

Besparen op personeel is een dure klucht bij het Agentschap Informatie Vlaanderen

Nieuws donderdag 1 april 2021

Reeds van bij het ontstaan van Agentschap Informatie Vlaanderen (AIV) zes jaar geleden vragen wij aan het management naar de opmaak van een degelijk personeelsplan. Dit moet vacatures kaderen in het groter geheel van werkzaamheden en de bestaande personeelsleden vooruitzichten en kansen bieden op promotie. Een personeelsplan is noodzakelijk voor elk bedrijf om te weten en in te schatten of er voldoende personeel is om alle vooropgezette doelstellingen, nu en in de toekomst, te halen of niet. Niet dus bij AIV, dat sinds 1 januari 2021 na een zoveelste fusie 'Digitaal Vlaanderen' heet.

Het management moddert al jaren aan met vacatures op het moment dat de noden zich aandienen, dan nog liefst contractueel of via de *Holy Graal* van 'Vlaanderen Connect'. Dit is een 'extern verzelfstandigd agentschap' onder de vorm van een vzw voor strategisch ICT-talent. Het is een gesloten doos waar transparantie, vakbondsvertegenwoordiging en kritische stemmen geweerd worden, zagezegd om 'marktconform' mensen te vinden die via statutaire invulling niet te vinden zouden zijn.

Mooie beloftes ...

Begin 2020 werd uiteindelijk gestart met het opstellen van een personeelsplan, nadat de ACOD de noodzaak ervan tot vervelens toe op elk EOC herhaald had. We zouden het 'samen' - directie en vakbonden - opstellen. Ze zouden ons nauw betrekken. Ze zouden...

Toen kwam corona. Wij konden allen verder werken via telewerk, maar een personeelsplan opstellen, dat lukte blijkbaar niet zomaar. Op 12 februari 2021 (een jaar later dus) was er een opvolgessie waarop (in afwezigheid van de AG en de HR-verantwoordelijke), de vakbonden met een mooi opgemaakte presentatie gedemonstreerd werd in welke penibele financiële situatie ze 'moeten leven'.

Waar loopt het fout?

Om het even te schetsen aan de hand van een voorbeeld: als je een agentschap wilt opstarten, heb je bijvoorbeeld tien personeelsleden nodig om de taken van A tot Z tot een goed eind te brengen.

AIV gaat ervan uit dit met vier moet kunnen, omdat er maar budget is voor vier. Bij de minister wordt vervolgens verkondigd dat het met vier kan, mits er acht consultants worden geworven.

De minister is blij met de personeelsbesparingen, stopt er enkele miljoenen euro in en klopt zich daarna in de media op de borst met een 'slanke en efficiënte overheid'. De AG streeft ernaar de beste van de klas te zijn, want zij kan het met minder mensen, en krijgt een pluim. Maar de personeelsleden kreunen onder het feit dat ze steeds meer moeten schakelen tussen job A, B en zelfs C.

Gevolg is dat vele ambtenaren vertrekken naar andere oorden of een burn-out oplopen. Schijnambtenaren van Vlaanderen Connect doen hun dan intrede onder slechtere secundaire arbeidsomstandigheden (verlof, extra legale voordelen, pensioen...). Het agentschap met eigen statutair personeel bloedt onvermijdelijk leeg.

AIV zou - zoals elk normaal bedrijf zou doen – met een realistisch personeelsplan waarin bepaald wordt dat er tien mensen nodig zijn naar de minister kunnen trekken. Die zou dan eventueel zijn veto kunnen stellen. De AG kan dan verduidelijken wat nog kan of niet met de voorgestelde budgetten. En dan moet de politiek maar kiezen.

Fabeltjeskrant

De opvolgessie van 12 februari duurde veel langer dan verwacht wegens discussies over de verhouding tussen de afbouw van de toegekende personeelskredieten (ongeveer 13 miljoen euro) en de toename van andere werkingskredieten (zowat 80 miljoen euro).

Men wil dus meer nieuwe externen en Vlaanderen Connect-medewerkers aanwerven, samen met de afbouw van het aantal ambtenaren en contractuelen. AIV wil blijkbaar een fabeltjes-personeelsplan opmaken en hopen dat de vakbonden hiermee akkoord zullen gaan. Door die discussie is het einde van de presentatie niet gehaald binnen de duur van de vergadering en vroegen de vakbonden een vervolgsessie en ook een kopie van de presentatie.

Op 2 maart antwoordde de directie echter dat, omdat de vakbonden de budgettaire situatie niet aanvaardden, de gesprekken over het personeelsplan gehypothekeerd worden. Hiermee blaast de directie het sociaal overleg gewoon op. We zullen dus bijzonder weinig 'samen' doen.

Hoe ervaart het personeel de malaise?

- Binnen het agentschap/bedrijf zijn de mensen het ondertussen wel al gewoon geworden.
- Elke dag in de gang mensen tegenkomen die ze niet kennen. Zijn het dieven, verdwaalde reizigers, het consultants, Vlaanderen Connecters? Wie zal het zeggen?
- Nogmaals aan een duurbetaalde consultant de werkmethodes, gedachten en visies moeten uitleggen voor een 'verbetertraject' en een rapportje die dan na enkele maanden terug in de vuilnisbak belanden. Daar komt de volgende consultant al
- Projecten hebben die enkel door consultants geleid worden die hun vriendjes zelf mogen aanwerven. Dit leidt tot een voortdurende in- en uitstroom van consultants, vaak zonder resultaat.
- Als intern personeel niet gehoord of geapprecieerd worden, maar als hetzelfde gezegd wordt door een consultant houdt alles plots wel

steek en verdient het applaus.

- Sinds het ontstaan van het OC GIS Vlaanderen om de vier-vijf jaar een 'reorganisatie' moeten ondergaan, om 'efficiënter' te worden met 'een nog betere dienstverlening en samenwerking', 'win-win' en patati patata.
- Steeds moeten besparen, terwijl aan de andere kant miljoenen de deur uitvliegen om drie maal duurdere personeelsleden aan te werven onder de vorm van consultants. Het aantal structurele consultants (meer dan drie jaar in dienst) swingt de pan uit. **!We kunnen niet anders!**, is het mantra van het management.

Besluit

Het statutair en contractueel personeel wordt doodgeknepen. Daar zit een strak plan achter, maar zeker geen personeelsplan, laat staan een besparingsplan. En van overleg is hoegenaamd geen sprake.

Chris De Meyer, Jan Van Wesemael