



Resultaten

Personeelsbevraging

AZ Jan Palfijn Gent

Gent, 14 mei 2025

Aan het personeel van AZ Jan Palfijn Gent
C.C. Bestuur AZ Jan Palfijn Gent

Van harte dank voor het massaal invullen van onze bevraging i.v.m. de komende fusie tussen AZ Jan Palfijn Gent en AZ Sint-Lucas.

Wij hebben de antwoorden gebundeld, u kan deze hieronder terug vinden.

Algemene context

Het document bevat de uitgebreide resultaten van een personeelsbevraging over de geplande fusie tussen AZ Jan Palfijn Gent en AZ Sint-Lucas. Medewerkers konden hun zorgen, wensen, verwachtingen en opmerkingen uiten. Er zijn heel veel reacties, gegroepeerd rond een aantal terugkerende thema's.

Bezorgdheden van het personeel

Werkzekerheid en behoud van functie

- **Meest voorkomende zorg:** "Kan ik mijn job behouden en behoud huidige loon- & arbeidsvoorwaarden".
- Veel werknemers zijn bang dat ze hun huidige functie verliezen of moeten solliciteren voor hun eigen job.
- Vrees voor afbouw van bepaalde afdelingen (spoed, materniteit, IZ, geriatrie).
- Onzekerheid over de toekomst, vooral bij oudere werknemers of wie dicht bij pensioen is.

Locatie & mobiliteit

- Angst om te moeten verhuizen naar campus Sint-Lucas, die als minder bereikbaar wordt ervaren (druk verkeer, slechte parkeermogelijkheden, langere reistijd).
- Sommigen vragen expliciet om in Jan Palfijn te mogen blijven.
- Mensen maken zich zorgen over geen kilometervergoeding en langere verplaatsingstijden.

- Om geografisch een overzicht te hebben, vragen wij om de woonplaatsen van het personeel in kaart te brengen (uiteraard met respect voor de privacy).

Loon en arbeidsvoorwaarden

- **Behoud van statuut en huidige geactualiseerde loon** en arbeidsvoorwaarden inclusief 'rugzak (Ex-Instituut Moderne, Ex-Bijloke, statuut AZ Jan Palfijn)' (maaltijdcheques, verlofdagen, ADV, glijtijden, bonusdagen, feestdagen, extra voordelen,...), dit **onbeperkt** in de tijd.
- Vrees voor daling bij overgang naar IFIC of verlies van huidige schaal (o.a. IFIC 15 op materniteit,...). Wat met IFIC 12 voor zorgkundigen?
- Vragen over verschillen in voorwaarden tussen beide ziekenhuizen (zoals vakantiedagen, tijdscrediet, ADV-stelsels, tweede pensioenpijler).

IFIC en statuut

- Onrust over verplichte overstap naar IFIC.
- Vragen of statutaire aanstellingen behouden blijven.
- Vragen over recht op pensioenopbouw, tweede pensioenpijler en behoud van anciënniteit.

Shiftregelingen en uurroosters

- Behoud van glijtijden, vaste shiften (nacht/dag), eigen roulementen.
- Vragen over zomer-/winterroulement.
- Bezorgdheden over wijziging van werkregimes (4/5, halftijds, ADV,...).

Inhoud en organisatie van het werk

- Vrees voor verlies van autonomie, meer hiërarchie, verminderde flexibiliteit.
- Onzekerheid over samenvoegen van teams en wie leiding zal nemen.
- Vragen rond werkdruk, extra taken, aanpassing aan nieuwe procedures.

Specifieke thema's per dienst/rol

- **Spoedverpleegkundigen:** vragen over overname, capaciteit Sint-Lucas, samenwerking tussen beide teams.
- **Materniteit/vroedvrouwen:** bezorgd over aantal jobs, verloning (IFIC 14 vs. 15), halftijdse werkmogelijkheden.
- **Zorgkundigen op OK:** willen huidige job blijven uitoefenen en niet vervangen worden door logistiek personeel.
- **Paramedici/kinesisten:** willen glijtijden, behoud van takenpakket, eigen leiding, geen inpassing in verpleegkundige structuur.
- **Laboranten & administratief personeel:** vrees dat functie verdwijnt door afbouw acute diensten.
- **Geestelijke zorg:** bezorgd over levensbeschouwelijke identiteit (pluralistisch vs. katholiek).

Positieve aspecten volgens medewerkers

- Betere financiële stabiliteit voor het ziekenhuis.
- Grotere capaciteit, bredere zorg, meer specialisaties.

- Meer leerkansen en kennisdeling.
- Enkele personeelsleden zien kansen voor carrièrewending of doorgroeimogelijkheden.

Let op: deze positieve opmerkingen zijn zeldzaam in verhouding tot het grote aantal bezorgdheden.

✗ Negatieve aspecten van de fusie

- Weinig transparante communicatie
- Waarom geen inspraak of bevraging in de nieuwe naam van het fusie ziekenhuis?
- Grote onzekerheid over behoud locatie, statuut en behoud en actualisatie van de loon- en arbeidsvoorwaarden.
- Onaangekondigde opmetingen van diverse ruimtes.
- Angst voor verlies van warme werkcultuur van Jan Palfijn.
- Het verlaten van de 'openbare zorg' door de Stad Gent, dit is een spijtige vaststelling.
- Vrees voor verschraling van voordelen, meer afstand tot leidinggevenden, grotere bureaucratie.
- Vrees voor verlies van vertrouwde collega's, vaste werkplek, en menselijke en betaalbare zorg.
- Onrust over status van fusie: "fusie" of feitelijke overname door Sint-Lucas?
- Overstap naar niet-geconventioneerde zorg, hiermee komt de betaalbare zorg in het gedrang.

Wat mag zeker niet vergeten worden in besprekingen?

- **Transparante communicatie** over timing, beslissingen en gevolgen.
- **Behoud van verworven rechten:** loon, verlof, glijtijden, ADV, fietsleasing, pensioenrechten, dit onbeperkt in de tijd.
- **Inspraak personeel** over locatie, dienst, functie-inhoud.
- **Begeleiding van oudere werknemers**, vlak voor pensioen.
- **Respect voor teamculturen**, geen vriendjespolitiek, objectieve aanstellingen.

De bevraging bevat ook veel constructieve suggesties van het personeel voor een eerlijke en duurzame fusie.

Momenteel zijn we besprekingen aan het voeren over de actualisatie van het geldelijk (inclusief rugzakken) en administratief statuut. Zodoende dit te kunnen finaliseren en dan pas te starten met het gemeenschappelijk overleg, dit overleg is gepland vanaf september 2025.

We houden u uiteraard op de hoogte en we gaan alsook op regelmatige tijdstippen personeelsvergaderingen organiseren.

Op 13 mei 2025 was er een gemeenschappelijk overleg met de ondernemingsraad AZ Sint Lucas en BOC AZ Jan Palfijn, het ging hier over het préfusie akkoord (zou in juni worden gefinaliseerd), maar het ging niet over loon- & arbeidsvoorwaarden (is voor september 2025).

Conclusie

De bevraging toont een duidelijk beeld:

- **Enorme onzekerheid** leeft onder het personeel.
- **Bezorgdheden zijn legitiem en structureel**, niet slechts emotioneel of persoonlijk.
- **Communicatie moet dringend verbeteren**, met duidelijke antwoorden over:
 - behoud van functies,
 - locatie,
 - verloning en statuut,
 - organisatie van zorg en werkroosters.

Breekpunt:

Er moet vóór de opstart van besprekingen in september 2025 over een nieuw personeelsstatuut en overgangsmaatregelen, een protocol worden afgesloten dat de huidige geactualiseerde loon- & arbeidsvoorwaarden (Ex-bijloke, Ex-Instituut Moderne, AZ Jan Palfijn statuut) behouden blijven en dit onbeperkt in de tijd.

We hebben dit alsook op overleg op 13 mei 2025 zo aangegeven aan de directie.

Wenst u verder op de hoogte te blijven van de werkzaamheden i.v.m. de fusie, stuur een mailtje naar Peter.Wieme@acv-csc.be

Met vriendelijke groeten



Peter Wieme – Geert Verhelle – Brian Santens
Gewestelijk Secretaris
ACV Openbare Diensten Gent-Eeklo
(0476) 25 69 83