

**SCHRIFTELIJK ANTWOORD OP SCHRIJFTELIJKE VRAAG BUITEN DE  
GEMEENTERAADSZITTING**

**2021/041**

Indiener : H. Riffi

Datum indiening: 10 maart 2021

**Vraag: Kortgeschoold stadspersoneel.**

Coördinator: Directie Algemene Ondersteuning (Personeelsdienst).

**Antwoord college**

1. Heeft het Stadsbestuur in het verleden dergelijke 'kortgeschoolde' taken uitbesteed via een private aanbesteding? We denken hier dus oa aan poetswerk, plaatsen van signalisatie, groenonderhoud en zaalbeheer? Zo ja, wanneer en over hoeveel personeel ging dit (per type)?
  - a. De uitbesteding van de schoonmaak van de stadsgebouwen gebeurde in 1999 - 2000.  
Een aantal medewerkers werd overgenomen door de externe firma, voor een aantal andere werd intern een oplossing gevonden (zo werden enkele van hen tewerkgesteld in de woonzorgcentra van het OCMW).  
In totaal ging het over 140 medewerkers, waarvan de helft werd overgenomen door de private firma en de andere helft herplaatst werd of door natuurlijke afvloeiing uit dienst ging.
  - b. Verkeerssignalisatie werd inderdaad uitbesteed in 2016, hier werd geen personeel overgedragen aan de externe firma, alle medewerkers kregen een andere functie bij de stad.  
Het ging in totaal over 10 medewerkers.
  - c. Met betrekking tot groenonderhoud werd in 2013 beslist om 1/3<sup>e</sup> van het totale groenonderhoud globaal uit te besteden aan partners en sociale economieprojecten. De invoering werd gespreid over 3 jaar en gerealiseerd door het niet vervangen van medewerkers die met pensioen gingen of die uit eigen beweging de organisatie verlieten. De dienst groenonderhoud werd totaal gereorganiseerd naar wijkonderhoud en kreeg daarnaast andere taken zoals onkruidreductieplan - veegplanning enz. Het aantal tuinen en parken dat moet onderhouden worden is sindsdien ook aanzienlijk toegenomen.

Hiertoe werden eigen extra ploegen opgericht (WAP weekend- en avondploeg – sectorwerkingen – onkruidbestrijding enz ) en hiervoor werden bijkomende personeelsleden aangeworven zodat het totaal aantal personeelsleden momenteel zelfs hoger is, van 70 VTE in 2013 naar 75 VTE op dit ogenblik, wat er toe geleid heeft dat de ploeg opnieuw uitgebreid werd met een aantal medewerkers.

Het blijkt dat ook bij de private partners de tewerkstelling van kortgeschoolden sterk aanwezig is, sommige partners (bvb. Manus) zijn ook specifiek gericht op sociale tewerkstelling.

- d. Er is geen uitbesteding van zaalbeheer aan de private sector gebeurd, dit wordt opgenomen door de ploeg Transport en Evenementen.
- 
2. Wat is de evaluatie van het Stadsbestuur, zowel wat betreft (financiële) voordelen, als naar flexibiliteit voor het Stadsbestuur, maar ook naar kwaliteit van dienstverlening, als naar de kwaliteit van de werkgelegenheid en tewerkstellingskansen voor deze werknemers?
    - a. De stad heeft door het uitbesteden van bovengenoemde taken een zekere besparing gerealiseerd, zonder dat dit geleid heeft tot een vermindering van kwaliteit van de dienstverlening. Het grote voordeel voor de stad ligt in de flexibiliteit waarmee de externe partners werken, de contracten houden een resultaatsverbintenis in en zij moeten voldoende personeel voorzien om hieraan te voldoen. Een goede opvolging van de contracten door de stad is hierbij essentieel.
    - b. De tewerkstellingskansen voor kortgeschoolden zijn bij de stad nog steeds aanzienlijk, in totaal werken er 196 VTE (217 medewerkers) op E- en D-niveau bij de uitvoeringsdiensten, begraafplaatsen, gemeenschapswachten, musea, Tivoli, ....  
AGB SAM heeft 27 redders en zaalwachters in dienst.  
Ook in het zorgbedrijf zijn er 134 VTE (173 medewerkers) op E- en D-niveau in de schoonmaak, keuken, technisch onderhoud, was en linnen, ...

Of de kwaliteit van de werkgelegenheid bij de externe partners erg verschilt van die bij de stad, is niet geweten. De stad stelt bij de afsluiting en opvolging van de contracten voldoende eisen wat betreft het naleven van de arbeidswetgeving en de welzijnswetgeving. Er zijn in elk geval weinig of geen klachten hierover.

3. Is er een verschil merkbaar in de gemiddelde loopbaanperiode en gemiddeld loon van deze werknemers?
  - a. We hebben geen zicht op de gemiddelde loopbaanperiode bij de private partners en we beschikken niet over de nodige gegevens om dit te onderzoeken.  
We merken dat er in deze groep van kortgeschoolden bij de stad meer spontaan personeelsverloop is dan vroeger, blijkbaar veranderen jongeren gemakkelijker van werkgever en is de nood om zich voor een ganse loopbaan aan dezelfde werkgever te binden minder aanwezig dan in het verleden.

- b. Er zijn salarisstudies waaruit blijkt dat de loonverschillen tussen private en publieke sector in deze werknemerspopulatie eerder beperkt zijn. Wel biedt de stad betere secundaire arbeidsvoorwaarden in de vorm van meer vakantiedagen, een collectieve hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques, ...
4. Zijn er plannen deze legislatuur om ondersteunende diensten uit te besteden of omgekeerd om dienstverlening terug in te kantelen?
- a. Er zijn momenteel geen plannen om diensten uit te besteden of opnieuw in te kantelen.

5. Hoeveel wijkwerkers hebben de laatste 4 jaar prestaties uitgevoerd op het grondgebied van Mechelen?

Het aantal actieve wijk-werkers schommelde de voorbije jaren rond de 80:

- 2020: 78 actieve wijk-werkers (bron: cijfers Igemo clusteroverleg Mechelen oktober 2020)
- 2019: 85 actieve wijk-werkers (bron: eindrapport Igemo wijk-werken 2019)
- 2018: 97 actieve wijk-werkers (bron: rapport Igemo wijk-werken in Mechelen 2018)
- 2017: 72 actieve wijk-werkers (bron: kengetallen VDAB bezorgd aan Igemo december 2017 - 2017: voorbereiding transitie van PWA naar wijk-werken vanaf 2018)

De meeste wijk-werkers zijn actief bij particulieren of in scholen. Ook bij stad Mechelen en bij het zorgbedrijf worden een aantal wijk-werkers ingezet, bijvoorbeeld bij preventie en veiligheid, bij cultuur, bij de sociale dienst en in de woonzorgcentra.

6. Wat zijn de initiatieven van de stad om stages of andere leerplaatsen aan te bieden, bv. via LDE.

Stad Mechelen en het zorgbedrijf zijn bij de tewerkstellingspartners gekend als organisaties die openstaan voor stages en andere vormen van werkplekieren. De voorbije jaren hadden we telkens tussen de 40 à 50 stageplekken of werkplekken bij stad Mechelen en het zorgbedrijf. De invoering van de Covid-19 maatregelen heeft een impact op onze mogelijkheden voor het aanbieden van stageplekken of werkplekken, maar toch hebben stad Mechelen en het zorgbedrijf in 2020 nog voor 40 werkzoekenden een stage of een werkplek kunnen aanbieden:

- Lokale diensteneconomie: 6 VTE dorphoppers bij stad Mechelen en 5 VTE kinderopvang bij het zorgbedrijf
- 2 beroepsinlevingstages
- 2 beroepsverkennde stages
- Deeltijds leren: overeenkomst alternerende opleiding: 8 jongeren in schooljaar 2019-2020 en 10 jongeren in schooljaar 2020-2021
- Deeltijds leren: aanloopfase werkervaring: 3 jongeren in schooljaar 2019-2020 en 4 jongeren in schooljaar 2020-2021

Daarbovenop werken er ook leerwerknemers artikel 60 bij stad Mechelen, het zorgbedrijf en de politie, momenteel een 25-tal.

7. Hoever staan de initiatieven van de stad (1 jaar na aankondiging) rond open hiring? Welke organisaties zijn ingestapt? Hoeveel vacatures heeft de stad volgens dit principes al uitgeschreven en hoeveel staan er nog op de planning? Voor welk soort jobs doet de stad beroep op dergelijke procedure?
- Er werden 4 vacatures gelanceerd: 2 als technicus bij de groendienst van stad Mechelen, 1 als huishoudhulp bij OZ en 1 als administratief medewerker bij de sociale dienst.
  - Er staan 78 kandidaten geregistreerd op de 3 vacaturelijsten: 30 werkzoekenden voor de vacature bij de groendienst, 2 werkzoekenden voor de vacature als huishoudhulp en 46 werkzoekenden voor de administratieve functie.
  - De eerste twee kandidaten op de vacaturelijst van de groendienst zijn in januari 2020 opgestart met een contract bepaalde duur voor 3 maanden. Eén van hen kreeg inmiddels een contract onbepaalde duur aangeboden, voor de andere kandidaat is verlenging voor 3 maanden een optie.
  - De eerste kandidaat op de lijst voor de administratieve functie is begin maart 2020 opgestart.
  - Bij OZ is er voorlopig nog niemand opgestart.
  - Vacatures op de planning: teamleider schoonmaak bij Scholengroep 5, M-bassadeur bij stad Mechelen, logistiek medewerker bij de woonzorgcentra.
  - Er zijn gesprekken lopend met een landschapsaannemer voor de functie van groenarbeider en met een bedrijf uit de farma-sector voor logistieke functies. Er wordt ook ingezet op vacatures bij de Mechelse horeca in voorbereiding van de heropening van de sector.
  - Stad Mechelen heeft dus sinds de operationele start van het 12work-project 3 vacatures opengesteld volgens de principes van Open Hiring, zowel vacatures als arbeider, als een vacature als bediende.

In de context van de actuele arbeidsmarkt is het belangrijk dat stad Mechelen ook in dit project een voorbeeldfunctie opneemt.

Mechelen, 23 maart 2021

Opdracht burgemeester wd.  
van 21.10.2019, in toepassing  
van artikel 280 decreet lokaal bestuur



Erik Laga  
Algemeen directeur



G. Geypen  
Schepen