

VISIE

EXTRA EDITIE VOOR LEDEN VAN HET ACV

bpost
PB-PP1
BELGIË - BELGIQUE

02 | ANTWERPEN | 01.02.2024 | MAANDELIJKE UITGAVE | VOLGENDE NR 15.02.2024

02 | JAARGANG 80 | P806000 |

02 | AFCIFTEKANTOOR BRUSSEL X | JAARGANG 80 | P806000 |

Over het belang van collega's

Ik ben blij dat gij in mijn team zit!

België koploper wet
spier- en skelet-
aandoeningen?

Krijg je meer
loon in een
schrikkeljaar?

Arbeiders en
bedienden onder
dezelfde barema's

Antwerpen
ACV in het Kempens
Streekoverleg

St.-Martens-Latem



Latem leven

Geld maakt niet gelukkig. Zeggen ze in Sint-Martens-Latem. 'Het is de natuur, de zorg voor de bomen als er bijgebouwd wordt, het veiligheidsgevoel, de kinderen die met de fiets naar hun vrienden en café kunnen, iedereen die iedereen kent. Dat heeft met geld weinig te maken toch?'

Dat liet een inwoner van Sint-Martens-Latem optekenen in de krant. Een journalist was naar het pittoreske en vooral steenrijke dorpje langs de Leie afgezakt omdat het volgens nieuw wetenschappe-

lijk onderzoek het gelukkigste dorp van Vlaanderen is.

Het is een zeer interessante uitspraak.

De mevrouw die aan het woord kwam in Het Nieuwsblad heeft gelijk als ze verwijst naar een gezonde, veilige en een aangename leefomgeving als belangrijke factor voor geluk. Alleen zijn we niet allemaal rijk en wonen we niet allemaal in Latem. Veel mensen zijn voor hun mobiliteit, voor veiligheids- en hulpdiensten, of voor een aangename en gezonde leefomgeving afhankelijk van openbare dienstverlening. Veel Vlamingen kunnen echter niet meer rekenen op het openbaar vervoer, terwijl ze het broodnodig hebben. Een bankautomaat, een bakker, een dokter ...: het zijn stilaan eenhoorns in het dorpszicht.

En toch is De Lijn de voorbije jaren kapot bespaard. Veel politiekorpsen en hulp-

diensten zijn onderbezet door jarenlange besparingen. Openbare zwembaden verdwijnen in sneltempo. Commercialisering van de zorg zet betaalbare openbare rusthuizen onder druk. Veel van de meer gefortuneerde inwoners van pakweg Latem en hun politieke vrienden liggen daar waarschijnlijk niet wakker van. Ze hebben geld genoeg om er zelf voor te zorgen, het zwembad in de tuin is snel gevuld. De rekening van de afbouw van collectieve voorzieningen, die is voor minder kapitaalkrachtige mensen. De oorzaak voor het dalende vertrouwen in de overheid is niet veel verder te zoeken.

De uitspraak van de mevrouw in de krant legt ook nog iets anders bloot. Wie voldoende financiële middelen heeft, hoeft zich geen zorgen te maken over een dure energie-, ziekenhuis-, rusthuis-, kinderopvang- of schoolrekening. Het is waar dat geld geen absolute garantie is op geluk. Maar het neemt wel veel zorgen

weg. Ik kan me voorstellen dat velen in Latem die realiteit niet kennen. Maar veel andere Vlamingen met een laag of gemiddeld loon, met een klein pensioen of lage uitkering helaas wel. Goede lonen voor iedereen en een sterke sociale zekerheid, het zal in de Royal Latem Golfclub wel geen onderwerp van gesprek zijn. Maar dat betekent niet dat het voor heel veel andere mensen niet van levensbelang is. ■



Ann Vermorgen,
ACV-voorzitter

© TIM DIRVEN

VISIE NODIGT UIT

Een avond met schrijver Stefan Hertmans

Om de lente in te zetten nodigt Visie lezers uit voor een avond met auteur en essayist Stefan Hertmans (Oorlog en terpentijn, De bekeerlinge...) over 'De zijlijn en het midden'. Hij zoomt in op de veranderende positie van het middenveld, de rol van werknemersbewegingen en de zorgsamenleving. ■



~ Wil je er graag bij zijn op donderdag 14 maart, om 17.30 uur in GC De Markten in Brussel? Stuur dan vóór 7 maart een mailtje met als onderwerp 'De zijlijn' naar lezers@visieredactie.be. Of stuur ons een briefje: Visie, PB 20, 1031 Brussel met je naam en telefoonnummer. Opgelet: de plaatsen zijn beperkt!

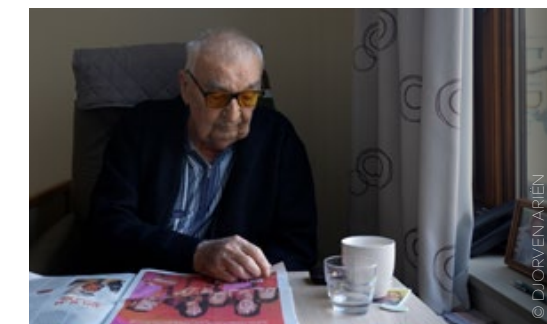
OUDEREN

Nieuwe regels dagprijzen woonzorgcentra

Dagprijzen in woonzorgcentra worden voortaan gekoppeld aan de stijging van de pensioenen en nieuwe woonzorgcentra zullen hun dagprijs niet meer vrij mogen bepalen. Vlaams minister van Welzijn Hilde Crevits (CD&V) bereikte daarover een akkoord met de sector.

Ouderenvereniging Okra werd mee betrokken in het overleg en is overwegend positief, maar ziet nog enkele verbeterpunten. Zo blijft een gemiddeld pensioen veel lager dan de gemiddelde prijs van een woonzorgcentrum. De indexering van een pensioen is dan ook niet voldoende om de prijsstijging te betalen.

De regels over winst konden ook duidelijker, klinkt het bij Okra en CM.



'We laten te veel middelen weglekken uit de zorg naar commerciële multinationals.' Beide organisaties pleiten daarnaast voor een koppeling van het zorgbudget zwaar zorgbehoevendend aan de index. ■

~ Meer info en videoreportage op www.visie.net

Redactieadres Visie, PB 20, 1031 Brussel ~ e-mail: info@visieredactie.be ~ Lezersbrieven lezers@visieredactie.be ~ Abonnementen hilde.ceulemans@acv-csc.be - 02 244 32 81 ~ Verantwoordelijke uitgever Bart Vannetelbosch ~ Redactie Simon Bellens, Lies Van der Auwera, Nils De Neubourg, Dominic Zehnder, Djoerven Ariën, Lieven Bax, Sim Geerts, Tinne Van Woensel, Rooni Theeboom, David Vanbellinghen ~ Hoofdredactie An-Sofie Bessemans, Wim Troch ~ Vormgeving Gevaert Graphics ~ Druk Goldset Printing Partners ~ Visie verschijnt tweewekelijks en is inbegrepen in het lidmaatschap van ACV bouw - industrie & energie, ACV-CSC META, ACV-Transcom en ACV Voeding en Diensten



België eerste land met wetgeving tegen oorzaken spier- en skeletaandoeningen

Er komt – na jaren actie en campagne voeren door het ACV – eindelijk een wettelijk kader om de oorzaken van spier- en skeletaandoeningen op het werk aan te pakken. Een unicum in Europa. De sociale partners hebben unaniem de voorstellen van minister van Werk Pierre-Yves Dermagne (PS) goedgekeurd. ‘Het preventief aanpakken van die aandoeningen is de enige haalbare manier om het aantal langdurig zieken terug te dringen.’

– Tekst **Dominic Zehnder**
– Foto **Bart Dewaele**

Een op de drie langdurig zieken in ons land lijdt aan een vorm van spier- of skeletaandoeningen (SSA). Lage ruggijn, artrose en ontstoken pezen zijn slechts enkele voorbeelden die voortkomen uit het werk. Volgens een berekening van Sciensano uit 2022 kosten al die klachten samen onze samenleving vijf miljard euro per jaar, door uitgaven in de gezondheidszorg en verloren arbeidsdagen.

‘Meer dan 150.000 werknemers zijn langdurig ziek uitgevallen door een dergelijke aandoening. Het is het vaakst voorkomende werkgerelateerde gezondheidsprobleem. 2,5 miljoen Belgen hebben af te rekenen met SSA-klachten. We moeten daarom inzetten op preventie, dat is de enige manier waarop we het aantal langdurig zieken kunnen terugdringen’, stelt ACV-expert welzijn op het werk Maarten Hermans.

Federaal wetsvoorstel

Ook federaal minister van Werk Dermagne is overtuigd van een preventieve aanpak. Hij lanceerde een wetsvoorstel dat een apart deel rond spier- en skelet-



Vicky Schelfhout (links) en haar collega's zorgden ervoor dat wie last heeft van spier- en skeletaandoeningen aangepast werk kan krijgen, zoals Katie Vander Eycken (rechts) die aan fibromyalgie lijdt.

aandoeningen in de Welzijnswet inbouwt. Zo komen die gezondheidsrisico's op gelijke voet te staan met bijvoorbeeld psychosociale risico's of blootstelling aan kankerverwekkende stoffen. Hermans: ‘De minister heeft geluisterd naar de voorstellen die wij twee jaar geleden lanceerden. Dat betekent dat onder andere in de verplichte risicoanalyses expliciet aandacht moet gaan naar de risico's op SSA. De werkgever moet daar vervolgens mee aan de slag. De rol van de preventieadviseur-ergonoom zal dus toenemen, net als het toezicht van

werknemersvertegenwoordigers op de aanpak van SSA-risico's op de werkplek.’

Laatste horde

België wordt daarmee het eerste Europese land met een specifieke welzijnswetgeving om deze problematiek aan te pakken. In 2012 sneuvelde nog een initiatief om een Europese Richtlijn over spier- en skeletaandoeningen in te voeren, waardoor het een opvallende afwezige is in de welzijnswetgeving van Europese landen.

Dankzij het werk van vakbondsafgevaardigde Vicky en haar collega's is er bij Audi Vorst al aangepast werk voor wie het nodig heeft

‘De gezondheid van werknemers in ons bedrijf is prioritair. Zo moeten exoskeletten (gespecialiseerd pak dat ondersteuning biedt bij beweging, red.) ervoor zorgen dat iedereen in de toekomst ergonomisch kan werken. Daarnaast hebben wij samen met de werkgever het *Health Team* opgericht. Die komt elke maand samen om te kijken hoe we oudere werknemers en werknemers met spier- en skeletklachten en andere gezondheidsproblemen het beste kunnen helpen. Dat gebeurt uiteraard steeds in overleg met alle betrokken partijen, de personeelsdienst, de vakbond en met advies van een dokter.’

‘Aangepast werk binnen het bedrijf is een van de mogelijke uitkomsten daarvan. Wie om medische redenen geen bandwerk meer aankan, kan toch aan de slag blijven. Ons *Health Team* startte *Handy Craft*: een ondersteunende dienst met diverse taken die fysiek minder inspannend zijn. Mensen kunnen daarin aan de slag om onder andere poetsactiviteiten en schilderwerken uit te voeren. In december waren er 27 personeelsleden die een aanvraag deden. Voor 15 van hen werd al een plaats gevonden.’

‘Het unaniem positief advies van vakbonden én werkgeversorganisaties, evenals de positieve reacties vanuit de beroepsverenigingen van ergonomen, arbeidsartsen en preventiediensten, tonen het stevig draagvlak om ermee aan de slag te gaan. Nu het positief advies van de sociale partners is gegeven, hoopt het ACV dan ook dat de regering snel werk maakt van het invoeren van de nieuwe wetgeving’, aldus Hermans. ■

Wie bruto meer verdient, ziet daar netto steeds minder van terug op zijn rekening. Dat blijkt uit berekeningen van het ACV. ‘Geeft je baas je een totale opslag van 500 euro, hou je daar minder dan 100 euro van over.’

– Tekst **Dominic Zehnder** – Foto **ID/Lieven Van Assche**

Opslag voor lage lonen loont amper door promotieaval

Onder de leuze ‘Werken moet meer lonen’ trokken regeringen de afgelopen jaren met allerhande fiscale voordelen, bonussen, kortingen, cafetariaplannen en andere koterijen het nettoloon op. Maar dat blijkt uit berekeningen van ACV-fiscalisten een averechts effect te hebben op mensen met een lager inkomen. Vooral wie een brutoloon van 3.000 euro of minder verdient, blijkt daarvan de dupe te zijn.

‘Een werknemer met een brutoloon van 2.500 die een bruto-opslag van 500 euro (inclusief patronale bijdragen, red.) krijgt, ziet daarvan minder dan 100 euro netto op zijn rekening verschijnen. Die kloof tussen wat de werkgever betaalt en wat de werknemer effectief ontvangt is de voorbije tien jaar alleen maar toegenomen. In 2014 hield een alleenwonende werknemer van de opslag uit bovenstaand voorbeeld net geen 34 procent over. Vandaag is dat in Vlaanderen nog maar zo'n 18 procent’, vertelt fiscaal expert van het ACV Ive Rosseel.

Schuldigen voor die promotieaval, waarbij je bij opslag weinig of niets overhoudt, zijn volgens ACV-fiscalist Erik Van Laecke onder andere de federale en Vlaamse werkbousses. ‘De extra's die de laagste lonen krijgen om hun nettoloon op te krikken, worden te snel afgebouwd of verdwijnen volledig naarmate het loon stijgt. De verhoging van het minimumloon en de stijging van de Vlaamse jobbonus hebben bovendien het effect nog groter gemaakt. Komen er kinderen bij, dan hebben de laagste lonen ook nog een sociale toeslag op de kinderbijslag die wegvalt. Dat versterkt de promotieaval nog eens.’

De promotieaval wegwerken moet een prioriteit zijn voor de regeringen in ons land, vinden beide experten. ‘Daarvoor is een echte fiscale hervorming nodig. Door te snoeien in de wildgroei aan fiscale koterij, door alle niet of weinig belaste inkomens meer te laten bijdragen en door een grotere inspanning te vragen van de grote vermogens met een vermogensbelasting, kunnen de belastingen op het loon voor alle werknemers omlaag.’ ■



Wie een laag inkomen heeft en opslag krijgt, kan zo een sociale toeslag op de kinderbijslag zien verdwijnen, klaagt het ACV aan.

Meer gelijkheid tussen arbeiders en bedienden

Tien jaar geleden, op 1 januari 2014, trad de wet op het eenheidsstatuut in werking. Arbeiders en bedienden genoten voortaan dezelfde opzegtermijnen bij ontslag en aan generatielange discriminaties zoals de 'carensdag' kwam een einde. Maar helemaal gelijk zijn arbeiders en bedienden nog steeds niet.

→ Tekst **Simon Bellens** → Foto's **Wouter Van Vooren**

Na lange onderhandelingen tussen de sociale partners kwam er op 26 december 2013 eindelijk een wet die zou zorgen voor een gelijkere behandeling tussen arbeiders en bedienden. Al lang leidde het onderscheid tussen 'hoofdzakelijk handwerk' en 'hoofdzakelijk hoofdwerk' tot sterk verschillende regelingen en ongenoegen.

Zo hadden bedienden ruim betere opzegtermijnen bij ontslag. Voor arbeiders gold dan weer een *carensdag*, de eerste dag van ziekte waarvoor arbeiders, in tegenstelling tot bedienden, geen gewaarborgd loon hadden. In 1993 oordeelde het Arbitragehof, vandaag het Grondwettelijk Hof, een eerste keer dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden discriminerend

was. Toch zou het nog twintig jaar duren voor het eenheidsstatuut er kwam. Daarvoor was zelfs een nieuwe berisping van het Grondwettelijk Hof nodig.

Dat leidde tot de wet op het eenheidsstatuut. De *carensdag* werd afgeschaft, en arbeiders en bedienden hadden voortaan dezelfde opzegtermijnen. Bovendien verdween de proeftijd, waarin werkgevers arbeiders zonder opzevergoeding of -termijn konden afdanken, al zijn daarop uitzonderingen voor jobstudenten, uitzendkrachten, of voor tijdelijk werk.

Gewaarborgd loon

'De voltooiing van het volgehouden werk van het ACV, vanaf de jaren

negentig', vertelt ACV-voorzitter Ann Vermorgen. 'Werkgevers waren al twintig jaar bezig over de onderwaardering van technische beroepen. Maar ze wilden niet inzien dat het zwaar benadeelde arbeidersstatuut daar voor iets tussen zat.'

Toch had het ACV gehoopt om tien jaar later verder staan. 'Voor bedienden is er nog steeds het geringere vakantiegeld', vertelt hoofd van de ACV-studiedienst Maarten Gerard, 'en voor arbeiders met een brutoloon onder 3.145 euro per maand wordt het gewaarborgd loon bij ziekte niet gecorrigeerd voor de werkbonus.' Ook de tijdelijke werkloosheidsregeling ziet er vandaag nog anders uit voor arbeiders en bedienden. 'Werkgevers kunnen arbeiders veel gemakkelijker op tijdelijke werkloosheid zetten.'

'Arbeiders en bedienden volgen zelfde loonschaal'

In enkele bedrijven worden de resultaten van de harmonisering van het arbeiders- en het bediendenstatuut steeds zichtbaarder. Bij materiaalontwikkelaar en recyclagebedrijf Umicore in Hoboken, waar zo'n 2.000 mensen werken, is het eenheidsstatuut sinds vorig jaar volledig af.

Arbeiders en bedienden vallen er onder dezelfde loonschaal, op basis van een gelijke procedure voor de functieclassificatie. 'Vroeger hadden bedienden een loonsverhoging per anciënniteitsjaar, terwijl arbeiders pas om de vier jaar in

andere schaal kwamen met een maximale anciënniteit van 25 jaar', vertelt AGV-CSC META-afgevaardigde Ronald Freriks (58, rechts op de foto). 'Ook het aanvullend pensioen is vandaag helemaal gelijk, terwijl arbeiders vroeger bijna geen pensioenplan hadden.'

Meer dan 80 procent van de werknemers is daar beter van geworden, schat Freriks. 'En door een garantieregeling is niemand erop achteruitgegaan. We hebben een lange weg afgelegd, maar het heeft ons wel dichterbij elkaar gebracht op de werkvloer.'

Spiegelcomité

Maar vooral in het sectoraal overleg is er nog werk aan de winkel. Arbeiders genieten in sommige sectoren bijvoorbeeld lagere aanvullende pensioenen, of hebben die helemaal niet. Vanaf 2030 moeten die verschillen volgens de wet weggewerkt zijn.

Sommige bedrijven en sectoren nemen alvast het voortouw. 'Door het eenheidsstatuut is er dynamiek op gang gekomen waarbij arbeiders en bedienden in één vakbondswerking verenigd worden', zegt Lieve De Preter, voorzitter van ACV-CSC META. 'In onder meer de textielsector, de kleding en confectie, de metaalbouw, en de sector van de non-ferrometalen hebben we zogenaamde spiegelcomités. We trekken met gelijkaardige eisenbundels voor arbeiders en bedienden, en gecoördineerd naar onderhandelingen met werkgevers. Binnen de vakbond maken we, waar dat mogelijk is, werk van een eengemaakte structuur.'

Dat is onder meer zo in het paritair comité voor de stoffering en houtbewerking. 'We streven naar één paritair comité per sector, in plaats van afzonderlijke comités voor arbeiders of bedienden', zegt sectorverantwoordelijke bij ACVBIE Dirk Coninckx. 'Op termijn willen we zo alle ongelijkheden tussen arbeiders en bedienden wegwerken. Dat is een werk van lange adem. Er mogen verschillen bestaan, als ze ontstaan uit het werk zelf. Niet gewoon uit een statuut. Het is al lang niet meer zo dat arbeiders alleen met de handen, en bedienden alleen met het hoofd werken.'

'Bij politici en bij werkgevers lijkt de interesse voor een verdere gelijktrekking verdwenen', besluit Vermorgen. 'Maar laten we hopen dat we dat een nieuwe boost kunnen geven. Op een dag moeten we niet meer spreken van arbeiders of bedienden, maar simpelweg van medewerkers.' ■



HET ROBBY-ARREST WERKTE EEN LAATSTE DISCRIMINATIE TEGEN BOUWVAKKERS WEG

'We zijn niet langer *máár* bouwvakkers'

Ondanks de wet op het eenheidsstatuut veranderde er in eerste instantie niets voor bouwvakkers. Voor arbeiders in de bouwsector bedacht de wetgever een uitzondering met kortere opzegtermijnen. 'Wegens de moordende concurrentie van buitenlandse onderaannemers', klonk het bij werkgevers.

Dat was buiten Robby De Ridder (43) gerekend, bouwvakker bij Mourik in Antwerpen. 'Zijn bouwvakkers dan minderwaardig?' wierp hij tegen. Samen met de vakbond diende hij een klacht in bij het Grondwettelijk Hof. 'Spannend, want in het begin weet je niet waar dat zal eindigen', herinnert De Ridder zich. 'Het voelde als David tegen Goliath, en mijn oudere collega's hadden nooit iets anders gekend dan een korte opzeg. Maar achteraf zijn velen me komen bedanken. We staan vandaag sterker in onze schoenen.'

In 2015 gaf het Grondwettelijk Hof hem gelijk. Het 'Robby-arrest' zorgde ervoor dat ook bouwvakkers aanspraak konden maken op de betere ontslagregeling. 'Er wordt anders naar ons gekeken. Vroeger leken wij 'maar bouwvakkers', nu krijgen we meer erkenning. Er is minder verloop en bazen willen goed personeel behouden. Al heeft dat misschien ook met de krapte op de arbeidsmarkt te maken.'

Bovendien stromen meer bouwvakkers door naar een bediendenstatuut, vertelt De Ridder. 'Zeker als ze een leidinggevende functie krijgen.' Die kans kreeg hij ook toen hij zeven jaar geleden werfleider werd. 'Maar in mijn geval kwam het voordeliger uit om arbeider te blijven.'

BIJ UMICORE IN HOBOKEN GELDEN EXACT DEZELFDE REGELS EN VOORDELEN VOOR ARBEIDERS EN BEDIENDEN





LOON 366 DAGEN

Moet ik in een schrikkeljaar meer werken, en krijg ik dan meer loon?

2024 is een schrikkeljaar, en dus telt de maand februari een dagje extra. Betekent dit dan ook dat we dit jaar een dag meer moeten werken dan vorig jaar? En wat betekent dat financieel? Krijgen we voor die extra dag dan ook een hoger loon?

Een jaar telt doorgaans 251 werkdagen. Afhankelijk van hoe de weekenddagen vallen, kan dat een dag minder zijn. Dit jaar telt 252 'werkbare dagen'. Dat is een dag meer dan vorig jaar, maar het is niet zo dat een schrikkeljaar per definitie een extra werkdag telt. 2016 telde immers 251 werkdagen, het 'gewone' aantal. 2028 zal trouwens 'maar' 250 werkdagen tellen, ook al telt dat jaar een schrikkeljaar meer. 2020 telde dan weer 252 'werkbare dagen'. Op een hele loopbaan gezien, maakt een schrikkeljaar dus niet zo veel verschil.

Vertaalt een dag meer werken zich ook in meer loon? Voor wie – zoals de meeste arbeiders of vrije beroepen zoals advocaten – op basis van gepresteerde uren wordt betaald, zorgt een schrikkeljaar voor extra inkomsten. Voor wie een vast loon heeft, zoals de meeste bedienden, verandert er evenwel niets aan hun nettoloon. Voor hen maakt het niets uit of een maand 28, 29, 30 of 31 dagen telt. Wie maaltijdcheques krijgt, merkt door de extra werkdag wel een verschil. Je ontvangt immers een cheque per gewerkte dag. ■

VACATURES (M/V/X)

Het ACV zoekt

- Adviseur economie en mobiliteit - Schaarbeek
- ~ hetacv.be/vacatures

Kwb zoekt

- Administratief medewerker dispatching - Schaarbeek
- Educatief medewerker – ondersteuner lokale groepen – regio Mechelen-Rivierenland
- ~ kwbeensgezind.be/vacatures

CM zoekt

- Facilitator Sociale Democratie – Schaarbeek – minstens 80%
- ~ cm.be/jobs



FEITEN

Jozef Beneens begon in 1935 als zelfstandig schrijnwerker. Drie generaties later is Beneens een familiaal bouwen interieurbedrijf. Meer dan 150 medewerkers verzorgen totaalprojecten, van ruwbouw tot afwerking.

Duurzaam bouwen met Beneens

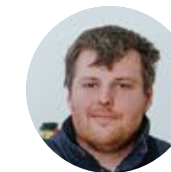
Dit familiebedrijf uit Olen streeft ernaar zo circulair mogelijk te werken. Grondstoffen en materialen worden gerecupereerd en hergebruikt. Ook wekken ze 40 procent van de stroom zelf op, en is de overige aangekochte stroom Belgisch en groen. Alle werknemers kunnen eigen suggesties aanbrenge om het nog beter te doen.

~ Tekst **Djorven Ariën**
~ Foto **Wouter Van Vooren**



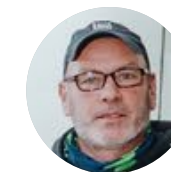
PATRICK NICASY (56), ploegbaas/meubelmaker en vakbondsafgevaardigde

'We maken vaak exclusieve meubelstukken. Ik heb de vorige keuken van Jeroen Meus voor *Dagelijkse Kost* gemaakt. Als ik mijn werk op tv zag was ik echt trots. Doorheen de jaren werd veel van ons werk computergestuurd. Ik ben nog van de oude stempel, dus ik vind manueel werk wel leuker en creatiever. Maar ik heb thuis nog een atelier waar ik me kan laten gaan. Syndicaal werk geeft me ook voldoening. Zo hebben we een koopkrachtpremie voor iedereen in het bedrijf verkregen die oorspronkelijk uitsluitend voor één afdeling was gepland. Maar onze slogan is: 'samen maken we het', dus we hebben het voorziene bedrag door iedereen gedeeld.'



JEF WOUTERS (31), schrijnwerker

'Toen ik hier begon stond ik in de buitenploeg, maar dat deed ik niet zo graag. Ik ben eens op een dak moeten klimmen terwijl ik valangst heb. Dat was een hele overwinning voor me. Na een half jaar kreeg ik de kans om over te stappen naar het atelier en daar ben ik heel dankbaar voor. Handwerk is echt mijn ding. Hout is mijn favoriete materiaal omdat het warm is en een ziel heeft. Als iets afgewerkt is, kan ik echt trots zijn. Een goede collega stuurt altijd foto's door bij de plaatsing van mijn ramen en deuren. Zo krijg ik het eindresultaat te zien van waar ik zo hard aan meegewerkt heb.'



TOM HAESENDONCKX (50), magazijnier/aankoper en hoofdafgevaardigde

'Je voelt hier echt nog dat familiale karakter. Iedereen springt voor elkaar in de bres. Ik ken 95 procent van de mensen die hier werken en velen werken hier tot aan hun pensioen. In 26 jaar ben ik ook praktisch nooit met tegenzin komen werken. We mogen onszelf echt pioniers noemen op het vlak van milieu en duurzaamheid. De gemeente is zelfs komen kijken naar ons containerpark ter inspiratie.' ■

1. DOCUMENTAIRE REIS ROND DE WERELD VOOR DEMENTIE



Zorgvernieuwer Teun Toebes, 24 en kerngezond, heeft een missie. Hij wil de levenskwaliteit van mensen met dementie verbeteren. Want één op de vijf krijgt op een dag het verdict. Na enkele jaren huizen op een afdeling voor mensen met dementie in een woonzorgcentrum, trekt Teun de wijde wereld in. Samen met documentairemaker Jonathan De Jong onderzoekt hij hoe we wereldwijd omgaan met dementie. In de internationaal bekroonde documentaire *Human Forever* daagt Teun ons uit om anders na te denken over zorg en onze samenleving. ■

~ Vanaf 21 februari in de bioscoop. Wil je erbij zijn op de première op maandag 19 februari om 19 uur, Koningin Elizabethzaal, Antwerpen? Stuur dan een mail naar HumanForever@cm.be met vermelding "Visie" en maak kans op een van de 10 duotickets. Winnaars worden persoonlijk op de hoogte gebracht.

Breintrein

	7	1		5	
9		3	5		
			4		
8	5			1	6
	9	3	6	2	5
1			5		
	2	7			
	8		4		9
		2		6	1
				6	1

2. EXPO

Herkomst van koloniale kunst

In de tijdelijke tentoonstelling *ReThinking Collections* wil het AfricaMuseum dieper graven naar de herkomst van kunst. Tijdens de koloniale periode kwam heel wat Afrikaanse kunst terecht in ons land, zo ook in het AfricaMuseum. Daarbij gingen heel wat sporen en kostbare info verloren. Hoe kunnen we vandaag de herkomst van vaak omstreden erfgoed achterhalen? En wat is de toekomst van koloniale kunstcollecties, binnen maar ook buiten de muren van musea? ■



~ Tot eind september 2024 in het Africamuseum, Tervuren Africamuseum.be

Gratis met de museumpas

3. DANS

Brussel danst



Met het veelzijdige dansprogramma *Dans Danse Dance* doet KVS deze lente Brussel bruisen. Van urban tot klassieke dans, en zelfs geluidkunst versus dans, *Dans Danse Dance* toont de enorme veelheid aan stijlen die je in de Brusselse metropool aantreft. Gevestigde waarden en aanstromend talent veroveren het podium. Naast eigen talent, zoals C La Vie, brengt *Dans Danse Dance* ook opvallende namen uit het buitenland. Uniek is onder andere een samenwerking met het Jin Xing Dance Theater uit Shanghai. Jin Xing staat bekend als de Chinese Oprah Winfrey. ■

~ *Dans Danse Dance* Vanaf 2 februari in de KVS, Brussel kvs.be

Factcheck.



Een yogasessie op het werk helpt tegen een burn-out



Nieuwe studies tonen aan dat initiatieven op het werk om het mentaal welzijn van individuele werknemers te verhogen geen aantoonbaar effect hebben. Vooral werkgevers en politici kunnen de structurele factoren aanpakken die ons mentaal welzijn schaden, zoals gebrek aan werkzekerheid, autonomie en een te hoge werkdruk.

Cursussen stressmanagement, sessies mindfulness, yogaklassen, weerbaarheidsapps op de telefoon, tot zelfs pingpongtafels op de werkvloer. In navolging van – vaak Amerikaanse – bedrijven en organisaties vinden zulke programma's ondertussen ook bij ons ingang. Het idee: ze maken werknemers gelukkig, en dat zorgt weer voor een hogere productiviteit. Klinkt goed, maar enkele recente onderzoeken zetten dat idee nu helemaal op zijn kop.

Onderzoekers van de Universiteit van Oxford zagen hoe de zogenaamde welzijnsprogramma's bij bijna 50.000 werknemers eigenlijk geen effect hadden op hun mentaal welzijn. Een Amerikaanse studie kwam recent tot soortgelijke conclusies.

Eerdere, kleinschalige studies zagen soms wel, en soms geen effect. 'Nu zien we voor het

eerst dat bijvoorbeeld een mindfulnessstraining of een yogales op een werkvloer eigenlijk geen meetbaar effect heeft op ons welzijn', zegt Maarten Hermans, expert welzijn op het werk bij het ACV. 'Nochtans passen veel managers van die leuke initiatieven toe. Goedbedoeld of om de indruk te wekken dat ze werken aan het mentaal welzijn van de medewerkers.' Sommige initiatieven, zoals smartphone-apps, blijken zelfs onze mentale gezondheid negatief te beïnvloeden.

Cijfers tonen ondertussen wel hoe mentaal welzijn een grote maatschappelijke uitdaging is. Zo verklaren depressies en burn-outs een kwart van alle langdurige arbeidsongeschiktheid, volgens het Riziv. Tussen 2016 en 2021 kende ons land zelfs een stijging van meer dan 46 procent van het aantal mensen in langdurige ziekte als gevolg daarvan. Hermans:

'Daarom is het belangrijk om vooral die factoren aan te pakken waarvan wel bewezen is dat ze ons mentaal ziek maken, zoals lange werktijden, werkonzekerheid, lage autonomie en hoge werkdruk. Dat zijn structurele problemen, waar werkgevers en politici hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Welzijnsbeleid dat zich enkel richt op de individuele werknemer, is louter een pleister op een houten been.'

Moeten alle pilates- en yogaklassen tijdens de middagpauze dan op de schop? 'Sommigen vinden die momenten inderdaad een meerwaarde op hun werk', erkent Hermans. 'Maar beschouw het net zoals een salariswagen als een extraatje boven op het loon.' Wat Hermans betreft is het alleszins helemaal fout om zulke sessies tot het welzijnsbeleid te rekenen. ■

We vragen het aan.



Frédéric Dupont, expert werkloosheid ACV

Kan ik mijn flexi-job nog doen als ik tijdelijk of technisch werkloos ben?

'Werknemers die minstens vier vijfde werken in het derde kwartaal dat aan het flexiwerk voorafgaat, kunnen (net als gepensioneerden) een flexi-job doen in de horeca of detailhandel (bakkers, slagers, supermarkten, kappers...), de sport-, entertainment- en zorgsector. Sinds 2024 werd de lijst nóg uitgebreid naar onder meer het onderwijs, verhuisondernemingen en grote delen van de voedingsnijverheid.'

'Wanneer je tijdelijk of technisch werkloos wordt, mag je de flexi-job nog blijven doen of zelfs uitbreiden. Let wel, je kunt je salaris niet combineren met een werkloosheidsuitkering op één en dezelfde dag. Werk je dus overdag of 's avonds als flexi-jobber, dan moet je het vakje voor de dag waarop je de activiteit verricht zwart maken op je controlekaart. Dat heeft invloed op de uitkering die je ontvangt.'

'Heb je geen flexijob maar een bijberoep? Voor het uitoefenen van een bijberoep tijdens de tijdelijke werkloosheid, gelden andere regels. Ten eerste moet je je bijberoep al minstens drie maanden uitoefenen in combinatie met je hoofdberoep. Je moet je bijberoep aangeven bij het ACV en je mag je bijberoep niet uitoefenen tussen 7 en 18 uur zonder de vakjes op je controlekaart in te vullen. Een aantal activiteiten, zoals in de horeca, de bewakings- of verzekeringsector zijn uitgesloten.' ■

~ www.hetacv.be/contact

Ik ben blij dat gij in mijn team zit

Over het belang van collega's

Een kleine attentie, een luisterend oor, grapjes hier en lolletjes daar ... Goede collega's komen in allerlei vormen en kunnen de sfeer op het werk maken, of kraken. Maar waarom is dat zo? En hoe gaat dat dan bij telewerk of als je alleen bent op je werk?

→ Tekst **Djorven Ariën** → Foto **Layla Aerts**

Het belang van collega's mag niet onderschat worden, zegt Lode Godderis, professor aan het Centrum voor Omgeving en Gezondheid van de KU Leuven en CEO van de externe preventiedienst Idewe. 'Wij hebben nood aan anderen om ons goed te voelen, mensen zijn sociale wezens. Iets kunnen betekenen voor iemand is superbelangrijk voor ons mentaal welzijn.'

Maar de slinger kan ook te ver doorslaan, wanneer werknemers slechte arbeidsomstandigheden aanvaarden door de aanwezigheid van goede collega's.

'Hoge werkeisen en te weinig autonomie worden soms opgevangen door de aanwezigheid en steun van collega's',

Sociale steun is belangrijk in het vermijden van burn-out.

→ **LODE GODDERIS**

stelt Christophe Vanroelen, professor sociologie aan de VUB. 'Soms spelen bedrijven de goede werksfeer en de collegialiteit uit bij aanwervingen, terwijl de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden misschien ondermaats zijn.'

Invloed op gezondheid

'De effecten van contacten met collega's op onze mentale en zelfs fysieke gezondheid zijn duidelijk aanwijsbaar en bewezen', zegt Deborah De Moortel, professor sociologie aan de VUB. 'Mijn eigen onderzoek toont aan dat de sociale steun van collega's, na loon, de belangrijkste verklarende factor is voor een goede mentale gezondheid.'

Godderis: 'Bij burn-out zien we duidelijk dat de sociale steun van collega's belangrijk is in het voorkomen van burn-out. Als mensen zich daarentegen gestresseerd voelen door een slechte relatie met collega's, dan uit zich dat vaak in nek- of rugklachten. Er zijn ook bewezen correlaties tussen pesten en gezondheidsklachten zoals

verhoogde bloeddruk en aandoeningen van hart en bloedvaten.'

Individuele jobs

In bepaalde banen is er weinig of geen contact met collega's, denk maar aan huishoudhulpen of vrachtwagenchauffeurs. Steeds vaker worden collega's ook vervangen door digitale toepassingen. Dat lijkt op het eerste gezicht eenzaam en nefast voor de mentale gezondheid.

'Als mensen zich eenzaam of geïsoleerd voelen, zie je inderdaad de kans op stress en andere mentale klachten sterk toenemen', vervolgt Godderis. 'Dus voor mensen die alleenstaand zijn en die hun werk eigenlijk als enige link

met anderen hebben, zijn zulke banen niet aan te raden. Maar er zijn bijvoorbeeld ook introverte mensen die liever op zichzelf werken, met veel autonomie en die minder nood hebben aan collega's. Voor die mensen kan het ook net een verademing zijn.'

Telewerk

Sinds de coronacrisis werd telewerken plots het nieuwe normaal. Maar daardoor hebben we steeds minder fysiek contact met collega's.

Jens Doms, socioloog aan de VUB, doet onderzoek naar telewerken. 'Heel wat werknemers geven aan zich geïsoleerd te voelen en echte ontmoetingen met collega's te missen. Van elkaar kunnen

leren op het werk valt bijvoorbeeld voor een groot stuk weg. Telewerken heeft zeker ook voordelen op vlak van balans tussen werk en privé. Maar niet iedereen kan thuis werken. Die achterblijvers zitten dan eenzaam op een lege werkplek. Het sociale element van werken komt daardoor onder druk te staan.'

Volgens Doms zijn meer afspraken rond telewerken onvermijdelijk. 'Transparante communicatie en goede afspraken zijn nodig omdat je als werknemer deel uitmaakt van een collectief. De behoeften en noden van een individu moeten worden afgestemd op die van collega's. Daarom worden afspraken beter op teamniveau gemaakt dan op organisatie-niveau. Leidinggevenden spelen hier een heel belangrijke rol in.'

Van elkaar kunnen leren op het werk valt bij telewerken voor een groot stuk weg.

→ **JENS DOMS**

'Bij telewerken wordt te snel gewezen op individuele verantwoordelijkheid voor het voorkomen van stress en gezondheidsproblemen', reageert De Moortel. 'Wanneer je thuiswerkt, is overwerken je eigen keuze. Het inrichten van een thuishkantoor of het in stand houden van verbondenheid wordt plots allemaal de verantwoordelijkheid van de werknemer. Waarom zou dat zo moeten zijn terwijl je nog steeds werkt voor een organisatie?' ■

MONIKA (41) ORGANISEERDE MEE EEN SESSIE ZUMBA VOOR HAAR COLLEGA'S

'Ik heb veel collega's leren kennen'

'Als huishoudhulp kom je maar zelden in contact met je collega's. We werken allemaal in vaak lege huizen. Op kantoor, als we op einde van elke maand de dienstcheques komen inleveren, kruisen we elkaar, maar veel tijd om te praten is er niet.'

'Ik ben ingegaan op een brief van het ACV om kandidaat te worden voor de sociale verkiezingen. Vooraf wist ik niet veel over de vakbondswerking. Samen met de secretaris en de centrale hebben we een zumba-avond (Latijns-Amerikaanse muziek en dans, red.) georganiseerd voor dienstenchequewerknemers. Dat wekte de aandacht. Er waren broodjes en drank, en animatie voor de kinderen. Sommige vrouwen namen ook hun man mee. Veel vrouwen zijn buitenlands en kennen hun rechten niet. Op zo'n avond praat je al wat makkelijker over het werk en kun je waardevolle informatie delen.'

'Ik heb veel collega's leren kennen. En er groeien ook vriendschappen uit, want behalve het werk heb je nog wel meer gemeen: je komt uit dezelfde gemeenschap, of je hebt kinderen van ongeveer dezelfde leeftijd ... Het doet goed om te weten dat je niet alleen bent, ook op het werk.'

Huishoudhulpen eisen geschrapte premie terug op

Huishoudhulpen plannen op 7 februari een grote bijeenkomst in Brussel. Zo reageren ze op het nieuws dat werkgeversorganisaties Federgon (die HR-dienstverleners vertegenwoordigt) en DCO Vlaanderen de cao's over de eindejaarspremie en de toeslag bij economische werkloosheid zonder overleg intrekken. 'Deze vernedering pikken we niet langer.'

→ Tekst **Lies Van der Auwera**
→ Foto **ID/ Rhode Van Elsen**



In de onderhandelingen rond beide cao's waren de sociale partners eerder tot een akkoord gekomen. Net daarom verbaasden Federgon en DCO Vlaanderen met hun eenzijdige opzegging. De werkgeversorganisaties beroepen zich naar eigen zeggen op 'eventuele moeilijke periodes in 2025.'

'Een signaal dat de wenkbrauwen doet fronsen als je de groeiende winsten van de bedrijven bekijkt', reageert nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten Kris Vanautgaerden. 'Concreet verliezen huishoudhulpen gemiddeld 396 euro netto. Onaanvaardbaar, aangezien de meeste huishoudhulpen zich nu al in een uiterst kwetsbare situatie bevinden.'

Het minimumloon in de sector bedraagt 13,36 euro per uur. De meerderheid van de huishoudhulpen werkt bovendien deeltijds om het zware werk te kunnen volhouden.

Charlyn Libbrecht (32) werkt al negen jaar als huishoudhulp. Dat de eindejaarspremie en de syndicale premie nu dreigen te vervallen, zal volgens haar heel wat collega's hard treffen. 'Veel collega's kunnen zelfs hun basiskosten niet meer betalen zonder die premie. Als we elkaar zien, gaat het dan ook vaak over de financiële problemen waar velen van ons mee kampen.'

Het klopt dat een aantal kleinere non-profitbedrijven het moeilijk hebben, beaamt

Vanautgaerden. 'Maar 80 procent van de huishoudhulpen werkt voor een winstgevend dienstenchequebedrijf. We willen vermijden dat subsidies, bedoeld voor lonen en premies, naar de werkgevers vloeien. Daarom roepen we de regering op om haar verantwoordelijkheid te nemen tegenover huishoudhulpen.'

Om de premies opnieuw op te eisen, komen de afgevaardigden van de huishoudhulpen op 7 februari samen voor overleg in Brussel. Naast de opzegging van de cao's komt ook het welzijnsdossier op tafel. 'Werkgevers mogen niet langer weigeren om de welzijnswet toe te passen, zeker gezien de vele gezondheidsproblemen in de sector', besluit Vanautgaerden. ■

Nieuw vanaf januari: kilometers per dag op loonbrief elektriciens

Elektriciens die onder PC 149.01 vallen, vinden vanaf januari hun gereden kilometers per dag gedetailleerd terug op hun loonbrief. Het gaat om de kilometers die je rijdt onder het stelsel van mobiliteit. Werknemers kunnen zo makkelijker nakijken of hun mobiliteitsvergoeding correct betaald is. Wie een voertuig van de werkgever gebruikt, ontvangt 0,1579 euro mobiliteitsvergoeding per kilometer. Dat geldt zowel voor chauffeur als passagier.



Het aantal gereden kilometers telt daarnaast ook mee voor een extra dag verlof. Voortaan heb je na 27.000 km recht op die extra dag. Voorheen was dat vanaf 40.000 km. Op 31 december komt de teller weer op nul.

Wie meer informatie wenst, kan terecht in het secretariaat van ACV-CSC METEA. ■

Vergoeding kinderopvang verhoogd voor metaalhandel

Sinds 1 januari 2024 is een verhoogde vergoeding mogelijk voor kinderopvang. Werknemers in de metaalhandel (PC 149.04) hebben voor twee jaar recht op een terugbetaling door het Sociaal Fonds van vijf euro per dag per kind, met een maximum van 500 euro per jaar. De vergoeding geldt voor kinderen tot 14 jaar. Voor- en naschoolse opvang en vakantie-kampen vallen mee onder de nieuwe regeling. De vergoeding komt niet vanzelf: werknemers moeten een fiscaal attest voorzien voor de kosten van de kinderopvang van 2024 en 2025. ■

Ketnet-wrapster

Sarah Mouhamou

gevat
in 5
woorden

Dromer

'Als kind en tiener droomde ik veel. Ik geloofde dat ik alles kon zijn en doen wat ik wilde. Diezelfde fantasie probeer ik op Ketnet ook bij de kinderen aan te spreken, onder meer om weg te blijven van al het dramatische dat er in de wereld gaande is. Meegaan in kinderen hun levendige fantasieën is fantastisch: hoe zotter, hoe leuker het wordt. Met het volwassen worden raak je dat voor een deel kwijt. Dat vind ik jammer.'

Ambitie

'Ik maak al tien jaar televisie voor kinderen. Dat is mijn veilige haven, maar ik vraag me af of ik hetzelfde kan waarmaken bij een volwassen publiek. Met het ouder worden kijk ik wat realistischer en genuanceerder naar de wereld. Weten wat haalbaar is, is belangrijk. Toch heb ik nog steeds een stukje van die kleine, dromende Sarah in me zitten. Zo is het dit jaar mijn ambitie om werk te maken van de verschillende ideeën voor tv-programma's in mijn hoofd.'

People pleaser

'Mijn inlevingsvermogen is heel groot. Op zich een mooie eigenschap, en handig om te begrijpen wat anderen willen. Maar het staat me soms in de weg, want ik ben daardoor ook een *people pleaser*. Nee zeggen vind ik moeilijk. Als er voor een tv-programma iemand heel veel moeite doet om mijn kleding of haar te stylen, krijg ik het niet over mijn hart te zeggen dat ik het eigenlijk niet mooi vind. Het zorgt er ook voor dat ik moeilijk tegen onrecht kan.'

Controle

'Als iets als druk of een verplichting aanvoelt, doe ik het vooral het averechtse. (*lacht*) Een echte rebel kun je mij misschien niet noemen, maar ik heb het soms moeilijk om te voldoen aan wat anderen van mij verwachten. Ik ben bijvoorbeeld opgegroeid met de boodschap dat de schoonheid van een vrouw in het haar zit. Toen ik op m'n zestiende voor het eerst alleen naar de kapper mocht, heb ik mijn haar kort laten knippen. Het gaat dus nooit om echt drastische dingen, maar vooral om het gevoel om zelf controle te houden over wat er in het leven gebeurt.'

Voorbeeld

'Toen ik bij Ketnet begon, was ik nog heel bewust bezig met de boodschappen die ik wou meegeven aan de kinderen. Later werd dat iets organisch, die voorbeeldfunctie werd vooral iets leuks. Ik vind het fijn als kinderen zich in mij herkennen of als ik hen kan motiveren. Met Instagram heb ik een platform dat ik meestal gebruik voor leuke dingen. Maar soms deel ik ook dingen die mij raken, zoals de situatie in Gaza. Ik hoop dat ik daarmee ook andere mensen kan raken en hen aanzet om erover na te denken.'

→ Tekst **Nils De Neubourg** → Foto **ID/Kris Van Exel**

~ Sarah Mouhamou is meter van het JeugdfilmFestival Antwerpen. Heel de krosvakantie kunnen kinderen vanaf anderhalf en jongeren tot 18 jaar terecht in Antwerpen en andere steden voor films, workshops of games.

~ www.jeugdfilmfestivalantwerpen.be

ANTWERPEN

