en zwaktes op. We maken onze rapporten bekend voor de verkiezingen. Op die manier is duidelijk wat er leeft bij het personeel. Na de verkiezingen is het aan de nieuwe bestuursploeg om ermee aan de slag te gaan.

In 2018 was globaal 74 procent van de personeelsleden van lokale besturen tevreden met hun job. Er kwamen ook heel wat verbeterpunten naar voren: over arbeidsomstandigheden, loon, emotionele belasting, combinatie werk en privé ... Veel besturen en directies namen onze rapporten ter harte en gingen ermee aan de slag: van stad Lommel tot WZC Molenkouter in Wichelen. Wat daar precies veranderde naar aanleiding van hun specifieke rapport, lees je hier.

Laat je stem horen en vul onze enquête in!

De anonieme bevraging duurt 12 minuten.
Jij en je collega's kunnen deelnemen via www.rapportlokalebesturen.be of deze QR-code.
Hoe meer deelnemers, hoe luider onze stem zal klinken!



HET RAPPORT VAN DE LOKALE BESTUREN

Hoe tevreden ben jij met je job?
Doe mee aan onze nieuwe bevraging!



WZC MOLENKOUTER WAS IN 2018 DE BESTE VAN DE KLAS

Benigne Pieters is gewestelijk secretaris ACV Openbare Diensten regio Aalst-Oudenaarde en verantwoordelijk voor heel wat woonzorgcentra in de streek. WZC Molenkouter in Wichelen behaalde in 2018 de zeer hoge algemene tevredenheidsscore van 9,17 op 10 (ten opzichte van 7,44 op 10 als algemeen gemiddelde). Maar er waren ook drie pijnpunten: het loon, de combinatie werk en privé en de fysieke en emotionele belasting. Is de situatie vandaag verbeterd? Volgens Benigne wel: "De directrice, Els Meuleman, staat vaak op de vloer om te weten wat er leeft onder het personeel. Ze schuift ook aan bij sollicitatiegesprekken om ervoor te zorgen dat mensen die starten goed worden begeleid."

Beter loon

"Sinds de bevraging zijn er in de Vlaamse openbare ouderenzorg IFIC-barema's ingevoerd waardoor de lonen voor heel wat zorgmedewerkers zijn verhoogd. In Molenkouter zijn er met de directie besprekingen geweest om de functieomschrijvingen van medewerkers te analyseren om vervolgens de juiste IFIC-functie te kunnen implementeren. In de praktijk kwam het er vaak op neer dat medewerkers ook taken deden die niet in hun functieomschrijving stonden. Op deze manier werden alle taken en handelingen geïnventariseerd en gekoppeld aan het juiste IFIC-barema."

Los van de invoering van de IFIC-barema's, deed de directie zelf ook een extra inspanning om het loon te verhogen. "Naar aanleiding van het eerste rapport werden de maaltijdcheques verhoogd naar het maximale bedrag."

Hoger welzijn ondanks personeelstekort

Hét pijnpunt momenteel in de zorg is het enorme personeelstekort. En dat weegt op de twee andere verbeterpunten die in Molenkouter naar voren kwamen: de combinatie werk en privé en de fysieke en emotionele belasting. De directie probeert op verschillende manieren het tekort en

de daaruit voortvloeiende werkdruk te beperken. Benigne: "Net als in andere woonzorgcentra doen ze een beroep op interimkrachten om tekorten op te vangen. We zijn daar als vakbond geen voorstander van, we zien liever dat mensen vast in dienst komen. Maar de situatie is vandaag zo nijpend dat het soms niet anders kan."

Normaal gezien worden interims pas ingeschakeld in uiterste nood, maar in Wichelen gaan ze er flexibeler mee om. "Ze doen het ook om te zorgen dat vaste medewerkers hun verlof kunnen opnemen. Want dat zie je vaak gebeuren: de medewerkers kunnen door het personeelstekort hun verlof niet opnemen en moeten het overdragen naar het volgende jaar. Dat ze in Molenkouter wel hun verlof kunnen opnemen, verhoogt het welzijn."

Aandacht voor opleiding

Een andere manier om personeel in dienst te houden is door zorgkundigen om te scholen tot verpleegkundigen. Benigne: "Dat is mogelijk via project Vorming 600 en dat gebeurt ook in Wichelen. Het vraagt wel een grote inspanning door het personeel, maar die inspanningen leveren op termijn resultaten op. Het personeelsverloop ligt er lager dan in andere woonzorgcentra in de regio."

"NIEUWE BESTUREN WISTEN DANKZIJ ONS RAPPORT HOE ZE HUN PERSONEEL GELUKKIGER KONDEN MAKEN"

In Limburg ging gewestelijk secretaris Els Kerkhofs na het eerste rapport langs bij verschillende besturen. "Voor elk bestuur had ik een eigen 'rapportje' gemaakt met hun sterktes en verbeterpunten, en enkele tips en tricks. Dankzij de wetenschappelijk onderbouwde bevraging konden de besturen de resultaten ook niet negeren. De afgelopen jaren heb ik opgevolgd of ze met de verbeterpunten aan de slag gingen. Als we merken dat het de verkeerde kant op gaat, trekken we aan de alarmbel."



Goud waard

Voor steden en gemeenten waar in 2019 een nieuwe bestuursploeg aan de slag ging, waren de rapporten goud waard. “Dankzij onze bevraging kregen ze op een dienblaadje gepresenteerd wat ze beter konden doen om hun personeel gelukkiger te maken.”

Zo’n positieve ommekeer merkte Els bijvoorbeeld bij de stad Lommel. “Lommel behaalde in 2018 een vrij goede globale score van 7,34/10. Maar er waren ook verbeterpunten. De medewerkers gaven aan dat ze meer betrokken wilden worden bij het bestuur om samen te vernieuwen. Net als bij andere besturen wilden ze ook graag meer waardering zien voor hun werk, beter geïnformeerd worden en meer opleidingsmogelijkheden krijgen.” En daar wordt effectief werk van gemaakt. “De nieuwe bestuursploeg en nieuwe algemeen directeur gooiden het over een heel andere boeg en hebben de hele organisatie herbekeken. Ze werken samen met de vakbonden aan die vernieuwing en heel wat van de uitdagingen uit ons rapport worden aangepakt. Dat gebeurt niet boven de hoofden van de medewerkers, maar samen met het personeel.”

Resultaten vergelijken

Els kijkt erg uit naar de resultaten van deze tweede bevraging. “Dan kunnen we vergelijken. Kinrooi bijvoorbeeld scoorde de vorige keer een hoge 8,11/10, maar de voorbije jaren kreeg ik verschillende signalen die wijzen op een daling van de arbeidstevredenheid bij de medewerkers. Denk aan een groot personeelsverloop en meer berichten van onze leden, want die horen we meestal pas als het niet goed gaat. De nieuwe bevraging zal bevestigen of mijn vermoedens kloppen, en duidelijk maken waar het precies verkeerd loopt.”

Impact fusies op arbeidstevredenheid

De voorbije jaren fuseerden ook vier gemeenten in Limburg tot de nieuwe gemeenten Oudsbergen en Pelt. “Het frappante bij de twee fusies is dat het telkens om twee besturen ging met een totaal verschillende organisatie(cultuur): modern en open versus strikter en meer gereguleerd. Bij de twee nieuwe gemeenten namen de algemeen directeur en personeelsdirecteur van de striktere gemeente het leiderschap over. We merkten dat het cultuurverschil groot was en dit leidde tot frustraties en problemen. Vanuit onze vakbondswerking hebben we hier gewerkt aan openheid en overleg. We zijn dan ook benieuwd naar de resultaten van de nieuwe bevraging en zullen de fusiegemeenten een spiegel kunnen voorhouden en aangeven wat er beter moet.”

De nieuwe bestuursploeg van Lommel ging met de vakbonden aan de slag. Heel wat uitdagingen uit het vorige rapport werden aangepakt.