NT MAGAZINE

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | Nr. 12 | Februari 2018

DE CONFRONTATIE
Maggie De Block over onbelast bijverdienen

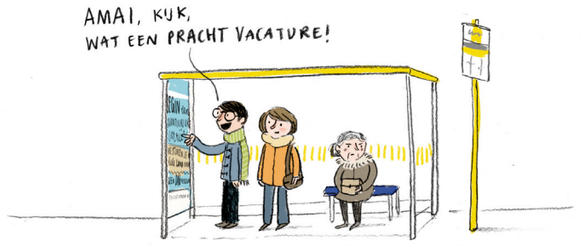
DE STELLING
Er zijn te veel ambtenaren tewerkgesteld in België

LOKALE BESTUREN
Warm Antwerpen: Armoede-bestrijding in de winter

KLARE TAAL

“Helder en duidelijk communiceren is essentieel in een bedrijf met zware hervormingen zoals De Lijn.”

ACV openbare diensten



04 Het gesprek
"De vakbeweging staat in België nog heel sterk."

06 Armoedebestrijding in de winter
Het warme werk bij Stad en OCMW Antwerpen

08 Het tijdstip
10u30, Kraenepoel Aalter

10 De klant
Jorinde en Steven zijn klant bij My Pension.

11 De stelling
België telt te veel ambtenaren

12 De confrontatie
"Vrijwilligerswerk is de lijm in onze samenleving"

16 Marloes

17 De militant
Vlaamse gemeenten uit Vivaqua

18 Openbare diensten
De kracht van engagement en werken in het groen

20 Openbaar vervoer
Hervormingen De Lijn: impact op het personeel

22 Kort
School je nu bij!

23 Column
Alles gaat voorbij?

24 Terugblik
De eerste computer in België

Reacties kan je sturen naar de redactie via:
nt@acv-csc.be

COLOFON
Concept & Redactie: The Fat Lady
Coördinatie: Dorien De Wit, Pers & Communicatie ACV Openbare Diensten
Druk: Corelio Printing, www.corelio.be
VU: Luc Hamelinck

3 vragen voor... Luc Hamelinck

"Als vakbond vertolken we wat bij de mensen leeft. Dat is geen kwestie van behoudsgezindheid, het is gewoon onze rol."

• • • **We weerleggen de stelling dat België te veel ambtenaren telt. Wat is er mis met goed bevolkte overheidsinstellingen?** Men ziet overheidspersoneel als louter een kost en men stelt het graag voor alsof een maximale vermindering van de overheidsuitgaven goed is voor de economie. Maar dat is niet zo. Overheidsdiensten moeten niet te veel personeel hebben, maar mogen ook niet met te weinig zijn. Ze moeten het nodige personeel hebben om goed te functioneren en dus kwaliteit en dienstverlening aan te bieden.

• • • **Vakbonden wordt vaak verweten behoudsgezind te reageren bij reorganisaties.** Reorganisaties zorgen vaak voor onzekerheid. De meeste mensen houden niet van verandering, maar zijn tegelijk realistisch genoeg om te weten dat niets bij het oude blijft. Als een reorganisatie niet goed wordt aangepakt, is het logisch dat er ongenoegen is en dat men reageert. Als vakbond vertolken we wat bij de mensen leeft. Dat is geen kwestie van behoudsgezindheid, het is gewoon onze rol.

• • • **2018 is een verkiezingsjaar. Welke stemmenlokkers mogen we verwachten en waarom mogen we daar niet intrappen?** Ik hoop dat de ogen zijn opengegaan na de vorige verkiezingen. Toen voorzag geen enkele politieke partij de verhoging van de pensioenleeftijd tot 67 jaar. De eerste nieuwe beloftes zijn ondertussen gelanceerd. Zowel Open VLD als N-VA zijn nu voorstander van het optrekken van de minimumpensioenen, terwijl die verhoging ons de afgelopen jaren uitdrukkelijk is geweigerd. We zien affiches met Bart De Wever (N-VA) als verdediger van de sociale zekerheid. Dat is niet erg geloofwaardig.

Luc Hamelinck is voorzitter van ACV Openbare Diensten

Voor reacties kan je Luc bereiken via **luc.hamelinck@acv-csc.be.**

“Burgers willen niet dat publieke diensten worden geprivatiseerd”

Jan-Willem Goudriaan is de algemeen secretaris van EPSU, de European Federation of Public Service Unions ofwel de stem van 8 miljoen Europese werkneemsters en werknemers in de publieke diensten. Een gesprek over de uitdagingen voor de publieke sector én de vakbonden in België en Europa.

TEKST
Renske De Maesschalck

FOTOGRAFIE
Anton Coene

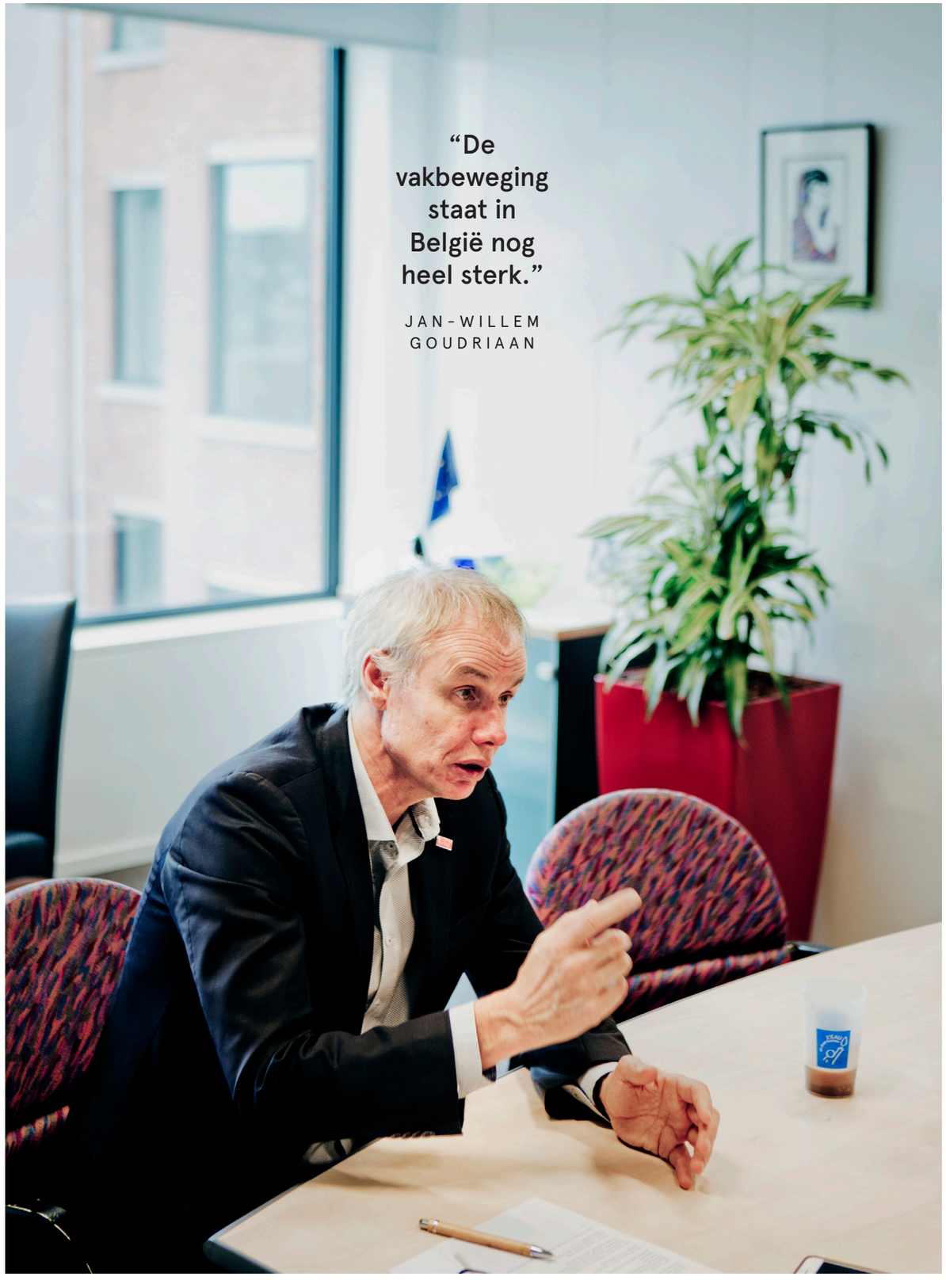
Waarom werken we internationaal samen? Omdat een aantal uitdagingen groter zijn dan onze eigen werkplek of onze regio. De ongelijke verloning tussen mannen en vrouwen bijvoorbeeld. Of de klimaatverandering en toenemende digitalisering. Ook de groeiende ongelijkheid tussen arm en rijk is een belangrijk werkpunt voor ons. We werken daarom veel rond de strijd tegen flexibilisering van werk en de bescherming van de sociale zekerheid.

De vakbeweging staat in België nog heel sterk. In veel buurlanden neemt het ledenaantal echter af. De vakbond staat ook steeds meer onder druk. Kijk naar Turkije, Griekenland of zelfs Groot-Brittannië waar het alsmaar moeilijker wordt om stakingen te organiseren. Zo krijg je minder leden en minder middelen. We proberen hulp te verlenen waar we kunnen, zowel financieel als qua expertise. Die werking ondersteunen is als overkoepelende beweging heel belangrijk. Een sterke vakbeweging is namelijk een essentiële schakel in de strijd tegen ongelijkheid.

Het neoliberale Europese beleid trekt nog volop de kaart van de privatisering. Gelukkig zien we dat campagnes tegen de privatisering van openbare diensten heel succesvol zijn. Burgers willen niet dat publieke diensten worden geprivatiseerd. Terecht ook. In een private onderneming domineert het winstbejag altijd. Bovendien kan die onderneming om gelijk welke reden weglopen. De lokale of nationale overheid mag het puin dan ruimen. Daarom blijven we ijveren voor sterke vakbonden en een sterk sociaal overleg dat het nut en de werking van openbare diensten verdedigt en beschermt. Onze waarden van solidariteit, sociale rechtvaardigheid, gelijkheid en democratie blijven de kern waarvoor we vechten.

EPSU neemt verschillende taken op zich. We wisselen ervaringen uit en bespreken de trends die een effect hebben op de werkvloer. Maar we zijn vooral een echte Europese vakbond die invloed uitoefent op het Europees en internationaal beleid dat een impact heeft op onze leden.

De federatie is het best georganiseerd binnen de EU. We doen vooral lobbywerk, vaak samen met NGO’s, en onderhandelen met Europese instellingen, werkgeversorganisaties, en multinationals. Over heel uiteenlopende thema’s: van de zorgsector over energiebeleid tot het aanvechten van handelsverdragen en belastingontduiking. EPSU bouwt ook mee aan de sociale dialoog. Zo hebben we onder meer richtlijnen opgesteld over de preventie van scherpe letsels in de ziekenhuis- en gezondheidszorg.



TEKST
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE
Xavier Truant

Het warme werk bij Stad en OCMW Antwerpen

Tijdens de winterperiode krijgen de lokale besturen er extra werk bij. Zo moet de Stad Antwerpen de opvangcapaciteit voor daklozen gevoelig uitbreiden. En om te voorkomen dat mensen van energie worden afgesloten in deze donkere, koude maanden steken de stad en het OCMW in de Scheldestad de handen uit de mouwen.

NURIA MERTENS is afdelingshoofd van de dienst Wonen in de Stad Antwerpen. “De winterperiode duurt bij onze winterwerking van begin december tot eind maart. In het opvangcentrum Victor aan de Desguinlei schakelen we dan over van 55 naar 72 bedden voor alleenstaande daklozen. In hetzelfde gebouw hebben we nog eens 90 bedden voor niet-verblijfsgerechtigden en een 35-tal plaatsen voor gezinnen. De bezoekers krijgen er een eenvoudige maaltijd, bed, douchegelegenheid, ontbijt, medische zorgen en begeleiding bij het vinden van werk of woning. Het recente Dharma-project biedt onderdak aan de honden van daklozen.”

Aantal en middelen stabiel

Terwijl de armoede in ons land, en dus ook in Antwerpen, toeneemt, stijgt het aantal daklozen niet of nauwelijks. “We zien dat de ongeveer 300 daklozen die bij ons verblijven ongeveer stabiel blijven. We hebben hier enkel zicht op daklozen die in onze eigen werkingen verblijven. We spreken ons niet uit over het ‘dark number’ van daklozen: de mensen die zich niet aanmelden bij onze diensten. We schatten dat er in totaal ongeveer 700 daklozen in Antwerpen zijn. Ook de financiële middelen voor daklozenopvang zijn stabiel gebleven ten opzichte van vorige jaren. Voor de nachtopvang voorzien we dit jaar 2.115.401,04 euro, wat vergelijkbaar is met de budgetten van vorige jaren.”

> “Meer dan 50% van de mensen die betalingsproblemen hebben bij hun energieleverancier is bij ons niet gekend”
>
> **KRISTINE LANDUYT**

Begeleiding naar woning en werk

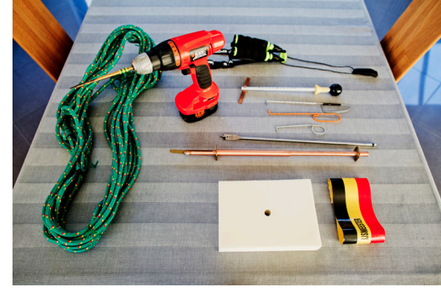
Maar met opvang alleen los je het probleem van dakloosheid niet op. “De laatste jaren zetten we in op begeleidingstrajecten waarbij we daklozen helpen zoeken naar een woning en een job. We gebruiken hierbij sinds kort een instrument dat ontwikkeld werd door de GGD Amsterdam, de zelfredzaamheidsmatrix. Die kent bij een begeleidingstraject een score toe op 13 levensdomeinen (bv. huisvesting, financiën, geestelijke gezondheid,...) van 1 tot en met 5. We voeren dit instrument onder andere in de dag- en nachtopvang voor daklozen in. De zelfredzaamheidsmatrix zal ons meer zicht geven op de resultaten van de begeleidingstrajecten die we opstarten.”

Schuldbemiddeling

“Meer dan de helft van de mensen die betalingsproblemen hebben bij hun energieleverancier is bij ons niet gekend’, zegt Kristine Landuyt, afdelingschef Energiecel. “Het is dus niet zo dat enkel leefloonklanten financiële problemen zouden hebben. Wij richten ons op mensen die problemen hebben met de energiefactuur. Ze weten niet waarom die zo hoog is en hoe ze die moeten betalen. We kijken dan samen na of er een hoog verbruik is, een dure leverancier en of het sociaal tarief werd toegepast. Vervolgens bekijken we hoe ze hun verbruik kunnen verlagen en stellen eventueel een betaalplan op.”

Niet afsluiten

Tussen 1 december en 28 februari mag er niemand afgesloten worden, commerciële leveranciers mogen dit sowieso nooit. “Bij wie niet betaalt, wordt na enkele maanden het contract door de leverancier opgezegd. Dan schakelen ze automatisch over op een sociale leverancier. Bij ons zijn dat de distributienetbeheerders Eandis of Infrax. Als semioverheidsbedrijf kunnen zij geen commerciële tarieven aanbieden. De energiefactuur ligt dan ook wat hoger voor de klanten. Als ze dan nog niet betalen, komen wij in beeld. Slagen ze er zelfs na onze begeleiding niet in te betalen dan wordt de bestaande meter vervangen en hangt de netbeheerder een budgetmeter op. Die werkt met een kaart die ze kunnen opladen met geld. Hebben ze in de winter onvoldoende middelen om hun budgetmeter gas op te laden, dan kunnen ze financiële steun aanvragen. Wij storten dan geld op de herlaadkaart. Na de winter wordt 30% van dat bedrag teruggevorderd.” De Energiecel van het OCMW Antwerpen behandelt elk jaar zo’n 10.000 dossiers.



10 uur, Kraenepoel Aalter

Het is eind januari en koud. Wanneer velen onder ons reikhalzend uitkijken naar zon, zee en strand, is de ijsmeester van Aalter in zijn nopjes. Tenminste, als het vriest. Als schaatser nam Patrick Vervaele deel aan het wereldkampioenschap in Canada en de laatste Elfstedentocht in 1997. Je vindt hem nog steeds op het ijs van zodra het kan. “Bij vriestemperaturen ben ik altijd als eerste op de Kraenepoel en meet ik minstens twee keer per dag de toestand van het ijs. Tot het dik genoeg is voor het publiek. Dat is nu jammer genoeg niet het geval.” Als het ijs dik genoeg is, is Patrick er elke dag als eerste en blijft hij er tot de laatste schaatser het ijs verlaten heeft. Samen met andere schaatsers zorgt hij ervoor dat het er optimaal bij ligt voor het grote publiek. “Dan heb ik zelfs geen tijd om te eten. Maar ik doe het met volle overtuiging en vooral uit liefde voor het schaatsen”. Waar je Patrick in de zomer vindt? Op zijn skeelers natuurlijk, ergens tussen Gent en Aalter.

TEKST
Julie Deneweth

FOTOGRAFIE
Anton Coene

“We hebben dankzij MyPension een duidelijk overzicht van wat ons te wachten staat.”

TEKST
Julie Deneweth

FOTOGRAFIE
Anton Coene

WIE

Jorinde Cloet (29), werkt als ambtenaar

Steven Hallewaert (31), werkt als zelfstandig osteopaat

KLANT BIJ

Mypension

• Met pensioen gaan is nog lang niet aan de orde voor Steven en Jorinde. Toch hebben ze uit nieuwsgierigheid al uitgezocht waaraan ze zich financieel mogen verwachten na hun loopbaan.
“Toen ik vorig jaar een maand ouderschapsverlof opnam, kreeg ik een e-mail van de RVA met de suggestie om Mypension te consulteren. Nu weet ik dat ik ten vroegste vanaf 1 mei 2051 met pensioen kan. Dan krijg ik 1.835 euro per maand. Als ik tot mijn 67e doorwerk, komt er welgeteld 8 euro per maand bij”, aldus Jorinde.

“Het verschil met mijn situatie is groot”, zegt Steven. Hij hoorde over Mypension toen oudere collega’s hun situatie analyseerden in het licht van hun aankomende pensioen. “Ik werd nieuwsgierig en wou wel eens weten waaraan ik mij met mijn zelfstandig statuut mag verwachten. Het resultaat is weinig bemoedigend. In tegenstelling tot Jorinde mag ik rekenen op iets meer dan 1.100 euro. Mijn 2 jaar in loondienst levert 80 euro extra op. Als ik 4 jaar langer werk, komt er nog eens 80 euro bij. Ik wist dat ik als zelfstandige geen gigantisch bedrag mocht verwachten. Maar als je het zwart op wit ziet staan, is dat toch even slikken. Zeker als je weet dat wij als zelfstandige ook zwaar bijdragen aan het socialezekerheidsstelsel”, aldus Steven.

Goed om weten

Jorinde: “Het is verhelderend dat je via deze tool je situatie kan opvolgen. We hebben nu een duidelijk overzicht van wat ons te wachten staat en hoe de pensioenregeling in elkaar zit.” “We zien nu nog meer het belang in van het aanvullend pensioen voor zelfstandigen of van andere spaarplannen”, zegt Steven.

“Ik hoor wel dat mensen soms problemen ervaren bij het inloggen. Dat was bij ons niet het geval. We werken regelmatig met een eID kaartlezer. Soms is het wel even zoeken tussen de browsers om de site te laden”, aldus Jorinde.

Stelling

België telt te veel ambtenaren

Deze stelling is
O waar
O waarschijnlijk
O onduidelijk
O onwaarschijnlijk
● niet waar

Omschrijving

“Wat als … België evenveel ambtenaren telt als zijn buurlanden? Dan verdient iedere werknemer 974 euro bruto per maand extra!” Deze quote – met een dermate hoog populariteitsgehalte dat zelfs een volksverlakker als Donald Trump er nog een puntje aan kan zuigen – komt van de Club van Eigenaars en Ondernemers in Limburg. Ongetwijfeld een notoir gezelschap dat het goed voor heeft met onze werkgelegenheid. Maar waarop berust die uitspraak? Men gaat er gemakkelijkheidshalve van uit dat België een te hoog aantal ambtenaren telt. Dat zoeken we even uit.

• **DE BEWIJSKRACHT LIGT WAT MOEILIJK** omdat internationale vergelijkingen over tewerkstelling in de openbare sector sowieso complex zijn. De uitbouw van de openbare sector verschilt naar gelang de verwachtingen die de bevolking van de overheid heeft. Zo behoort de gezondheidssector in Groot-Brittannië tot de openbare sector.

Wat het aandeel van de openbare sector in de totale tewerkstelling betreft, zit ons land heel dicht bij het OESO-gemiddelde (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling). Dat gemiddelde ligt op 21,3%, België scoort 21,5%. Voordat men hier met eenzelfde Donald Trump-achtige flair gaat beweren dat de hoogst scorende landen allicht in het zuiden van Europa liggen, even dit. De top 3 van de landen waar het aandeel van de openbare sector het hoogst ligt zijn niet Griekenland, Italië of Spanje. Het zijn 3 landen die bij de welvarendste (en gelukkigste) ter wereld horen: Denemarken (34,9%), Noorwegen (34,6%) en Zweden (28,1%). Zou er een link zijn?

Conclusie

Eind 2016 telde de Vlaamse overheid dan weer 1.338 personeelsleden minder dan bij het begin van de regeerperiode. Dat zijn er ruim 14.500 minder dan tien jaar geleden. De scherpe daling is het gevolg van het selectieve vervangingsbeleid dat al sinds 2008 bij de overheidsdiensten bestaat. Toen werd er beslist niet alle ambtenaren die met pensioen gaan te vervangen. De zesde staatshervorming hevelde ook een groep ambtenaren naar de regio’s over. Niet alleen bij de federale overheidsdiensten verdwenen duizenden jobs. Ook bij de politie, defensie en het gerecht was dat het geval. In tien jaar tijd zijn er bijna 14.000 jobs minder. Alles samen is het aantal personen dat voor de federale overheid werkt in tien jaar tijd met bijna 30.000 gezakt.

In het volgend nummer

Vakbonden hebben baat bij meer werklozen.

MAGGIE DE BLOCK

Federaal minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid.

SANDRA ROSVELDS

Hoofd van de studiedienst bij beweging.net.

Elke Belg kon normaal vanaf 1 januari 2018 voor een deel onbelast bijverdienen. Het paradepaardje van Open VLD moest echter gas terugnemen na kritiek uit het middenveld en uit de Franse Gemeenschap. Hoe moet het nu verder met de veelbesproken maatregel? En is de kritiek terecht? Minister van Sociale Zaken Maggie De Block en Sandra Rosvelds van beweging.net bespreken de valkuilen én opportuniteiten.

“Vrijwilligerswerk is de lijm in onze samenleving”

TEKST
Renske De Maesschalck

FOTOGRAFIE
Anton Coene

IEDEREEN DIE AL minstens vier vijfde werkt of met pensioen is, mag een stuk onbelast bijverdienen. Oorspronkelijk ging het om 1.000 euro per maand met een limiet van 6.000 euro per jaar. Het bedrag werd bijgesteld naar 500 euro per maand met dezelfde limiet van 6.000 euro per jaar. Je kunt onbelast bijverdienen met kleine klusjes, bijlessen geven, kinderopvang en de zorg voor ouderen.

Waarom is dit dossier een prioriteit?

MINISTER DE BLOCK: "De vrijwilligersvergoeding vastgelegd in de vrijwilligerswet van 2005 dient enkel om de onkosten te dekken, en dat blijkt niet altijd voldoende om mensen aan te trekken. Vooral in de sportsector is er nood aan een extra statuut. De culturele sector heeft het evenmin makkelijk om mensen te vinden én te houden. En ook de zorgsector heeft enorm veel extra handen nodig, vaak voor niet-medische taken. Medewerkers in deze sectoren krijgen nu vaak een vrijwilligersvergoeding als verdoken prestatievergoeding, maar daarvoor dient die vergoeding natuurlijk niet. Anderen werken dan weer in het zwart. Met deze maatregel creëren we een statuut waarmee zij op een wettige, correcte manier vergoed kunnen worden voor hun engagement. Iets waar deze sectoren al lang om vragen."

"Daarnaast zijn er veel diensten die burgers aan elkaar kunnen verlenen. Denk aan het gezelschap houden van ouderen, op iemands kinderen letten op woensdagnamiddag of bijlessen geven. Ook voor deze occasionele diensten van burger tot burger zal het statuut dienen. Het reguliere circuit haalt vaak de neus op voor dit soort kleine, occasionele opdrachten. Maar dankzij dit statuut zullen mensen toch makkelijker hulp kunnen vinden."

"Het is helemaal niet de bedoeling dat dit statuut dient als vervanging van vrijwilligerswerk of dat we in het vaarwater komen van de zelfstandigen. Om dat te vermijden hebben we strikte veiligheidsmechanismen ingebouwd, zoals de maximumgrens voor dit soort inkomsten en de vereisten rond tewerkstelling. Het lijkt me ook evident als je iemand inschakelt voor bijscholing aan je kinderen, die persoon gekwalificeerd is. Zoals bij elk vernieuwing treedt er ook hier weerstand op en vrezen mensen spoken, doemscenario's. Maar de praktijk zal uitwijzen dat die koudwatervrees niet nodig was, daar ben ik van overtuigd."

> "HET IS HELEMAAL NIET DE BEDOELING DAT DIT STATUUT DIENT ALS VERVANGING VAN VRIJWILLIGERSWERK."
>
> MINISTER DE BLOCK

> "WAT ALS EEN SUBSTANTIEEL DEEL VAN DE WERKNEMERS OVERSCHAKELT OP 4/5 OF ALS EEN PAK ZELFSTANDIGEN IN BIJBEROEP NAAR DIT SYSTEEM OVERSTAPPEN OMDAT HET FISCAAL INTERESSANTER IS?
>
> SANDRA ROSVELDS

De voornaamste kritiek uit het middenveld is dat er niet voldoende is nagedacht over de disruptieve gevolgen op lange termijn.

SANDRA ROSVELDS: "Dat klopt. Er zijn handen te kort in de zorg, in de opvang, … Maar voor ons is dit statuut niet de oplossing. Enerzijds vrezen vrijwilligersorganisaties dat vrijwilligers een hogere vergoeding willen. Organisaties kunnen het daarom moeilijk krijgen om vrijwilligers aan te trekken. Anderzijds is er de vrees dat dit statuut leidt tot een fundamentele - en in onze mening disruptieve - verandering van de arbeidsmarkt. Wat als een substantieel deel van de werknemers overschakelt op 4/5 of als een pak zelfstandigen in bijberoep naar dit systeem overstappen omdat het fiscaal interessanter is? Of als er jobs verloren gaan in de kinderopvang omdat mensen hun kinderen steeds meer thuis één op één laten opvangen? Daar is volgens ons niet genoeg rekening mee gehouden. Dat zijn misschien allemaal 'spoken', maar de realiteit zal moeten uitwijzen hoe groot die verschuivingen en effecten zijn. Vandaar ook onze vraag om een heel goede monitoring te voorzien. We zijn ook geschrokken van de zeer uitgebreide lijst die plots op tafel lag na het zomerakkoord. Aanvankelijk ging het enkel over de sportsector, waar er wel degelijk nood is aan een extra statuut. We willen dat de overheid de tijd neemt om die impact te bestuderen zoals men dat voor de sportsector wel gedaan heeft."

MINISTER DE BLOCK: "In die permanente, grondige monitoring voorzien we ook. Dat hebben we van bij het begin duidelijk gemaakt, want we willen meteen kunnen bijsturen als dat nodig zou blijken. Wat betreft je andere punten: ik begrijp sommige twijfels, maar feit is dat er een duidelijke nood aan een dergelijk statuut bestaat op het terrein. Die vul je niet in door alles bij het oude te laten. Het is ten eerste niet aantrekkelijk voor zelfstandigen in bijberoep om naar dit statuut over te gaan omdat ze hun onkosten dan niet meer kunnen inbrengen. Wat betreft de naschoolse opvang: het statuut dient net om dat tekort op te vangen én om een optie te voorzien vanaf 17u of 18u als de opvang sluit. En wat betreft jeugdverenigingen, dat is gewoon een ander circuit. Daar gaat het vaak om studenten, dus voor hen is deze maatregel sowieso niet van toepassing. Vrijwilligerswerk is de lijm in onze samenleving, daar willen we echt niet aan raken."

Digitale platformen

SANDRA ROSVELDS: "Een ander punt dat voor ons heel gevoelig ligt, is het gebrek aan afbakeningen van mensen die diensten leveren via een digitaal platform. Zij zijn opgenomen in dit statuut, maar kennen niet dezelfde controlemechanismen als de andere sectoren die aan bod komen."

MINISTER DE BLOCK: "Dat snap ik, maar dat is nu eenmaal een keuze geweest. De wet voor de deeleconomie en die platformen bestond al en we hadden niet de intentie daar iets aan te veranderen. Dit gezegd zijnde, vrezen wij niet voor grootschalig misbruik. In de praktijk zien we trouwens dat die digitale platformen helemaal niet de proporties aannemen als gevreesd werd. Ze moeten bovendien aan bepaalde voorwaarden voldoen om een erkenning te krijgen. En als er misbruiken worden vastgesteld, zullen we niet aarzelen om in te grijpen."

Waarom mogen mensen met leefloon of uitkering geen beroep doen op deze maatregel? Straffen we op die manier niet diegenen die het al het moeilijk hebben?

MINISTER DE BLOCK: "In mijn oorspronkelijk voorstel konden mensen die in een kort traject naar werkhervatting zaten wel degelijk gebruikmaken van deze maatregelen. De sociale partners waren het daar echter niet mee eens. Waarom moeten ze al werken of met pensioen zijn? Omdat ze geen sociale rechten opbouwen met bijklussen, dus moeten die rechten ergen anders opgebouwd worden. We willen er zeker en vast geen schijnstatuut van maken. En we willen waken over de valkuil om in een werklozenstatuut te blijven en intussen bij te klussen."

SANDRA ROSVELDS: "Daarvoor waarschuwen wij ook. We willen mensen ervoor hoeden dat ze omschakelen van voltijds naar 4/5, ze voor deze 1/5 geen rechten opbouwen."

Niet alleen uit het middenveld, maar ook recenter uit de Franse Gemeenschap kwam er kritiek. Wat zijn de volgende stappen voor dit dossier?

MINISTER DE BLOCK: "Als de Franse Gemeenschap overleg wilde voeren met externe partners, hadden ze dat al lang kunnen doen. Ze zijn sinds het zomerakkoord nooit met concrete tekstuele verbeteringen gekomen. Ik zie het als een puur politiek manoeuvre."

SANDRA ROSVELDS: "Voor ons is het vooral van groot belang dat er voldoende tijd is om te bekijken wat de impact zal zijn in alle sectoren. Dat is intussen ook wel gebeurd door de Vlaamse Gemeenschap. Als daar nog calamiteiten uitkomen, is monitoring en bijsturing nodig. Niet alleen de eerste twee jaar, maar vooral op lange termijn. Mocht dat het gevolg zijn, hopen we dat er de politieke moed is om in te grijpen. Niemand heeft er namelijk baat bij dat onze sociale stelsels verstoord worden."

MINISTER DE BLOCK: "Dat is absoluut waar. We moeten erover waken dat de statuten van werknemers, vrijwilligers en zelfstandigen ten volle benut worden. Tegelijk mogen we niet bang zijn om meer verscheidenheid op onze arbeidsmarkt te brengen, zeker niet als er opportuniteiten zijn."

SANDRA ROSVELDS: "De toekomst zal het uitwijzen."

MIREILLE VAN ACKER:

“We hebben 95 mensen goed begeleid naar hun nieuwe job!”

VLAAMSE GEMEENTEN STAPTEN UIT VIVAQUA

MIREILLE VAN ACKER

- Boekhoudster Vivaqua sinds 2006
- 49 jaar
- Wemmel

Door de recente uittreding van de 15 Vlaamse Gemeenten uit Brussels waterbedrijf Vivaqua gingen 95 personeelsleden noodgedwongen over naar verschillende wateroperatoren. De onderhandelingen verliepen daarbij niet gemakkelijk. Afgevaardigde Mireille Van Acker legt uit.

“Vivaqua had tot voor kort de 19 Brusselse gemeenten als vennoot, een viertal Waals-Brabantse en 15 Vlaamse gemeenten uit de Brusselse rand. Daar kwam verandering in toen in 2016 een fusie tussen Vivaqua en waterleverancier Hydrobru ter sprake kwam. Die stuitte op verzet vanwege de hoge schulden van Hydrobru. Daarop werd in onderling overleg besloten dat de Vlaamse gemeenten uit Vivaqua mochten treden. Maar daar stond wel wat tegenover.”

Veel onzekerheid

“Vivaqua eiste namelijk dat de Vlaamse gemeenten 122 van de 1448 medewerkers zouden overnemen. Dat leek ons logisch omdat door de uittreding er ook minder werk voor Vivaqua zou zijn. Maar er heerste veel onzekerheid op de werkvloer. Over het behoud van statuten, groeps- en hospitalisatieverzekeringen, maar ook over het feit dat de Vlaamse gemeenten van plan waren een nieuwe intercommunale op te richten. Maar omdat de regering het aantal intercommunales juist wil verminderen, ging dat plan niet door. De Vlaamse gemeenten gingen dan maar elk afzonderlijk onderhandelen met 3 Vlaamse operatoren: Infrax, Farys en De Watergroep. Eind oktober koos de laatste gemeente zijn operator. Geen dag te laat want in november dienden de 122 aangeduide medewerkers een keuze te maken. Dankzij de onderhandelingen die de vakbonden voerden hadden we verkregen dat de rechten en statuten behouden bleven en dat ze een aanmoedigingspremie kregen als compensatie voor de verliezen op verzekeringsgebied.”

ZIT JIJ MET EEN PROBLEEM DAT JE WILT AANKAARTEN? LAAT HET ONS WETEN VIA NT@ACV-CSC.BE

Goed nieuws!

“Onder impuls van het ACV hebben de vakbonden daarop alle betrokken partijen samengebracht: de directie, de 3 nieuwe operatoren en de medewerkers die belang hadden bij de overstap uit Vivaqua. Onder de Vlaamse medewerkers werd gevraagd wie vrijwillig de overstap wilde maken, zodat ze de plaats konden innemen van de 122 ‘uitverkorenen’ die niet wilden gaan. Er bleken veel vrijwilligers te zijn. Dat was ook goed nieuws voor de aanwezige operatoren: zij kregen er gemotiveerde mensen bij. Een echte win-winsituatie. En in totaal dienden er van de 122 uiteindelijk slechts 95 te moeten vertrekken. En die beginnen op 1 april aan hun nieuwe job. Het mindere nieuws is dat ik 7 militanten verlies!”

De rust en schoonheid van de Plantentuin Meise staan haaks op de bedrijvigheid achter de schermen. Dagelijks zetten ongeveer 180 medewerkers en nog een pak vrijwilligers zich in om alles in goede banen te leiden.

De kracht van engagement en werken in het groen

TEKST
Julie Deneweth

FOTOGRAFIE
Anton Coene

Tuiniers, uiteraard. Maar ook medewerkers in ondersteunende diensten zoals de technische dienst, HR of IT. En wetenschappers van over heel de wereld.

De Plantentuin Meise lijkt een geoliede machine. “En dat is ook zo”, legt Niko De Meeter uit, IT-specialist bij de Plantentuin. “Wie in de Plantentuin werkt, doet dat met hart en ziel. Wat de Plantentuin sterk maakt, is de constructieve samenwerking tussen alle medewerkers. Op elk niveau. Die positieve ingesteldheid zorgt ervoor dat onze werking soepel loopt. Zo streven medewerkers en directie naar werkbare oplossingen. En met onze voorstellen gaat de directie concreet aan de slag. Dat motiveert wel. Het is aangenaam als je op een open en toegankelijke manier met de directie kan samenwerken”, aldus Niko.

“Wij werken als overheidsdienst relatief autonoom. We bepalen zelf wat we doen met het budget dat de Vlaamse overheid ons toewijst. En ja, ook hier staan de budgetten onder druk. Willen we hetzelfde werk blijven doen met evenveel medewerkers, dan moeten we creatief zijn. Daarom zet de directie strategisch in op extra inkomsten via onze evenementen. Die aanpak krijgt veel bijval bij de medewerkers. Dat verklaart onder meer het engagement wanneer er een nieuw evenement in de stijgers staat”, legt Niko uit.

En dan is er uiteraard nog het idyllische kader. “Wie kan er zeggen dat hij in Brussel werkt, middenin het groen, en vergadert in een kasteel? Dat alleen al spreekt tot de verbeelding.”

Van spektakel tot leerzame ateliers

Het grote publiek kent de Plantentuin Meise vooral als een recreatieve trekpleister. “Vorig jaar lokten we zo’n 160.000 bezoekers naar onze tentoonstellingen, ateliers en evenementen. Het meest gekend en het meest tot de verbeelding sprekend zijn onze Floridylles. Per seizoen wordt er zo’n editie georganiseerd. We hebben net de wintereditie achter de rug. Een floridylle is een totaalspektakel dat je door het park leidt langs licht- en geluidsinstallaties. Voorbij sprookjesachtige shows en theaterstukken.

Tijdens onze ateliers maken we scholen en groepen wegwijs in de plantenwereld. De ateliers combineren praktische workshops in de Plantentuin met een theoretische achtergrond in één van onze auditoria”, legt Niko De Meeter uit.

“Wanneer we een evenement op touw zetten, creëert dat een bijzondere dynamiek onder de medewerkers. Iedereen probeert zijn steentje bij te dragen, zelfs over afdelingen heen. Zo streeft elke collega er op zijn manier naar om onze bezoekers een unieke ervaring te bezorgen”, aldus Niko.

Wetenschappelijke en maatschappelijke functie

Op het wetenschappelijk vlak lopen er verschillende projecten en wordt er permanent onderzoek gedaan naar verschillende plantensoorten.

Eén van die wetenschappelijke projecten is het DOE-project. DOE staat voor Digitale Ontsluiting Erfgoed. Het omvat de digitalisering van zo’n vier miljoen gedroogde planten. DOE maakt het immense herbarium toegankelijk voor wetenschappers van over heel de wereld. “We hebben de eerste fase van dit project net achter de rug. Voor de beeldfase legden we de gedroogde planten een voor een op een lopende band om er beelden van te maken voor in de databank. Een huzarenwerk als je weet dat het over ongeveer vier miljoen planten gaat, verspreid over meerdere herbariazalen. Met deze fase alleen zijn we al anderhalf jaar bezig”, zegt Niko De Meeter.

Daarnaast werkt de Plantentuin ook samen met de Vlaamse Milieumaatschappij om onderzoek te doen naar de kwaliteit van het water in Vlaanderen. “Vooral onze specialisten in kiezelwieren spelen hierin een sleutelrol. In dezelfde lijn bestaat er ook een samenwerking met het antigifcentrum. Als een kleuter slecht reageert op een onbekende bes, dan vraagt het antigifcentrum ons om welke plant het kan gaan en welke consequenties hieraan vasthangen”, legt Niko De Meeter uit.

> “DE PUBLIEKE INTERESSE VOOR DE PLANTENTUIN, ONZE MAATSCHAPPELIJKE EN WETENSCHAPPELIJKE MEERWAARDE EN DE AANGENAME WERKSFEER MAKEN VAN MIJ EEN TROTSE MEDEWERKER.”
>
> NIKO DE MEETER

LOOPBAANCOACH DORIEN ZELDERLOO:
"Wees duidelijk over de timing en het waarom van de stappen die je neemt."

"Onzekerheid is een psychologisch stille doder; het sloopt mensen in geniepig kleine stapjes", stelde Frederik Anseel, professor organisatiepsychologie van de Universiteit Gent en hoofd onderzoeksgroep VIGOR, naar aanleiding van de sluiting van Ford Genk in 2012. De herstructurering bij De Lijn is misschien niet van hetzelfde kaliber, de veranderingen én de onzekerheid hebben ook een serieuze impact op het personeel. Hoe ga je daar het beste mee om als leidinggevende én als werknemer?

Hervormingen De Lijn: zonder duidelijkheid, geen vertrouwen

TEKST
Renske De Maesschalck

ILLUSTRATIE
Sarah Vanbelle

Waarom deze hervorming? Om De Lijn concurrentieel sterker te maken. Tegen 2020 moet het overheidsmonopolie van de vervoersmaatschappij namelijk afgebouwd zijn van de Europese Unie.

Plaats van tewerkstelling

Kris Wauters werkt al sinds 2003 bij De Lijn. Sinds 2013 als transitiemanager ReTiBo. Hij is ook militant bij ACV Openbare Diensten. Hij licht toe hoe deze hervorming het personeel beïnvloedt. "De grootste bezorgdheid momenteel is de plaats van tewerkstelling. Vooral mensen uit West-Vlaanderen en Limburg zijn bezorgd dat ze vanaf nu elke dag naar Mechelen moeten pendelen. Daarnaast bestaat er ook veel onduidelijkheid over de inhoud van de jobs en leven er ook heel wat vragen over de verloning binnen de nieuwe structuur."

"We beseffen dat een reorganisatie noodzakelijk is. De vraag is alleen of deze reorganisatie het personeel en de dienstverlening ten goede komt. Ik heb niet de indruk dat het personeel daar vertrouwen in heeft. Het is daarom van essentieel belang dat we tijdens de onderhandelingen over de modaliteiten nog zoveel mogelijk uit de kast halen."

Transparantie en duidelijkheid

De Lijn is niet over één nacht ijs gegaan voor deze hervorming. "Terecht", zegt Kris Wauters, "maar die lange aanloop heeft ook zijn nadelen. De onduidelijkheid immobiliseert enorm. Mensen willen duidelijkheid en zolang die er niet is, is er ook geen vertrouwen. Normaal komen er eind januari antwoorden op de vragen van de ruim 2.000 betrokken medewerkers."

Dat bevestigt ook arbeidspsychologe en loopbaancoach Dorien Zelderloo: "Mensen zijn in se tegen verandering en streven automatisch naar een status quo. Het is belangrijk dat je als leidinggevende begrijpt dat verandering, hoe klein of groot ook, op weerstand stuit." Transparantie en duidelijkheid zijn daarom essentieel. "Wees duidelijk over welke stappen genomen worden, waarom ze genomen worden en binnen welke tijdsspanne. Als mensen weten waar ze aan toe zijn, staan ze veel meer open voor de nakende veranderingen", aldus Dorien. "Geef mensen ook de kans om hun noden duidelijk te maken en vragen te stellen."

Vermijd roddelen

Sta je als medewerker zelf voor grote veranderingen? Dan kan je ook de nodige stappen ondernemen om er zo goed mogelijk mee om te gaan. "Stel vragen en vermijd roddelen te allen tijde. Je werkgever kan je gedachten niet lezen, dus stel vragen en communiceer wat belangrijk is voor jou. En besef dat verandering ook positief kan zijn. Sta dus open voor nieuwe mogelijkheden die kunnen gecreëerd worden", sluit Dorien Zelderloo af.

Infonamiddag voor gepensioneerde leden uit Limburg

Op 15 maart 2018 kom CD&V parlementslid Vera Jans wat meer uitleg geven over de belangrijke principes en doelstellingen die aan de basis liggen van het ouderenbeleid in Vlaanderen: kwaliteit van zorg, betaalbaarheid en toegankelijkheid.

Een kwart van de Vlamingen is ouder dan zestig. In 2050 zal dat meer dan een derde zijn. Hoe houden we rekening met de mogelijkheden en beperkingen van deze groeiende groep? Hoe maken we het mogelijk dat mensen zo lang mogelijk in hun vertrouwde omgeving kunnen blijven? En als dat niet meer mogelijk is, welke alternatieven zijn er dan?

Door de zesde staatshervorming zijn de Vlaamse bevoegdheden rond ouderenzorg uitgebreid. Dit biedt mogelijkheden en kansen. Tijdens de bijeenkomst zal mevrouw Jans hier dieper op ingaan. Maar zij is ook benieuwd naar de visie van de aanwezigen. Deel dus gerust al je vragen en bedenkingen.

PROGRAMMA

- 13.30 u Onthaal met een klein gadget
- 14.00 u Welkom
- 14.15 u Vera Jans
- 15.00 u Tijd voor vragen
- 15.30 u Afsluiten met koffie en gebak

WAAR

Ontmoetingscentrum Rapertingen
Luikersteenweg 395, 3500 Hasselt

INSCHRIJVEN IS NOODZAKELIJK

Via openbarediensten.hasselt@acv-csc.be of 011 29 09 93.
Vermeld zeker of je alleen of met je partner komt.

In volgend nummer:

DE CONFRONTATIE

Rellen Brussel

Repressie vs. preventie: wat werkt het best?

REEKS

Essentie openbare dienstverlening

Gesprek met een expert

LOKALE BESTUREN

Digitalisering

Wat staat ons te wachten? De mensen achter Digipolis geven uitleg.

Elke maand bedenkt onze columniste hoe ze de wereld kan veranderen. Soms slaagt ze in haar opzet, soms niet.

Alles gaat voorbij?

GISTEREN ONTDEKTE IK een grote rode cirkel op de dij van mijn vijfjarige dochter. De tandjes waren duidelijk zichtbaar. Mijn hart sloeg over en de adrenaline joeg door mijn lijf. “Wie heeft dat gedaan?” ‘beet’ ik haar toe. Ze bleef verbazingwekkend kalm en moest even nadenken. Toen wist ze het weer, meteen gevolgd door een resem andere voorvallen van alledaags kleutergeweld. Ze vertelde er zo casual over, alsof het niets was, dat het ook waarschijnlijk incidenten van niets waren. Niks waarvan ik moet vrezen dat het systematisch gebeurt. Dat er sprake is van pesten.

Mijn dochter is vrij timide, maar haar gevoel voor rechtvaardigheid is sterker. Ze komt op voor zichzelf en voor anderen. Ze aarzelt niet om de dader aan te spreken op zijn gedrag. De eerste keer dat ik getuige was van die fantastische “don’t mess with me” attitude smolt mijn hart van bewondering. Van haar mondige assertiviteit durven veel volwassenen alleen maar dromen.

Bij ons op school werd er ook gepest. Soms was ik het slachtoffer, soms de pester. Pesten hoorde bij de orde van de dag. Zo erg was het toch niet? Ook ik heb lang met dat idee geleefd, tot ik jaren later werd geconfronteerd met de gevolgen van mijn pestgedrag. Mijn slachtoffers zeiden dat ze mijn opmerkingen helemaal niet tof hadden gevonden. Dat was erg, maar helemaal erg vond ik dat ik me daar zelf hoegenaamd niets meer van herinnerde. Omgekeerd wisten zij nog perfect wie ik was. Ik schaamde me diep. De meesten onder ons ontgroeien de kleutertuin, maar dat pesten schudden we maar moeilijk van ons af. De cijfers over pesten op het werk liegen er niet om. Zo’n 19,7 procent van de ambtenaren wordt wekelijks geconfronteerd met pesterijen, bleek vorig jaar uit een onderzoek van IDEWE, de grootste externe dienst voor bescherming en preventie op het werk. Zowat een op vijf, dat is choquerend. Op mijn dienst van 15 betekent dat dus 3 gepeste collega’s. Daarom heb ik eens discreet gepolst bij mijn collega’s. En ja hoor, ook onze dienst is niet vrij van pesten. Opvallend: bij iedereen is dat anders. De ene voelt zich expres buitengesloten als collega’s iets leuks doen samen, een ander heeft het lastig met de stijl van communiceren van onze leidinggevende die hem lijkt te viseren. Als strijdster tegen elke vorm van onrechtvaardigheid schrok ik van mijn blindheid voor dit probleem. Ik had nooit iets gemerkt bij die collega’s, zij hebben dit ook nooit aangekaart bij onze vertrouwenspersoon. Ze ondergaan de pesterijen in stilte. Want alles gaat voorbij. “No more, zeg ik!”

Mijn eerste voornemen van 2018 is een feit: opkomen voor mijn collega’s. Alert zijn bij mezelf voor mogelijk pestgedrag en nooit iemand uitsluiten. Samen met mijn dochter heb ik meteen het Manipest van Ketnet ondertekend. Het hangt hier nu voor mijn neus, als constante reminder. Want pesten op het werk is echt niet oké.

Hulp nodig van Megacindy? Laat het haar weten via megacindy@acv-csc.be

Illustratie cover © Debora Lauwers

Konrad Zuse was een Duitse ingenieur. Hij is wereldwijd bekend als 'The Father of the computer'.

Terugblik

1939

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Reporters

IN 1939 WERD DE EERSTE elektromechanische computer gebouwd door de Duitser Konrad Zuse. De eerste elektronische computer in de VS nam enkele klaslokalen in beslag, bevatte 18.000 buizen, 70.000 weerstanden, 10.000 condensatoren en 6.000 verschillende schakelaars. Op de wereldtentoonstelling van 1958 in Brussel stelde IBM een computer aan het publiek voor. De harde schijf woog meer dan een ton met een opslag van gegevens van 5MB.

In 1986 ging RITA, het grote automatiseringsplan van de Vlaamse administratie, van start. In de gebouwen van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap in Brussel werden de daaropvolgende jaren personal computers geïnstalleerd. Een jaar later volgden honderden ambtenaren hun eerste informaticaopleidingen en leerden onder andere werken met het tekstverwerkingsprogramma Displaywrite 4. In 2018 haal je de media wanneer je een week zonder computer kunt.