

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 274
van **KATIA SEGERS**
datum: 21 juni 2018

aan **SVEN GATZ**
VLAAMS MINISTER VAN CULTUUR, MEDIA, JEUGD EN BRUSSEL

Sociaal plan VRT - Uitstroom en hertewerkstellingstrajecten

De beheersovereenkomst 2016-2020 tussen de VRT en de Vlaamse Gemeenschap stipuleert dat de openbare omroep dient te evolueren naar een "wendbare en toekomstgerichte organisatie". Dit ging gepaard met een significante daling van de overheidsdotatie (oplopend tot -30 miljoen euro in 2020) en een plafond voor de personeelsuitgaven (43,25% van de inkomsten). De resulterende besparingsopdracht leidde tot een sociaal plan (september 2016) met maatregelen om enerzijds het arbeidsvolume te verminderen en anderzijds de personeelskosten te beheren. Op die manier zou men het netto banenverlies aanzienlijk kunnen beperken.

Wat de uitstroom betreft, stellen we vast dat in 2017 een einde kwam aan de arbeidsovereenkomst van 153 personeelsleden (zie tabel 'Aantal werknemers met een DIMONA-verklaring aangegeven of met een in het personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam' op p. 169 van het jaarverslag 2017 van de VRT). Beschouwen we enkel de personeelsleden met een contract van onbepaalde duur, dan gaat het om 135 voltijdsequivalenten (vte's), waarvan 42 op pensioen gingen, 90 afgedankt werden en 3 om een andere reden de openbare omroep verlieten.

Het hoge aantal afdankingen doet de wenkbrauwen fronsen, zeker gezien de VRT aangeeft bijzonder sterk in te zetten op hertewerkstellingstrajecten en men in hetzelfde jaarverslag het volgende laat optekenen:

"Begin 2017 werd snel duidelijk in welke afdelingen de vermindering van het arbeidsvolume niet zou lukken met enkel natuurlijke uitstroom en arbeidsherverdeling. Daarom werden binnen deze diensten 'hertewerkstellingstrajecten' opgestart. Medewerkers van wie de functie noodgedwongen werd geschrapt, werden door de HR-afdeling begeleid in het vinden van een nieuwe opdracht." (p. 149)

Het lijkt me dan ook interessant om onder de loep te kunnen nemen in welke mate de hertewerkstellingstrajecten hun vruchten afwerpen.

1. Hoeveel personeelsleden werden sinds de goedkeuring van het sociaal plan in 2016 binnen de VRT begeleid in een zogenaamd hertewerkstellingstraject? Graag een onderscheid tussen het aantal personeelsleden (uitgedrukt in zowel absolute aantallen als vte) voor wie een traject werd opgestart en het aantal waarbij dit traject succesvol werd afgerond. Gelieve hierbij tevens te differentiëren naar directie.

2. Kan de minister tevens een opsplitsing geven van de uitstroom (cfr. de tabel waarnaar hierboven wordt verwezen) naar directie, met onderscheid tussen natuurlijke uitstroom (pensioen) en afdanking?
3. Hoe evalueert de VRT de hertewerkstellingstrajecten? Op welke manier worden personeelsleden na het beëindigen van hun arbeidsovereenkomst met de openbare omroep verder begeleid in het vinden van een nieuwe job? Acht de VRT het noodzakelijk om hier bijkomende initiatieven te nemen? Zo neen, waarom niet?

ANTWOORD

op vraag nr. 274 van 21 juni 2018

van **KATIA SEGERS**

1. De VRT heeft het aantal medewerkers dat in een hertewerkstellingstraject terecht kwam vanaf 2017 zeer sterk kunnen beperken:

- door natuurlijke uitstroom;
- doordat de VRT een aantal betrokken medewerkers intern een andere functie heeft kunnen aanbieden;
- doordat zij betere resultaten haalde dan vooropgesteld op de andere besparingsmaatregelen m.b.t. het personeelsbudget (zoals de beperking van het aantal overuren, de beperking van de loonsverhogingen, het aanbieden van vakantiedagen in ruil voor loon en de beperking andere vergoedingen).

Hertewerkstelling 2017

Directie	interne hertewerkstelling		hertewerkstelling / uitstroom	
	koppen	Fte	koppen	Fte
Beleid				
Informatie	1	1	1	1
Media Productie				
Radio	2	1,6		
Televisie	1	1		
Human Resources				
Algemene diensten				
Technologie & Operaties				

Hertewerkstelling 2018

Directie	Nog in bespreking		hertewerkstelling / uitstroom	
	Koppen	Fte	koppen	Fte
Beleid				
Informatie				
Media Productie				
Radio	4	3.1		
Televisie			1	1
Human Resources				
Algemene diensten	1	1	1	1
Technologie & Operaties				

2. Uitstroom

Directie		Pensioen	Andere reden	Afdanking						
				Zelf VRT verlaten (onderling akkoord)	Vrijwillig vertrek (maatregel sociaal plan)	onvoldoende functioneren / mismatch profiel	akkoord na aanduiding	Vorige uitstroom maatregel	Einde bepaalde duur	Vervangings-contract
Beleid		3				1				
Informatie				12	1	2	1			2
Media Productie		16	1	21	15	6		1	7	
Human Resources		5		2		1				
Algemene diensten		9		2	1	1			1	
Technologie & Operaties		13	3	22		1			2	1

3. Elke VRT-directie diende zijn oefening te maken. Daardoor zijn interne nieuwe opdrachten voor medewerkers minder evient. De VRT blijft hier wel actief naar op zoek. Voor 5 medewerkers zijn er momenteel (29 juni 2018) dan ook nog besprekingen bezig. Medewerkers die uitstromen kunnen gebruik maken van outplacementmaatregelen. Medewerkers kunnen ook kiezen voor bijkomende opleidingen.

De VRT is tevreden dat de besparingen op een sociaal verantwoorde wijze konden worden gerealiseerd.

Momenteel voorziet de VRT dan ook geen bijkomende initiatieven.