

Pidpa
Desguinlei 246,
2018 Antwerpen

Antwerpen, 2 april 2021

Ref.: 2021/LRB/003/KZ

Betreft: Bezorgdheden reorganisatie van diensten in het kader van een mogelijke fusie.

Aan dhr. Troosters, directeur-generaal provinciale drinkwatermaatschappij Pidpa.
Aan de raad van bestuur provinciale drinkwatermaatschappij Pidpa.

Naar aanleiding van de vele vragen, telefoons en bemerkingen de laatste maanden bij het personeel van Pidpa, hebben wij namens ACOD een bevraging georganiseerd onder de leden van onze vakorganisatie. Daaruit zijn een heleboel bezorgdheden naar voren gekomen die mogelijk op termijn een impact kunnen hebben op de goede werking van het bedrijf.

Het personeel zet zich al jaren in voor het sterke merk Pidpa.
Men werd jarenlang gefeliciteerd door vennoten over de goede werking van/met Pidpa.
Momenteel wordt door het personeel echter openlijk in vraag gesteld of deze goede werking gegarandeerd kan blijven na de doorgevoerde reorganisatie van bepaalde diensten sinds april 2020.

Door de snelheid van de reorganisatie ervaren de personeelsleden dat er veel kennis en ervaring op korte termijn zal verdwijnen binnen de diensten en dat er onvoldoende tijd wordt gegeven aan nieuwe medewerkers om deze kennis over te nemen.
Het directe gevolg is dat er bepaalde taken blijven liggen of verkeerd worden uitgevoerd.
Het opvolgen van de Kritische Proces Indicatoren wordt hierdoor ook bemoeilijkt. Er werd gesignaleerd dat deze opvolging sinds de reorganisatie moeilijker loopt.

Bij de arbeiders leeft de vrees dat er na een eventuele fusie voor hen geen plaats meer zal zijn in het nieuwe bedrijf. Men merkt op het terrein ook op dat er diverse uitbestedingen zijn aan onderaannemers, wat de vrees van de arbeiders nog meer aanwakkert.
Een voorbeeld hiervan is het spoelen van brandkranen dat werd uitgegeven aan een externe firma/partner.
Het uitbesteden van taken ondervindt men binnen meerdere directies (ICT, Operaties, ...).
Ook bij de elektrotechniekers ondervindt men dit.
Door de huidige bestaande ontstaant er moeilijkheden met de werklust maar men zoekt de oplossing bij uitbesteding aan externen. Externe firma's worden aangesproken terwijl zij soms zelf niet de nodige kennis hebben over de materie en/of processen. Het gevoel leeft dat verbeteringen en/of aanpassingen voorgesteld door het eigen personeel niet naar waarde worden geschat. Dankzij hun jarenlange staat van dienst bij Pidpa kunnen de eigen personeelsleden als interne experts beschouwd worden.

Bestaande jobs waarbij iemand vervangen wordt (bv. pensionering of vervanging door interne verschuivingen) worden systematisch lager ingeschaald. Er wordt ervaren dat deze nieuwe medewerkers niet altijd de nodige 'technische' kennis hebben om deze job naar behoren uit te

voeren. Eenzelfde signaal krijgen we vanuit de nieuwe wachtregeling operaties. Het gevoel leeft dat er functies worden geschrapt en vervangen door nieuwe, lager ingeschaalde functies. Hierdoor verminderden de bevorderingsmogelijkheden. Ook het samentrekken van de niveaus heeft een negatieve impact op de mogelijkheden tot bevordering.

De perceptie leeft dat dit alles gebeurt binnen het kader van een nakende fusie.

De communicatie over de eventuele fusie en bijhorende reorganisatie wordt over het algemeen als vaag en onvoldoende ervaren. Dit zorgt voor veel frustratie en ongerustheid op de werkvloer. Medewerkers geven aan dat ze niet gelukkig zijn en dat de veranderingen in schijfjes worden doorgevoerd zonder voldoende ondersteuning en zonder enige duidelijkheid richting de toekomst en fusie.

Ook het herbekijken van kosten- en prestatievergoedingen is bij vele medewerkers hard aangekomen (zie schrijven aan RvB vanuit de representatieve vakorganisaties dd. 09.03.2021). Door deze onzekerheid hebben medewerkers al aangegeven uit te kijken naar een job buiten Pidpa. De angst bij het personeel leeft dat door het vertrek van ervaren medewerkers er weer kennis en ervaring verloren zal gaan waardoor de kwaliteit en de dienstverlening in het gedrang kan komen.... de kwaliteit en dienstverlening waarop de Pidpa medewerkers zo trots zijn.

ACOD-LRB wil namens zijn leden, uw medewerkers, vragen om een transparante communicatie te voeren over de toekomstplannen van provinciale drinkwatermaatschappij Pidpa en een mogelijke fusie met Waterlink.

Tevens stil te staan bij en rekening te houden met de ongerustheid en frustraties van de medewerkers over de snelheid waarmee de vele veranderingen binnen Pidpa elkaar opvolgen.

Met vriendelijke groet,



Ken Zegers
Bestendig Secretaris ACOD-LRB
Antwerpen-Kempen-Mechelen