

HET CIJFER

Wat houdt de
pensioenbonus in?

OP STAP

Achter de schermen van
de Plantentuin Meise.

MEMORANDUM 2024

Nood aan heropstart
sociaal overleg.

“Voor ik het wist sloegen ze met een fles op mijn hoofd. Toen ik bewusteloos op de grond lag, bleven ze op mij inbeuken. Het gevolg: een doorboorde long, gebroken ribben en oogkas en maanden psychologische problemen.

De reden?

Ik deed gewoon mijn werk.”

03 In beeld

Actiedag 'recht om te betogen'.

04 Op stap ...

Een rondleiding door de Plantentuin van Meise.

06 Dossier agressie

Getuigenissen, cijfers en oplossingen over geweld op het werk.

15 De vraag

Ik zou graag wat minder werken. Wat zijn mijn mogelijkheden?

NT | EDITIE N°62 |
COLOFON

COÖRDINATIE
Dorien De Wit,
Pers & Communicatie
ACV Openbare Diensten

DRUK
Roularta Printing
www.roulartaprinting.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Ilse Heylen
Helihavenlaan 21,
1000 Brussel

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

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



16 Memorandum 2024

Arbeidsvoorwaarden en sociaal overleg: komt er ooit opnieuw een consensusmodel?

19 Het cijfer

De nieuwe pensioenbonus ligt op tafel.

20 De militant

Chris ziet fusie met lede ogen aan.

22 De klant

Koor Coro Maín repeteert in de bibliotheek van Zwijnaarde.

IN BEELD

Op donderdag 5 oktober organiseerden we samen met alle vakbonden in België een actiedag voor het recht om te betogen. Dat recht is in ons land verankerd in de Grondwet omdat het valt onder de vrijheid van meningsuiting en de vrijheid van vergadering. Ook het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens garandeert dit grondrecht. Maar een wetsvoorstel van voormalig minister van Justitie Van Quickenborne wil het onderuithalen door actievoerders een betogingsverbod te kunnen opleggen. Dat kunnen we niet laten passeren, want actievoeren is een democratisch recht!

5 oktober,
Pensioentoren in
Brussel



FOTOGRAFIE
Aude Vanlathem

Elke maand trekken we door Vlaanderen, op zoek naar opvallende verhalen bij de openbare diensten.

VANDAAG: DE PLANTENTUIN MEISE



"We ontvangen
240.000
bezoekers
per jaar."

Een harde wind schrikt de bomen op in het uitgestrekte domein van 92 hectare van de Plantentuin Meise. We krijgen vandaag een kijkje achter de schermen van dit overheidsagentschap. Directeur Publiekswerking Koen Es zag het voorbijee decennium de Plantentuin openbloeien – pun intended – en aan wetenschappelijke relevantie winnen. "Op tien jaar tijd verdubbelde het aantal bezoekers tot 240.000 per jaar."

NIEUW ELAN

Katalysator voor dit succes is het Masterplan Meise. Het startte in 2014, toen de Nationale Plantentuin een verzelfstandigd Vlaams agentschap werd. De geplande renovaties lopen nog volop, met als deadline 2026. "Grote projecten die nog op stapel staan zijn onder meer de renovatie van de wetenschaps-campus. Deze winter nemen we een gloednieuwe serre in gebruik, de Groene Ark, met onze conservatiecollectie aan levende planten. Sommige soorten zijn uitgestorven in de wereld en vind



je enkel hier nog. Het sluit aan bij de rol van de Plantentuin als bewaker van de biodiversiteit. Met levende planten, maar ook via de zadenbank en het herbarium."

UNIEKE ZADENBANK

De Plantentuin is veel meer dan een botanische tuin. "We doen al heel lang aan wetenschappelijk onderzoek, hier en in de wereld. Het gaat heel breed: van kiezelwieren van de Zuidpool, over koffieplanten en bananen, tot inheemse flora." De wetenschappelijke renommee van de Plantentuin resoneert ook internationaal. "Wij zijn een van de grootste botanische tuinen ter wereld. Er zijn hier zo'n 20.000 levende soorten te zien in de tuinen en in de serres. Al onze 'plantenbaby's' in de zadenbank zijn kiemkrachtig. Over 200 jaar kunnen we die nog tot planten laten groeien. Uniek in de wereld is onze zadenbank voor bananen."

ONTDEKKINGEN IN EIGEN COLLECTIE

Het herbarium telt zeven zalen, volgestouwd met ijzeren archiefkasten met daarin tienduizenden kartonnen mapjes. "Je vindt hier vier miljoen gedroogde plantenspecimens van over de hele wereld. Veel gedroogde planten komen vandaag niet meer voor in de natuur, ze zijn 'getuigen' die bewaard worden voor de toekomst. Ze zijn nog erg interessant voor wetenschappelijk onderzoek: je



kan er DNA uit halen om een evolutionaire stamboom te maken." Sofie is een van de medewerkers in het Herbarium: "De collectie is ondertussen volledig gedigitaliseerd. Hierdoor weten we nu beter wat we allemaal in collectie hebben en krijgen we veel meer vragen van onderzoekers. Elk jaar ontdekken we gemiddeld zo'n 70 nieuwe soorten in onze eigen collecties."

PIONIER IN BIOLOGISCHE BESTRIJDING

Het serrecomplex is toegankelijk voor het grote publiek en is onderverdeeld in verschillende biomen: van woestijn over jungle tot een oerbos in de prehistorie. In de serres stuiten we op Frank Van Caekenberghe, die verantwoordelijk is voor de labels bij alle planten in de Plantentuin en voor de biologische bestrijding. "Afgelopen

zomer hadden we te kampen met rupsen, in deze zakjes zitten eitjes van insecten die de rupsen bestrijden. Zo hebben we voor elk schadelijk insect een nuttig insect en komen we tot een ecosysteem dat elkaar in evenwicht houdt. We doen regelmatig testen met nieuwe dieren. Met onze aanpak zijn we pioniers in België."

VERRASSENDE HOEKJES

Heel bijzonder is een kleine glazen serre in art nouveau-stijl ter hoogte van de Cronquistuin. "Dit is de oudste serre van ons land, gebouwd door Alphonse Balat voor de dierentuin van Brussel. De serre diende om de toen pas ontdekte reuzenwaterlelies in te kweken. Alphonse Balat was de meester van Victor Horta en gebruikte deze serre als vingeroefening om later de Koninklijke Serres in Laken te bouwen." 🍷



SPORTHALTOEZICHTER CARINE WORDT UITGEDAAGD EN UITGELACHEN DOOR BEZOEKERS

TEKST

Leen Berthels
Dorien De Wit
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE CARINE

Dries Luyten

ILLUSTRATIES

Kaan

Carine Mertens is zaaltoezichter in het sportcomplex van stad Genk. Ze is er verantwoordelijk voor de orde, netheid en veiligheid van de verschillende sportruimtes. Wanneer mensen de regels overtreden, moet zij hen daarop wijzen. Sommigen reageren daar zeer agressief op.

“Men moet de juiste schoenen dragen, anders kan de sportvloer beschadigd raken. Het gebeurt regelmatig dat ik mensen daarop moet wijzen. Ouders die naar hun kinderen komen kijken bijvoorbeeld. Zo was er ooit een vader die de zaal inging waar zijn kind een les taekwando volgde. Ik zei hem dat hij dat niet mocht doen. Daar reageerde hij heel brutaal op.”

Enkele weken later zag Carine de man opnieuw in de zaal zitten, nu in het gezelschap van een groep andere ouders. Opnieuw ging Carine de zaal in om te zeggen dat ze moesten vertrekken. “De man reageerde weer zeer agressief. En hij kreeg bijval van de groep mama’s die daar ook zaten. Maar ik liet mij niet doen. De sfeer was bijtend. Toen ik weer in mijn toezichtlokaal zat, klopte een van de mama’s op het raam. Ze was mij tot daar gevolgd om mij te komen uitschelden ‘Je bent een schande voor de stad’, zei ze. Bleek dat die vrouw zelf ook voor stad Genk werkte.”

Carine deed melding van het incident bij haar diensthoofd, maar er gebeurde niets mee.

“Ik denk dat onze diensthoofden vaak zelf niet goed weten hoe om te gaan met situaties van agressie. Terwijl steun krijgen van de leidinggevende zo belangrijk is. Ik merk ook dat niet iedereen reageert op agressie-situaties. Ik zie sommige collega’s doen alsof ze de overtreding niet opmerken, om de confrontatie te vermijden. Ik begrijp dat wel, maar zelf reageer ik altijd. Dat is nu eenmaal mijn taak als toezichthouder.

Ondertussen is er bij stad Genk wel al meer aandacht gekomen voor agressie-incidenten. Ook hebben we sinds twee jaar een nieuwe directrice bij de sportdienst en sindsdien krijgen we vaker opleiding en vorming aangeboden. Dat is wel positief.”

Een job zonder geweld

Het zou de normaalste zaak van de wereld moeten zijn. Dat vindt ook ACV Openbare Diensten. Maar omdat we voelden dat agressie op het werk toeneemt én omdat er daarover weinig cijfermateriaal beschikbaar is, organiseerden we een bevraging onder werknemers in de publieke sector. Met als centrale vraag: 'Hoe veilig voel jij je op het werk?'

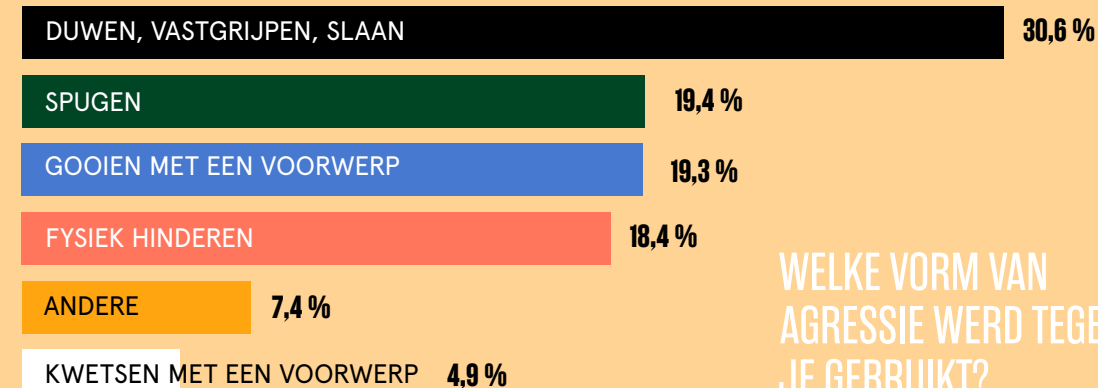
Zo'n 3.600 werknemers namen deel aan de enquête, maar liefst 1.000 onder hen waren al een of meerdere keren het slachtoffer van fysieke agressie. En zelfs 2.600 van verbale agressie. Dit zijn onheilspellende cijfers, zeker als je weet dat niet alle gevallen worden gemeld. Het is de hoogste tijd dat beleidsmakers met de neus op de harde cijfers gedrukt worden. Want dit is nog maar de top van de ijsberg, zeker wanneer je deze cijfers in percentages van de gehele werknemerspopulatie zou vertalen.

Dat er een drempel is om gevallen van agressie te melden komt wellicht omdat het gevoel bestaat dat er met een melding niets gedaan wordt. Of omdat men niet weet waar men moet zijn om te melden. Het kan ook liggen aan de cultuur van de organisatie waarbij de melder niet serieus genomen wordt of vindt dat men tegen een stootje moet kunnen. Het zijn helaas de 'zwarte stoten' die de pers halen waarop publieke verontwaardiging volgt en politici zich 's avonds in Terzake of De Afspraak verdringen om maatregelen te eisen. De volgende dag is alles weer vergeten ...

DE BELANGRIJKSTE ENQUÊTE-RESULTATEN

28%

WAS AL SLACHTOFFER VAN FYSIEKE AGRESSIE



73%

WAS SLACHTOFFER VAN VERBAAL GEWELD

- Uitschelden, beledigen
- Discriminerende opmerkingen
- Uitdagen, provoceren
- Bang maken
- Dreigen met fysieke agressie

> 50%

al meerdere keren

69%

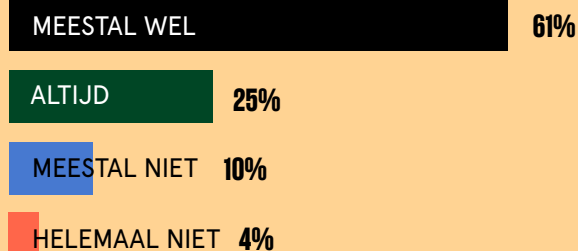
hield er een fysiek letsel aan over

88%

van de gevallen werden gemeld

WELKE VORM VAN AGRESSIE WERD TEGEN JE GEBRUIKT?

VOEL JE JE VEILIG OP JE WERK?



BELANGRIJKSTE GEVOLGEN VOOR SLACHTOFFER

- Verlies van werkplezier
- Minder presteren
- Overwegen om van job te veranderen
- Onveilig gevoel op het werk

REDENEN OM NIET TE MELDEN

- Gebrek aan opvolging
- Dagelijkse voorvallen
- Geen idee waar te melden

VOORGESTELDE OPLOSSINGEN DOOR DE RESPONDENTEN

- Strenger straffen
- Meer personeel
- Meer stilstaan bij de impact van bepaalde beslissingen
- Meer vorming over omgaan met geweld en agressie
- Meer en betere opvangmogelijkheden achteraf

HOE GROOT IS HET PROBLEEM?

Ilse Heylen: “We zien agressie in verschillende sectoren toenemen. Elke sector is natuurlijk anders en het verwachtingspatroon naar mogelijke agressiegevallen is bij elke job anders. Onze bevraging bevestigt ons vermoeden, maar veel meer dan we dachten. Hier moeten we als vakbond mee aan de slag. We gaan het beleid én de publieke opinie appelleren en sensibiliseren. En daarmee het signaal geven dat ACV Openbare Diensten iets hieraan wil doen. We hebben in het verleden al gemerkt dat je een steen kan verleggen als je een probleem goed aankaat.”

HOE KUNNEN WE AGRESSIE OP HET WERK VOORKOMEN?

“Door het effectief te bestraffen en in bepaalde gevallen strenger te straffen. Een andere suggestie is meer personeel aanwerven zodat mensen zich veiliger voelen. Maar we moeten ook stilstaan bij de impact van beleidsbeslissingen op personeelsvlak. Het overheidsperoneel moet diensten leveren maar als bijvoorbeeld bepaalde termijnen door onderbezetting niet nageleefd kunnen worden, dan kan dat wrevel opwekken bij de burger. Het beleid moet dat beseffen. Vorming is ook een veelgehoorde suggestie bij de participanten. Het is een preventieve maatregel, in eerste instantie moeten we gewoon zeggen: we aanvaarden geen enkele vorm van agressie tegen ons personeel. Agressie is geen part of the job!”

IS ER VOLDOENDE OMKADERING VOOR HET PERSONEEL?

“In een van de getuigenissen wordt heel goed verwoord hoe belangrijk het is om erkenning te krijgen dat je slachtoffer bent. Ik wil benadrukken dat ook verbaal geweld voor heel wat stress en zelfs fysieke klachten kan zorgen. We mogen dat niet onderschatten. De grootteorde en de complexiteit van deze problematiek wordt onderschat. Helaas is de oplossing geen eenheidsworst en weten we dat wij niet het enige antwoord kunnen bieden. Maar we kunnen wel een steen laten rollen door het onder de aandacht te brengen. We willen graag naar de werkvloer om in dialoog te gaan. Met een petitie, aanvullend op de enquête, zullen we naar de politiek stappen

om te laten zien dat we het niet meer tolereren, hoe complex het probleem ook is. Zelfs in een job waar soms al wel eens de perceptie leeft dat agressie bijna inherent is aan de job, zijn er situaties die niet normaal zijn. Doelbewuste fysieke aanvallen op politie, brandweer, ambulanciers, personeel van het openbaar vervoer mogen we nooit tolereren. Het beleid moet daarin duidelijker standpunten innemen. Laten we hopen dat onze campagne daartoe de aanzet kan geven.”



Teken onze petitie 'Ik verdien een job zonder geweld' via de QR-code.



Ilse Heylen,
voorzitter
van ACV
Openbare
Diensten

BUSCHAUFFEUR MARIO WERD UIT HET NIETS GESLAGEN

“Ik verschiet, begrijp totaal niet wat er gebeurt. Hij wil nog een keer uithalen, maar ik laat me opzij vallen en kan het raampje afsluiten. Volledig in shock zie ik de man naar de voorkant van de bus gaan waar hij het gebaar maakt dat hij mij de keel wil afsnijden. Daarna begint hij met zijn vuist op de voorruit te slaan. Door de extreme stress kan ik de noodknop niet vinden. Ook de dispatch kan ik niet bereiken: ik vergat in alle paniek dat je de knop moet blijven indrukken om te kunnen communiceren. Ze horen mij niet.”

Aan het woord is Mario, chauffeur bij De Lijn. Op dinsdag 6 juni 2023 kwam hij aan op de Rooseveltplaats in Antwerpen. Hij liet zijn passagiers uitstappen en vergrendelde de deuren van de bus. Het was een warme dag, Mario liet het zijraampje openstaan. Op dat moment kwam er een voor hem totaal onbekende man voorbij die vanuit het niets uithaalde met zijn vuist door het open raam. Hij raakte Mario vol op zijn kaak. En het stopte daar niet.

"ZONDER AANLEIDING HAALDE HIJ UIT EN RAAKTE ME VOL OP MIJN KAAK. HIJ SLOEG OOK DE VOORRUIT KAPOT."

“Ondertussen begon de man op de deur te slaan en te stampen. Ik zie dat die zo’n tien cm naar binnen buigt en het enige dat ik kan denken is ‘als hij in de bus geraakt, dan vermoordt hij me’. Uiteindelijk vertrok de agressor.”

Rond de bus stonden ongeveer 20 mensen, niemand greep in. “Twee collega’s hoorden dat er iets aan de hand was. Eén van hen nam het van mij over door verder met dispatch te communiceren. Plots vroeg hij de deuren te sluiten omdat de man terugkwam. Die begon opnieuw te stampen tegen de deur, de collega moest die met zijn volle gewicht tegenhouden. Hij slaagde erin om een foto van de dader te nemen. Daarop sloeg de agressor de voorruit kapot waarna hij met een andere man vertrok.

Pas nadat controleurs van De Lijn tien minuten later verschenen, stapte ik uit en ging langs de kant zitten. Ik begon hevig te huilen. Een ambulance voerde me daarop naar het ziekenhuis.”

Ondertussen kan Mario nog steeds niet aan het werk. “Ik ben in behandeling bij een psycholoog voor

posttraumatische stress, het helpt me bij de verwerking. Collega’s die nooit een agressie-incident meemaakten, begrijpen niet goed waarom het zo lang duurt. Andere collega’s tonen meer begrip. Ik ben er zeker van dat ik mijn job weer kan uitoefenen, ik doe ze te graag. Ik hoef toch niet te gaan lopen voor iets dat iemand anders veroorzaakt heeft? Veel mensen zeggen: ‘je was gewoon op het verkeerde moment op de verkeerde plaats’. Dat klopt niet. Ik was op exact het juiste moment op de juiste plaats want ik deed gewoon mijn job.”



POLITIEAGENT BEN* KAN NA EEN FYSIEKE AANVAL NOOIT TERUG NAAR ZIJN OUDE JOB

Toen Ben* twee jaar geleden na een gezellig vriendenbezoek, samen met zijn vriendin en een paar vrienden te voet naar huis vertrok, werd hij door twee amokmakers hard en brutaal in elkaar geslagen. De reden? Ben werkt als politieagent.

“We passeerden twee mannen, geen onbekenden van de politie. Ze waren duidelijk onder invloed. Met een van hen had ik al eens te maken tijdens interventies. Toen hij me herkende, werd hij onmiddellijk agressief. Hij begon te schelden en te roepen ‘hierse, het flikske van de drugbrigade’. Voor ik het goed en wel besepte, werd ik met een fles op mijn hoofd geslagen.”

Ook zijn vriendin incasseerde klappen. Terwijl Ben bewusteloos op de grond lag, bleef het duo op hem inbeuken. De verwondingen waren aanzienlijk: een doorboorde long, gebroken ribben, een gebroken oogkas en schade aan het gebit. Maar toen hij na drie maanden opnieuw wilde werken, bleek dat de daders meer dan alleen fysieke schade toegebracht hadden. “Ik had al psychologische hulp gekregen en dacht dat ik het aankon, maar dat bleek niet zo te zijn.”

Dat werd duidelijk toen hij voor het eerst terug op interventie ging. “Er was een oproep voor een vechtpartij, maar eens ter plaatse, besepte ik dat ik daar helemaal niet klaar voor was.” Ben kwam bij een psychiater terecht die de diagnose PTSS (posttraumatisch stresssyndroom) stelde. Hij begon aan een intensief parcours van psychologisch herstel. “Ik werk nu in een rustigere, administratieve functie. En dat is moeilijk, want ik ben net bij de politie gegaan omwille van die uitdaging. Mijn job die ik zo graag deed, kan ik nooit meer doen.”

De media berichtten destijds uitgebreid over het agressieve voorval. De daders werden gevat en gestraft. Ben kreeg steun van zijn zonechef, van collega's, van de burgemeester en zelfs van de toenmalige minister.

"STOP MET HET NORMALISEREN VAN ALCOHOL- EN DRUGGEBRUIK OP TV. IN HET ECHE LEVEN LEIDT HET TOT GEWELD."

Maar ook op de psychologische dienst en de arbeidsgeneesheer kon hij rekenen. “Dat helpt enorm. Het feit dat je steun krijgt, dat je ernstig genomen wordt, is heel belangrijk. Binnen de politie bestaat heel wat hulp, maar je moet het wel weten. Daarom werk ik nu aan een draaiboek voor collega's: wat ze moeten doen als hen iets overkomt, waar ze terecht kunnen en wat ze kunnen verwachten. Ik help hen ook bij hun dossier zodat zij zich op hun herstel kunnen concentreren.”

Ben heeft een boodschap voor media en bevolking: “Stop met het normaliseren van alcohol- en druggebruik. In veel tv-programma's wordt ‘een lijntje coke’ of een ‘zatte avond’ als normaal afgeschilderd. Wij merken dat zulke situaties vaak leiden tot geweld. Tegen politie, tegen andere burgers ... Pak dat gebruik strenger aan en het geweld zal afnemen.”

*Ben is niet de echte naam van het slachtoffer. Hij bleef liever anoniem.



Ineke Van den Zegel is preventieadviseur psychosociale aspecten bij de externe dienst IDEWE. Ze schreef samen met haar collega Ellen Delvaux het boekje ‘Agressiewijs, een gids voor agressie op het werk.’ Ineke ondersteunt klanten die met agressieproblematiek te maken hebben.

WAT GAAT ER IN SLACHTOFFERS OM NA EEN GEVAL VAN AGRESSIE?

“Bij gevallen van agressie kunnen mensen bij ons opvanggesprekken aanvragen en we begeleiden organisaties bij de opzet van een agressiebeleid. We worden bijvoorbeeld regelmatig door de ziekenhuissector gecontacteerd. Een interventie van een preventieadviseur psychosociale aspecten is een extra ondersteuning. Het blijft in de eerste plaats belangrijk dat de werknemer de rechtstreekse steun van de werkgever, van zijn leidinggevende en collega's voelt.

“Tot drie maanden na een incident is het heel normaal dat mensen er een fysieke impact van ondervinden.”

Binnen ons team zijn een aantal collega's gespecialiseerd in de opvang na schokkende gebeurtenissen of heftige agressie-incidenten. Mensen komen na een dergelijke gebeurtenis vaak in een overlevingsreflex omdat ze op korte tijd heel veel impulsen kregen die ze niet

meteen kunnen verwerken, die zetten zich als het ware als een blok vast in de hersenen.

Het lichaam verplicht ons, wanneer we ons weer veilig voelen, om die blokkade op te heffen en de gebeurtenissen te herbeleven. Dat kan 's nachts zijn maar evengoed overdag wanneer we aan het rijden zijn. Die verwerking is zeer intensief en vraagt veel energie waardoor mensen zich uitgeput voelen. We kunnen hen in die mate geruststellen omdat het een natuurlijk proces is. Maar het is belangrijk dat we die persoon opvolgen en kunnen constateren dat de klachten afnemen. Drie nachten niet kunnen slapen en de vierde nacht al een beetje is bijvoorbeeld een goed teken. Tot drie maanden na een incident is het heel normaal dat mensen er een fysieke impact van ondervinden: slecht slapen, geen eetlust ...”

WAT ALS DE KLACHTEN NIET BETEREN?

“In minder dan 10 procent van de gevallen blijft het problematisch en verwijzen wij door naar een psycholoog of therapeut. We bekijken ook hoe een terugkeer naar de werkvloer kan verlopen. Sommige mensen hebben moeite om weer op diezelfde locatie te komen. Ze hebben een flinke deuk in hun vertrouwen gekregen, misschien is het dan wel goed om met iemand waarbij je je goed voelt samen te gaan en bijvoorbeeld een uurtje te blijven.

Wettelijk moet een organisatie elke vorm van agressie door derden in een register vermelden. In realiteit komen daar enkel de ernstige incidenten in. Terwijl als je alle gevallen registreert, de directie dan pas echt kan zien wat er allemaal gebeurt. Maar we zien helaas overal een onderrapportering van incidenten en dan is het moeilijker om te bepalen hoe er preventief kan worden opgetreden.”

VDAB creëert voor zijn medewerkers een zo veilig mogelijke werkomgeving

Ook VDAB-medewerkers krijgen regelmatig te maken met agressie. In 2021 en 2022 werden respectievelijk 208 en 219 gevallen van agressie gemeld. Voor 2023 staat de teller in november zelfs al op 314 gevallen. Daarom zet VDAB in op een sterk onderbouwde agressieaanpak.

JAN EVERAET, VDAB-preventieadviseur: "Individualisering wordt in wetenschappelijk onderzoek genoemd als een oorzaak voor meer agressie. Maar er zijn ook andere redenen. Mensen die het gevoel hebben niet meer mee te kunnen in de digitale maatschappij raken gefrustreerd. Daarnaast is het activeringsbeleid dat de overheid oplegt aan VDAB veel strenger geworden. Ook omgaan met anderstalige werkzoekenden kan in sommige situaties aanleiding geven tot agressie. De druk op werkzoekenden ligt hoger, waardoor we bij VDAB vaker aan de slag moeten met klanten die minder over bepaalde noodzakelijke vaardigheden beschikken. Veel moeilijkere profielen dus om naar een job te begeleiden, met meer ontgoocheling, frustratie en soms ook agressie als gevolg."

Projectleiders VALERIE WOJCIECHOWSKI en CAROLE CASTELEIN zorgen voor de implementatie van een uitgebreid actieplan bij VDAB. Valerie: "We bekijken de werksituatie van de personeelsleden grondig. Kan een personeelslid gemakkelijk weg in geval van nood, is er een bereikbare uitgang? Zijn er losse toestellen waarmee gegooid kan worden? Zit iemand alleen in een ruimte of zijn er collega's in de nabijheid? Moeten er ruimtes zijn met camerabewaking? Of zelfs bewakingsagenten?"



Carole: "Er zijn ook juridische aspecten. Simpelweg iemand weigeren kan immers niet, zelfs niet na herhaald agressief gedrag. VDAB is verplicht om voor elke werkzoekende te bemiddelen. Maar we mogen wel overgaan tot digitale afspraken of de aanwezigheid inroepen van een bewakingsagent. Agressief gedrag kunnen we ook in het dossier van de klant noteren. En als het echt te erg is, kunnen we er natuurlijk altijd de politie bijhalen."

Valerie: "We zetten ook in op ondersteuning van personeelsleden zelf. Zo is er een verplicht traject voor nieuwe personeelsleden die eerstelijnscontacten hebben. Daarnaast is er een niet verplicht aanbod van opleidingen. Dat kan gaan van cursussen zelfverdediging tot een opleiding voor leidinggevend om te leren hoe ze teamleden best opvangen na een agressie-incident." Jan: "We werken aan een stappenplan waarbij we de verschillende escalatiemomenten van een agressie-incident op papier zetten. Een checklist waarop personeelsleden snel kunnen terugvinden wat ze in welke situatie kunnen doen. Carole: "Ook nog in ontwikkeling is een externe communicatiecampagne. Want we kunnen onze personeelsleden wel zo weerbaar mogelijk proberen maken, onze klanten moeten in de eerste plaats weten dat agressie niet getolereerd wordt bij VDAB."



VRAAG AAN
ERIKA DE
BACKER

Vakbondsconsulent

DE VRAAG

IK ZOU GRAAG WAT MINDER WERKEN. WAT ZIJN MIJN MOGELIJKHEDEN?

Vakbondsconsulente Erika De Backer krijgt bovenstaande vraag heel regelmatig in haar mailbox. "Veel mensen hebben in de loop van hun loopbaan behoefte (of zin) om een tijdje minder te werken of zelfs helemaal niet te werken. Omdat ze voor hun kind willen zorgen, een ziek familielid willen helpen, starten met een opleiding, een andere uitdaging willen aangaan of gewoon nood hebben aan wat tijd voor zichzelf."

Er bestaan wel wat mogelijkheden om minder of zelfs een periode niet te werken, maar het is niet altijd makkelijk om zelf uit te zoeken wat past bij jouw

situatie. Dan staat je vakbondsconsulent voor je klaar! Erika: "Samen met het lid bekijk ik welke opties mogelijk zijn en welke daarvan het interessantst is."

Wat voor de ene een geschikte oplossing is, is dat niet noodzakelijk voor de ander. Want naast de algemene wetgeving, gelden er misschien andere afspraken binnen de overheidsdienst waarvoor je werkt. "Het is dan aan mij om de rechtspositieregeling, het arbeidsreglement of het statuut van jouw bestuur na te kijken. Elke vraag moet ik dus individueel bekijken."

"Nadat we het meest ideale verlofstelsel gevonden hebben, kijk ik nog na hoe lang dit stelsel kan genomen worden, hoe de aanvraag verloopt, of er eventueel een premie aan verbonden is, welk gevolg dit heeft voor het loon, voor de vakantiedagen, voor je latere pensioen ..." Op die manier kom je niet voor onaangename verrassingen te staan. 🗉

ZIT JIJ MET VRAGEN WAAR JE NIET DIRECT EEN ANTWOORD OP WEET? STUUR ZE DOOR NAAR NT@ACV-CSC.BE

Op zondag 9 juni 2024 worden er Europese, federale en regionale verkiezingen georganiseerd. ACV Openbare Diensten stelde het Memorandum 2024 op om het belang van een goede publieke dienstverlening te benadrukken bij de politieke partijen. In vijf edities van NT Magazine gaan we dieper op het Memorandum in. In dit nummer: de arbeidsvoorwaarden en het sociaal overleg.

Cruciaal bij publieke dienstverlening is de inzet van het personeel. Dat verdient daarom naast goede arbeidsvoorwaarden en marktconforme salarissen, toelagen en vergoedingen, ook een correcte behandeling van gepresteerde uren en koopkrachtverhogingen. Enkel zo kan de overheid kwalitatief personeel aantrekken en behouden.

1. EERLIJKE ARBEIDS-VOORWAARDEN EN GOEDE BESCHERMING?

De recente hervormingen van de personeelsstatuten geven meer autonomie aan de overheden. Rode draad daarbij: minder rechten voor het personeel ten voordele van meer vrijheid voor de werkgevers. Het gevolg is dat de ongelijkheid toeneemt, jobs minder aantrekkelijk worden, overheden tegen elkaar worden uitgespeeld en het engagement van het personeel wordt ondermijnd. En dat komt de burger uiteraard niet ten goede.

2. STATUTAIRE TEWERKSTELLING MOET DE NORM BLIJVEN

Als vakbond blijven we voorstander van statutaire tewerkstelling. Dat heeft verschillende redenen. De werkgevers zijn politiek verkozenen: ze zijn niet alleen werkgever, maar kunnen ook de spelregels van de arbeidsverhoudingen vastleggen. Om het personeel te beschermen tegen politieke willekeur werd het statuut in het leven geroepen. Het zorgt ervoor dat personeelsleden

de zekerheid hebben dat een politieke wissel van de macht geen professionele gevolgen heeft. Het statuut enkel voorbehouden voor gezagsfuncties, zoals de overheid nu voorstelt, zien we niet zitten. Want wat zijn dat dan, gezagsfuncties?

3. POLITIEKE DRUK

Overheidspersoneel vervult een publieke opdracht en dient het algemeen belang. De medewerkers zorgen daarbij voor een neutrale en gelijke behandeling: de basiswaarde van openbare dienstverlening. Dat botst soms met politieke belangen, men ziet ambtenaren niet graag onafhankelijke beslissingen nemen.

Dat politieke druk geen fabeltje is, blijkt uit een recente bevraging bij het gemeentepersoneel. 28 procent van het lokaal overheidspersoneel gaf aan ongeoorloofde politieke inmenging te zien.

De politiek wil allerhande publieke diensten overdragen aan private aanbieders. De kwaliteit van de dienstverlening aan de burger en de arbeidsvoorwaarden van het personeel worden daarbij ingeruild voor winst voor de private spelers.

4. SOCIALE BESCHERMING EN HARMONISATIE

Wie benoemd is, geniet van een betere sociale bescherming. De ziekteverzekering en pensioenregeling van ambtenaren zijn over het algemeen beter dan die van werknemers. Ze zijn ook beter

beschermd tegen ontslag. Dat is verankerd in de wetgeving.

Hoewel we de arbeidsvoorwaarden voor contractuele personeelsleden al stevig konden verbeteren, is hun rechtspositieregeling nog altijd minder interessant. Iedereen moet van een evenwaardige sociale bescherming kunnen genieten. Wij pleiten voor een gelijktrekking naar boven toe, en zijn tegen de afbouw van de arbeidsvoorwaarden van statutaire personeelsleden tot het niveau van hun contractuele collega's.

5. SOCIALE DIALOOG

De laatste jaren werden zeer weinig sociale akkoorden gesloten. Te vaak werd het overleg aan de kant geschoven of kwam men terug op gemaakte afspraken. Het laatste intersectoraal akkoord dateert al van 2008. Daarmee zitten we ver af van een constructief sociaal overleg. Nu worden beslissingen in de meeste gevallen eenzijdig opgelegd door de betrokken overheden. En lijkt er geen engagement of onderhandelingsbereidheid om tot degelijke akkoorden te komen. Daarom hebben we afdwingbare akkoorden nodig en een kader dat de sociale partners dwingt te onderhandelen tot er een akkoord is. We hebben ook nood aan een betere bescherming van militanten en een procedure voor collectief ontslag, want die is ondermaats. In alle sectoren, maar ook globaal, willen we opnieuw tweejaarlijkse akkoorden sluiten.

Zijn we op weg naar

TEKST
Willem-Jan van Ekert

BEELD
Debora Lauwers



een consensusmodel?



BLIK VANUIT DE ACADEMISCHE WERELD

Ria Janvier is gespecialiseerd in socialezekerheids- en arbeidsrecht. We vroegen haar of de regeling van de collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector niet dringend toe is aan een grondige herziening.



"Er is geen incentive voor de overheid om akkoorden uit te voeren, zoals dat wel moet bij een collectieve arbeidsovereenkomst in de privésector."

"Mijn voornaamste bezwaar tegen de huidige regeling in de publieke sector is dat ze te vrijblijvend is. Vakbonden moeten geconsulteerd worden, maar de overheid is niet verplicht om tot een consensus te komen noch om een akkoord uit te voeren. Het protocol dat het resultaat is van de onderhandelingen tussen overheid en vakbonden, heeft geen enkele juridische waarde, het gaat eerder om een soort van gentle(wo)men's agreement. Stel: er is een akkoord om de fietsvergoeding op te trekken van 25 naar 40 cent. Zolang de overheid dit niet verwerkt in de eigen rechtspositieregeling, kan je dit juridisch niet afdwingen. Dit probleem gaat terug op één van de (ongeschreven) beginselen van de openbare dienst: de veranderlijkheid. Dat houdt in dat de overheid te allen tijde het laatste woord moet kunnen hebben en eenzijdig aanpassingen moet kunnen doorvoeren.

Daardoor is er geen incentive voor de overheid om akkoorden uit te voeren, zoals dat wel moet bij een collectieve arbeidsovereenkomst in de privésector. In de publieke sector worden geen van beide partijen gestimuleerd om tot een akkoord te komen. Door deze situatie zijn vakbonden ook niet geneigd om voor bepaalde maatregelen mee de verantwoordelijkheid te dragen. De reactie ten aanzien van de achterban is vaak 'de overheid doet toch waar ze zin in heeft'. Samen met de overheid naar constructieve oplossingen zoeken gebeurt niet meer. Een spijtige patstelling. Zouden collectieve akkoorden dan niet beter onmiddellijk bindend zijn?"

Hoe komen we uit die impasse?

"De patstelling hangt samen met de principiële statutaire tewerkstelling. Dat statuut bestaat uit algemene en onpersoonlijke bepalingen, die op iedereen in dezelfde situatie op dezelfde manier moeten worden toegepast. Daarnaast is er het al eerder aangehaalde principe van de veranderlijkheid: de overheid moet de arbeidsvoorwaarden eenzijdig kunnen opleggen en wijzigen. Wanneer zowel vakbonden als overheid bereid zijn om die principes los te laten, zie ik een uitweg uit de impasse." ☹️

33.975

Intro

In de nieuwe pensioenwet staat dat de eenmalige pensioenbonus maximaal 33.975 euro netto zal bedragen. De wet ligt nu bij de Raad van State om erna gestemd te worden in het parlement.

Keurt het parlement de wet goed, dan kan vanaf 1 juli 2024 elke werknemer, ambtenaar en zelfstandige een pensioenbonus opbouwen. Op die manier hoopt de regering Belgen langer aan het werk te houden. Wie met pensioen gaat vanaf 1 januari 2025 kan zo'n bonus ontvangen. De pensioenbonus krijg je eenmalig uitbetaald bij je pensionering en is vrij van belastingen en sociale bijdragen. Je kan het kapitaal ook laten omzetten in een maandelijks rente.

Wanneer heb je recht op een bonus? Als je nog elke dag werkt binnen een periode van maximaal 36 maanden na de vroegste pensioendatum én tot je zelf met pensioen gaat. De opbouw van de bonus verloopt progressief: hij verdubbelt na het eerste jaar en neemt het derde jaar nog eens met de helft toe. Als je er een lange loopbaan op hebt zitten, bouw je meteen de hoogste bonus op. Een lange loopbaan bereik je als je 43 jaar hebt gewerkt voor je 63^e. De bonus bedraagt na drie jaar 22.650 euro. Voor mensen met een lange loopbaan is dat 33.975 euro. Is je pensioen hoger dan 93.761 euro bruto per jaar, dan kan je er geen aanspraak op maken.

Valse noten

Zo'n bonus klinkt sommigen als muziek in de oren, maar we horen toch enkele valse noten. Behalve de pensioenbonus is de hele pensioenwet zelfs opnieuw

een achteruitgang. En dat terwijl er de afgelopen tien jaar al drastisch bespaard werd op de pensioenen, vooral op die van de ambtenaren, en er in 2015 al een bonus geschrapt werd omdat bleek dat hij niet aanzette tot langer werken.

De nieuwe pensioenwet beperkt de toegang tot het minimumpensioen en beperkt de perequatie. Daarom tekenden we voor niet akkoord op Comité A. In plaats van de ambtenarenpensioenen af te breken, vragen we om de rustpensioenen van de werknemers te verbeteren. Langer werken is bovendien niet haalbaar voor wie een zwaar beroep heeft.

Kortom: We missen opnieuw een samenhangend verhaal rond de pensioenen. Deze bonusregeling zou beter deel uitmaken van een hernieuwde globale regeling voor de eindeloopbaan. ☹️

NA	NORMAAL	LANGE LOOPBAAN
1jaar	€ 3 775	€ 11 325
2jaar	€ 11 325	€ 22 650
3jaar	€ 22 650	€ 33 975



**“Het spel is
vuil gespeeld.
Gelukkig
zijn we ACV
Openbare
Diensten, en
doen we daar
niet aan mee.”**

TEKST
Kaat De Man

FOTOGRAFIE
Eva Vlonk

“Ik kan niet tegen onrecht. Dat was mijn voor-
naamste drijfveer om mij destijds te syndiceren.
Begin jaren 1980 waren er heel wat problemen,
en ik ben toen vaak opgekomen voor mijn
collega's. Het zijn zij die me zeiden dat ik
militant moest worden. En mijn vrouw.

Ik heb me dat geen enkele seconde beklagd.
Integendeel: ik ben blij dat ik mijn steentje heb
kunnen bijdragen. Destijds heb ik bijvoorbeeld
mee onderhandeld over de zorgakkoorden zoals
we die nu kennen. Sindsdien kan een onge-
schoolde arbeider binnen de zorg doorgroeien tot
verpleegkundige, en in principe ook tot manager.

Chris Vanbillemont
gaat binnenkort met
pensioen, na meer dan
40 jaar als psychiatrisch
verpleegkundige in het
AZ Sint-Jan campus Henri
Serruys in Oostende en
35 jaar als militant.
Hij was nauw betrokken
bij de fusieonder-
handelingen van de
Oostendse ziekenhuizen.

Sinds een jaar of twee heb ik mee onderhandeld
over een fusie-akkoord tussen ons ziekenhuis
en AZ Damiaan. Ik was op reis toen ik voor het
eerst over de fusieplannen hoorde. De toen-
malige voorzitter van Vooruit belde me op en
vroeg me wat ik over die fusie dacht. Ik hoorde
het werkelijk in Keulen donderen. Natuurlijk
had ik al geruchten opgevangen, maar ik had
nooit gedacht dat het zover zou komen.

Het enige wat ik toen kon doen als hoofd-
militant, was terugkeren. Dus dat heb ik
gedaan. De onderhandelingen, waarop we heel
lang moesten wachten, waren hard. Het was
me onmiddellijk duidelijk dat er een politiek
spelletje gespeeld werd. En het spel is heel
vuil gespeeld. Gelukkig zijn we ACV Openbare
Diensten, en doen we daar niet aan mee. Laten
we zeggen dat ik liever geen vriendschappelijke
pint meer pak met bepaalde mensen.

Vandaag ben ik nog altijd geen fan van de
fusie. Het verloopt helemaal anders dan toen
we een aantal jaren geleden fuseerden met
het AZ Sint-Jan in Brugge - we kregen toen de
beste werkgever ooit. Nee, nu zijn we gewoon
overgenomen, en daardoor ook geprivatiseerd.
Maar vooral: nu zal minder personeel hetzelfde
werk moeten verzetten. Reken maar op
minstens twee à drie fulltime medewerkers per
30 bedden. Gelukkig hebben we wel kunnen
verwezenlijken dat iedereen die overstapt naar
AZ Damiaan de Serruys-rugzak met extralegale
voordelen meeneemt - op een aantal dingen
na. Belangrijk is bijvoorbeeld de tweede
pensioenpijler: die blijft 3% in plaats van 0,9%.
En dat tot het einde van hun carrière.

Zelf maak ik deze fusie niet meer mee: ik neem
nu mijn vakantie op tot aan mijn pensioen.
Ik startte en eindigde mijn carrière dus op
campus Henri Serruys. Hoe dan ook: ik hoop
van harte dat mijn collega's de goede sfeer en
freedom of speech van ons ziekenhuis kunnen
verderzetten.” ●

BITTERE PIL

De fusie tussen het Serruys-ziekenhuis en
AZ Damiaan is een feit. Oostende heeft
geen openbaar ziekenhuis meer, en dat
kunnen we alleen maar betreuren.

Het is een bittere pil voor de sterke ploeg
geëngageerde vakbondsafgevaardigden
die vele jaren het beste van zichzelf gaven
om de privatisering tegen te houden.
Militant Chris Vanbillemont deelt
hiernaast zijn verhaal erover. Voor
Oostende en de Oostendenaren wordt het
afwachten of ze op dezelfde kwaliteit aan
zorg kunnen blijven rekenen.

De laatste jaren zien we steeds meer
privatiseringen. ACV Openbare Diensten
pleit voor een omgekeerde beweging.
Want privatisering leidt vaak tot duurdere
en minder kwaliteitsvolle dienstverlening.
Vooral voor zwakkere groepen verhogen
de drempels tot een toegankelijke zorg.
Ook de arbeidsvoorwaarden van het
personeel gaan er bij privatiseringen op
achteruit.

Met de inzet en gedrevenheid die onze
afgevaardigden in Oostende hebben
getoond, verdienen ze een betere
uitkomst dan dit. Ondanks alles willen
we hen heel hard bedanken voor het
prachtige syndicaal werk dat ze leverden
en ongetwijfeld ook in het nieuwe
ziekenhuis zullen verderzetten.

*Ilse Heylen is voorzitter
van ACV Openbare Diensten*





DE KLANT

“We mogen hier gratis repeteren, een belangrijke ondersteuning.”

WIE

Coro Maïn

KLANT BIJ

Polyvalente zaal van de bibliotheek van Zwijnaarde

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

Het is een druilerige zondagavond in oktober, geen weer om buiten te komen. Maar in de polyvalente zaal van de bibliotheek van Zwijnaarde wordt er uit volle borst gezongen. Het is de wekelijkse repetitie van het Coro Maïn. Een gemengd Gents koor dat niet alleen opvalt door de vrij jonge leeftijd van de koorleden, maar ook door de variatie in muziekstijlen. Voorzitter en tenor Lieven Dekeyser beaamt dit: “Dat maakt ons inderdaad uniek. En dat is ook de reden dat ons koor, tien jaar geleden begonnen als een eenmalige actie voor het goede doel, vandaag nog

bestaat.” Vanavond oefenen ze voor hun kerstoptreden eind december, samen met de harmonie van Baardegem.

Sinds een zestal jaar repeteert het koor in deze zaal. “Als erkende culturele vereniging van Stad Gent mogen we gratis gebruikmaken van een zaal in hun aanbod. Voor ons en andere organisaties is dat een belangrijke ondersteuning, anders zouden er heel wat culturele activiteiten niet kunnen doorgaan.” Lieven is ook tevreden over de akoestiek van de zaal: “Niet te droog en niet te veel echo. Ideaal voor een koor van onze grootte.”

IN 'T KORT

Stop de versnippering van politiediensten

De voorbije weken zagen we dat de veiligheid van de werknemers in en om de Antwerpse haven niet vanzelfsprekend is. Criminele organisaties gaan steeds gewelddadiger te werk om in beslag genomen drugs te recupereren.

Er werd gesproken over de oprichting van een speciale interventie-eenheid binnen de douane. Maar dat is niet de oplossing. Er zijn al speciale eenheden bij zowel de federale als de lokale politie. Nu nog een extra politiedienst oprichten binnen de douane creëert enkel een verdere versnippering

van het politielandschap en dat maakt de coördinatie tussen de diensten alleen maar moeilijker.

Wat wij vragen, en dat doen we al jaren, is een échte investering in de diensten van douane en politie. Breng hen op volledige getalsterkte. Voorzie hen van het beste materiaal en opleiding en zorg voor voldoende opvang en nazorg wanneer het toch fout loopt. Daarnaast pleiten we ervoor de gevonden drugs onmiddellijk na aantreffen te vernietigen. Maar ook daarvoor zijn er voldoende mensen en middelen nodig.



“Flexijobs bieden géén antwoord op de uitdagingen in de zorgsectoren, we zullen ons verzetten tegen alle pogingen om het systeem verder uit te breiden naar de zorg.”

Jan Mortier

Coördinator voor de zorg bij
ACV Openbare Diensten

Klimaatbetoging 3 december

Een ommekeer is nodig om onze planeet leefbaar te houden. Daarom laten we als vakbond tijdens de klimaatmars onze stem horen voor meer klimaatrechtvaardigheid!

Elke tiende van een graad telt, en het is nog te vroeg om te zeggen dat het te laat is. We moeten dus nu handelen, en #MarcherenMarcheert: hoe meer we onze stem laten horen, hoe meer ze naar ons moeten luisteren.

**Afspraak 3/12, Brussel:
Noordstation, om 13u.**



Een man van zijn woord

Nee, de meeste politici zijn geen zakkenvullers of postjespakkers. Al te vaak worden dit soort platitudes vanuit de luie zetel al tiktokkelend gedeeld met de mensheid. Maar wie zich de afgelopen weken niets van clichés aantrok waren ministers Van Quickenborne en Somers. En met de merkwaardige stoelendans van Gwendolyn Rutten werd de partijkaart volop getrokken.

Journalist Bart Eeckhout probeerde in De Morgen een verklaring te zoeken voor het afnemend respect voor politici. "Het wijst op een riskante minachting voor publieke ambten. Een topminister stapt zonder dwingende redenen op uit de regering, midden in de onderhandelingen over het stikstofdossier. Een volksvertegenwoordiger staakt de werkzaamheden omdat ze geen minister mag worden, maar keert snel terug om toch het verlangde cadeau uit te pakken. Waarom zouden kiezers de politieke instellingen respecteren als politici er zelf zo weinig respect voor hebben?"

Toch lijkt de hele heisa wat overdreven: was het immers niet ex-minister en nieuw oudbakken burgemeester Bart Somers zelf, die zijn aftreden al jaren geleden aankondigde toen hij zich trots op de borst klopte voor zijn 'modernisering' van het personeelsbeleid bij de Vlaamse overheid? "De tijd dat mensen vooral op zoek gingen naar een onveranderlijke job en een voorspelbare loopbaan is al lang voorbij." Angstaanjagend voorspellend klonk Somers in dit eigenste magazine in maart 2020: "Wie bij de Vlaamse overheid werkt, zou ook makkelijk bij een andere overheid moeten kunnen werken."



© Belga Images

TOT SLOT



NT | Tweemaandelijks magazine | P912011
Afgiftekantoor: Gent x
Helihavenlaan 21, 1000 Brussel
Editie november / december 2023



PB-PP|B-729
BELGIE(N)-BELGIQUE