

NT

MAGAZINE

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR

2023

NATIONALE BETOGING

De zorgsector staat op springen. Wat zijn onze eisen?

Nr. 57

OP STAP

Op bezoek bij de Brandweer Zone Antwerpen

2 JAAR LATER

Zijn de overheids-pensioenen al genoeg hervormd?

agressie

publieke sector

in de

HOE KUNNEN WE HET STOPPEN?

04 Het gesprek

Met renteverhogingen lossen we de economische problemen niet op, aldus politiek econoom Hielke Van Doorslaer.

06 Dossier 'Agressie in de publieke sector':

hoe lossen we dit probleem op?



14
Op Stap...
Bij Brandweer
Zone Antwerpen.

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

12 De Klant

Rosane Gasthuys is coördinator van Open Huis Pratershol in Gent.

13

Meedoen aan een examen bij Selor? Volg onze opleidingen!

16 Nationale betoging

Waarom de zorg op straat kwam op 31 januari.

19 De stelling

De overheidspensioenen werden al flink hervormd.

20 De Militant

Chris Todts nam deel aan de onderhandelingen over het sectoraal akkoord Vlaamse overheid.

22 2 jaar later

Wat is de impact op het personeel van de fusie van de sociale verhuurkantoren en de sociale huisvestingsmaatschappijen?

NT | EDITIE N°57 |
COLOFON

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

COVERBEELD
The Fat Lady

COÖRDINATIE
Dorien De Wit,
Pers & Communicatie
ACV Openbare Diensten

DRUK
Roularta Printing
www.roulartaprinting.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Jan Coolbrandt
Helihavenlaan 21,
1000 Brussel

HANDEN AF VAN DE INDEX



Bij het ter perse gaan vond de nationale manifestatie in de zorg plaats. Tot op vandaag is de 'witte woede' nog altijd niet geluwd. Integendeel! Het gebrek aan personeel, de hoge werkdruk, de loon- en arbeidsvoorwaarden blijven de klassieke knelpunten. De noden zijn prangend. Als vakbond van de openbare diensten voegen wij daar nog de commercialisering van de zorg aan toe. Een kwalijke evolutie, zowel voor de patiënt als voor de werknemers.

Een tekort aan personeel kennen we ook in andere overheidsdiensten. De zoektocht naar nieuwe collega's verloopt moeilijk omdat in heel wat sectoren en groepen geen echte loonakkoorden meer zijn afgesloten. In de war on talent met de privésector blijft het vechten tegen de bierkaai.

Ook de aanvallen op de pensioenen van de ambtenaren zijn wij meer dan beu.

Het helpt ook niet echt dat regeringen voor de zoveelste keer de openbare diensten gebruiken als sluitstuk van een besparingsronde of nog cynischer, als pasmunt om politieke akkoorden af te sluiten. Een kwalijke zaak!

Nog erger is dat in sommige sectoren het sociaal overleg nagenoeg dood is of niet echt au sérieux wordt genomen. En alle regeringen zijn hier in hetzelfde bedje ziek.

In het kader van de budgettaire besprekingen van de federale regering die plaatsvinden rond midden maart, moeten wij – nog maar eens – aan de noodrem trekken. Wij zullen de maand februari en de eerste helft van de maand maart gebruiken om ons te laten horen op de sociale media en in de pers. Wij zetten ook doelgerichte acties op om duidelijk te maken dat wij geen extra ingrepen aanvaarden. Integendeel, wij pleiten voor een stop op de afbouw van de overheidsdiensten, voor het wegwerken van de personeelstekorten en het uitvoeren van de loonakkoorden.

Wij doen dit als gemeenschappelijk vakbondsfront!

Samen met het ACV starten wij onze campagne rond het behoud van de index. De index is van ons. Handen af!

*Jan Coolbrandt is voorzitter
van ACV Openbare Diensten*

Reacties: jan.coolbrandt@acv-csc.be

“Centrale banken vergroten de crisis”



“Na de financiële crisis en de coronapandemie zagen we grote veranderingen in het beleid van centrale banken. Ze zaten met de handen in het haar door de extreem lage inflatie. Nu die hoog is, keren ze weer terug naar hun vertrouwde recept van renteverhogingen.

Renteverhogingen zorgen ervoor dat mensen minder geld uitgeven zodat de economie afkoelt. Door bewust de vraag te doen afnemen, zullen bedrijven minder investeren en minder mensen aannemen. De aanpak van de centrale banken doet dus de werkloosheid stijgen en

de inkomens dalen. Ze vergroten zo het probleem: terwijl de huidige inflatie voornamelijk gedreven wordt door energie- en voedselprijzen, treffen renteverhogingen de hele economie. Dit is het recept voor een pijnlijke recessie.

Voor centrale banken bestaat er een soort natuurlijke werkloosheidsgraad. Dreigt die laag te worden, dan veronderstellen ze dat de inflatie zal stijgen omdat vakbonden machtiger worden, de lonen stijgen en dus ook de prijzen. Door preventief de rente op te trekken, kiezen ze altijd in het voordeel van

het kapitaal. Men zou toch een meer neutrale houding mogen verwachten die op bepaalde momenten ook kapitaal disciplineert in plaats van altijd arbeid?

Het probleem is dat ze buiten het democratische besluitvormingsproces staan. Plato vroeg zich al af: ‘Wie bewaakt de bewakers?’ We moeten deze technocraten duidelijk maken dat ze in een sociale realiteit leven en dat beslissingen nooit apolitiek zijn. Ik zie daarin een rol voor vakbonden weggelegd. Al was het maar om te zorgen dat de gewone mensen niet altijd de verliezers zijn.”

Hielke Van Doorslaer doet postdoctoraal onderzoek naar het monetair beleid van de centrale banken. Met klassieke renteverhogingen kunnen we de huidige problemen niet oplossen, stelt hij.

Meer en meer krijgen werknemers in de publieke sector te maken met agressie. Dat gaat van verbale agressie aan een loket tot het doodsteken van een politieagent op straat. ‘De maat is vol’ horen we al jaren weergalmen in onze parlementen en de ministers van Binnenlandse Zaken en van Justitie pleiten voor nultolerantie bij geweld tegen hulpverleners.

agressie in de publieke sector

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Elise Vandeplancke

HOE KUNNEN WE HET STOPPEN?

De veiligheidsdiensten

Secretarissen voor ACV Brandweer Ilse Heylen en voor ACV Politie Joery Dehaes staan er versteld van dat agressie tegen hulpverleners vaak als ‘part of the job’ wordt afgedaan. “Dat is het niet. Punt.”, klinkt het eensgezind. Ze pleiten beiden voor een betere registratie van agressiegevallen én voor een lik-op-stukbeleid.

Ilse Heylen: “Vanaf 2015 begon de brandweer cijfers bij te houden. Wanneer je ze vergelijkt met die van 2020 dan zie je een toename. Als er al geregistreerd wordt, want er zijn verschillende drempels waarom mensen gevallen van agressie niet aangeven: de administratieve rompslomp, men kan niet anoniem indienen en er wordt niet altijd een gevolg aan gegeven.”

Joery Dehaes: “De politie ontwikkelde nog niet zo heel lang geleden een registratietool om geweld tegen agenten te registreren. Maar net als bij de brandweer wordt om dezelfde redenen niet elk voorval gemeld.”

Ilse: “De rol van de actor is ook anders. De politie komt met een bepaald gezag en heeft een controlerende taak die beteugelend is. Dat heeft de brandweer totaal niet. Zij komen om hulp te verlenen. Dus in de perceptie is het heel raar dat wanneer brandweer, ambulanciers en verplegend personeel komen helpen, ze worden aangevallen.”

Joery: “De politiek neemt initiatieven. Zo wil men een omzendbrief naar de parketten sturen met de vraag om steeds een gevolg te geven aan fysieke agressie met arbeidsongeschiktheid tot gevolg.

En de regering pleit voor nultolerantie. Maar de procureurs-generaal willen daar niet toe overgaan. Ze beweren het niet aan te kunnen en willen differentiëren in de gevolgen die ze geven aan de verschillende feiten.”

Nultolerantie staat niet per se gelijk aan een gevangenisstraf, aldus Joery. “Er bestaat een heel scala van alternatieve mogelijkheden en nog weigert het Parket-Generaal voor die gevallen van geweldpleging met arbeidsongeschiktheid tot gevolg een nultolerantie te hanteren. Minister Van Quickenborne toetert in het rond dat die nultolerantie een feit is, maar dat was helemaal niet de conclusie van het overleg.”

Het nieuwe strafwetboek dat eraan komt wil verandering brengen. “Dat zal geweld tegen hulpverleners zwaarder bestraffen. Persoonlijk vind ik dat geen goede keuze. Geen enkele misdadiger heeft van zijn misdrijf afgezien omdat er vijf jaar langer op zou staan. Wat ik wel begrijp, is dat men op die manier een signaal aan de maatschappij geeft. Maar de keerzijde is dat het onterecht verwachtingen bij het slachtoffer creëert terwijl het gerecht gewoon niet toekomt aan zwaardere straffen. Er zijn te veel zaken die zonder gevolg geklasseerd worden. In plaats van zwaarder te bestraffen zou men beter dergelijke zaken bij het gerecht voorrang geven. Dan pas heb je een lik-op-stukbeleid en toon je dat men niet raakt aan hulpverleners.”

Ilse: “Het gerecht moet geweld kunnen bestraffen. Wat beweerd wordt, moet men uitvoeren. En als iemand slachtoffer is, moet die ook de nodige begeleiding krijgen.”

Joery: “Het idee leeft om hulpverleners uit te rusten met een bodycam. Uit de eerste testen blijkt dat het dragen van zo’n camera ontradend werkt. Aan de andere kant kan het dragen als een vorm van overdreven controle op agenten overkomen.”

Ilse: “Voor de brandweer zie ik dat meer als een ondersteunend middel dat je inzet wanneer het risico op agressie groot is, zoals bijvoorbeeld tijdens nieuwjaarsnacht. Er zijn ook nog andere meer preventieve initiatieven te nemen: beter samenwerken met andere diensten, bijvoorbeeld met straathoekwerkers in bepaalde wijken.”

De gemeenschapsinstellingen

Ook bij de gemeenschapsinstellingen in de Jeugdhulp lijkt agressie tegen de begeleiders er steeds meer bij te horen. Hier komen jongeren terecht die een delict hebben gepleegd of hiervan wordt verdacht. In een open campus is plaatsing mogelijk vanaf 12 jaar, in een gesloten campus vanaf 14 jaar.

Nathalie T'Syen is voorzitter van het Trauma en Stress Team (TEST) van de Gemeenschapsinstelling De Kempen. Het team biedt ondersteuning aan collega's na een ingrijpende gebeurtenis. Het bestaat 25 jaar. "TEST komt tussen wanneer onze collega's te maken krijgen met ingrijpende gebeurtenissen; tussen jongeren onderling, tussen jongeren en collega's of naar aanleiding van geweld dat jongeren zichzelf aandoen. Via de campus-verantwoordelijken worden we op de hoogte

gebracht. Na de melding van het incident contacteren we de betrokken collega's voor een eerste gesprek. Dat proberen we pas na de eerste 48 en voor 72 uur te doen, omdat we weten dat er de eerste uren na een ingrijpende gebeurtenis weinig blijft hangen van de gegeven informatie. In theorie hebben we drie gesprekken om samen met de betrokken collega na te gaan of de verwerking een 'normaal verloop' kent. In negen van de tien gevallen is er geen blijvend trauma. Maar af en toe zijn er mensen die extra ondersteuning nodig hebben. Pobos is zo een dienst waarop onze collega's dan een beroep kunnen doen. Collega's durven zich nu open te stellen tijdens de gesprekken. Dit was ooit anders. De 'machocultuur' waarop we in het begin botsten heeft nu plaats gemaakt voor openheid."

FOD Economie

Jeroen Lescauwae is controleagent van de Cel Namaak van de FOD Economie. Hij is er vakbondsafgevaardigde voor ACV Openbare Diensten.

"Aangezien we namaakgoederen of persoonlijke gsm's in beslag moeten nemen, komen we geregeld in situaties waar men agressief reageert. Verbaal zeker, fysiek of psychologisch soms ook. Wanneer we vooraf vermoeden dat het een moeilijke opdracht zal worden, vragen we bijstand aan de politie. Bij de Cel Namaak doen we ongeveer de helft van onze controles met bijstand van de politie."

Verbale agressie neemt de laatste jaren duidelijk toe, merkt Jeroen. "Mensen zijn mondiger en trekken sneller het nut van controles in twijfel. Het is aan ons om te vermijden dat de situatie ontspoord. De opleiding 'Omgaan met Agressie' is verplicht voor de controleagenten. Wanneer je aangevallen wordt, dan vermeld je dat in het proces-verbaal. Dat heeft invloed op een eventuele sanctie door de economische inspectie. Komt de zaak voor de rechtbank, dan kan de rechter een strengere straf uitspreken. En wanneer er sprake is van smaad — wij zijn beëdigde ambtenaren — dan kan de rechter zich beroepen op een apart wetsartikel waardoor de strafmaat ook kan oplopen. Bij fysieke agressie zijn er procedures voorzien om dergelijke gevallen intern op te volgen. Dan komt ook onze juridische dienst in actie om ons bijstand aan te bieden. Als er een rechtszaak van komt, krijg je gratis een advocaat toegewezen. Voor alle duidelijkheid: de meeste controles verlopen in een positieve, constructieve sfeer."

De Lijn

Het zal niemand verbazen, ook De Lijn wordt geconfronteerd met een toename van agressie tegen het personeel. Werner Vandenbergh is hoofd Veiligheid en Beveiliging bij De Lijn. “De oorzaak van de toegenomen agressie moeten we maatschappelijk kaderen. De wereld verandert en ook corona speelt een rol. We zijn daar als maatschappij nog niet van gerecupereerd. Mensen verdragen blijkbaar minder van elkaar. Maar ons standpunt is dat iedereen bij ons gezond en veilig naar en van het werk moet kunnen gaan.”

Hij legt uit hoe De Lijn dat probeert te doen. “We monitoren en inventariseren al sinds geruime tijd het aantal gevallen. Hoe meer er gemeld wordt, hoe meer we kunnen anticiperen. We zien een stijging van het aantal meldingen, er is meer geweld, maar ook meer rapportering. Er is vooral agressie door reizigers zonder ticket tegenover onze controleagenten. Tijdens feiten van agressie moet dispatching onmiddellijk op de hoogte gesteld worden. We sturen er indien nodig controleagenten op af en eventueel ook direct de politie. Na zo’n melding gaat de leidinggevende een gesprek aan om te achterhalen hoe de persoon zich voelt. Die kan doorverwezen worden naar een van onze maatschappelijk assistenten. We hebben ook een contract met Pobos, dat is een vereniging die crisisinterventie doet en medewerkers ondersteunt bij het werken van agressie- en andere incidenten.”

Ook om agressie te voorkomen, ondernam De Lijn al veel initiatief. “Er is een noodknop aan boord, waarna het opschrift ‘Bel de politie aub’ verschijnt aan de buitenkant van de tram of bus. Er lopen proefprojecten op 25 bussen met gesloten stuurcabines. We willen weten of de chauffeur zich daarin op zijn gemak voelt en of die daadwerkelijk agressie tegengaan. We geven

opleidingen aan controleurs en elke beginnende chauffeur ‘Hoe herken ik agressie’ en ‘Hoe kan ik de-escaleren’ waarbij rolspellen worden gespeeld. Wij hebben overeenkomsten met gemeenschapswachten, gaan op de politie-school praten over wat voor ondersteuning we verwachten van de politie. We gaan het gesprek aan met de scholen als er zich met hun leerlingen een incident heeft voorgedaan. Recent werd de campagne gelanceerd ‘Toen werd het zwart voor de ogen’ en ‘Mijn collega kan je niet oppikken’. Net daarvoor was er een hoffelijkheids campagne met een positieve boodschap voor onze reizigers. Want vergeet niet dat 99% van onze reizigers zich goed gedraagt. We zitten ook met de collega’s samen van NMBS en MIVB om een gezamenlijk standpunt te kunnen innemen, want er moet iets gebeuren, we kunnen dit niet meer aanvaarden in onze maatschappij.”

DE MAN DIE CONTROLEERT

Patrick Buyck is controleur bij De Lijn en vakbondsafgevaardigde voor Oost-Vlaanderen.

“Agressie is zo goed als dagelijkse kost geworden. Dat is zeker niet de schuld van De Lijn, het is een maatschappelijke trend. Maar voor een deel is De Lijn medeverantwoordelijk.

Ze hanteren de fluwelen handschoen in de plaats van kordaat op te treden. Dat is al zo sinds de start van De Lijn. Want ze wilden zo veel mogelijk mensen op de tram en bus krijgen. Een voorbeeld: passagiers moeten eigenlijk vooraan opstappen en de chauffeurs een vervoersbewijs tonen. Maar we hebben altijd toegelaten dat passagiers ook elders mochten opstappen. Met als gevolg dat mensen onterecht denken dat een chauffeur niet mag controleren. Ik ben dan ook een groot voorstander van gratis openbaar vervoer. Het lukt wel in Luxemburg, waarom zou dat hier niet kunnen? Daarmee los je de meeste problemen van agressie op.”

Veel agressie ontstaat ook omdat de bus te laat is of ritten worden afgeschaft door gebrek aan personeel en materiaal, aldus Patrick. “De Lijn is zodanig kapot bespaard dat het materiaal aan elkaar hangt met duct tape. Elke nieuwe bevoegde minister praat over investeringen maar er wordt heel weinig gedaan. Neem nu het onderhoud van de tramsporen. Dat kost jaarlijks 40 miljoen. Maar we krijgen er maar 20! In Gent kunnen trams op elk moment ontsporen. Ze mogen op sommige stukken maar 5 km per uur. Ook dat zorgt voor

agressie want de mensen moeten op tijd op hun werk of op school raken.”

“Voor de controleurs is er geen opleiding zelfverdediging, zo zijn we een gemakkelijk slachtoffer. De Lijn doet te weinig op dat vlak. Men overlegt nu over een pilootproject voor het dragen van bodycams. Dat zou enorm veel helpen. Er worden wel af en toe opleidingen gegeven over hoe om te gaan met agressie. Maar ze simuleren nooit de realiteit. Als het te erg wordt, legt de moderator het stil. Terwijl het in werkelijkheid dan nog maar begint. Ik heb vroeger als chauffeur twee keer een mes op mijn keel gehad en als controleur werd ik aangevallen met een schaar. Een collega van mij kreeg een pistool tegen zijn hoofd gedrukt.”

Ook de straffeloosheid klaagt hij aan. “Van het voorval met het pistool waren beelden vanuit de bus. Toch werd het geklasseerd wegens gebrek aan bewijs. Dan scheelt er toch iets

“Van het voorval met het pistool waren beelden vanuit de bus. Toch werd het geklasseerd wegens gebrek aan bewijs. Dan scheelt er toch iets aan ons rechtssysteem?”

PATRICK BUYCK
CONTROLEUR BIJ DE LIJN

aan ons rechtssysteem? Bij een werknemer in functie is de strafmaat maal twee wanneer het een verzwarende omstandigheid is. Maar wat betekent maal twee als men niet bestraft wordt? Tweemaal nul blijft nul. Omdat ik een actie startte om niet meer te controleren, begon De Lijn een inhaalbeweging om

het personeel voldoende rechtsbijstand en opvolging te bieden. Maar over het algemeen geldt bij De Lijn helaas: wie voorvallen meldt, hoort niets meer.”



DE KLANT

“Iedereen is hier welkom”

WIE

Rosane Gasthuys, 75 jaar

KLANT EN COÖRDINATOR BIJ

Open Huis Pratershol
in Gent

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

Vijf middagen per week doet Open Huis Pratershol, een initiatief van Stad Gent in de middeleeuwse wijk Patershol, de deuren open. “Deze ontmoetingsplaats is vooral gericht op 55-plussers, maar iedereen is welkom, ongeacht de leeftijd”, benadrukt Rosane. “Ook de burens springen hier binnen voor een babbel en een drankje aan een laagdrempelige prijs.”

Tien jaar geleden kreeg Rosane de kans om hier aan de slag te gaan als coördinator. “Ik kom uit het zakelijke leven. Ik ging wel met met pensioen, maar mijn creativiteit en gedrevenheid niet. Die kan ik hier gelukkig kwijt. Daar ben ik dankbaar om.”

De voorbije tien jaar maakte een enthousiast team van vrijwilligers van

het Pratershol een veelbezochte, warme en gezellige ontmoetingsplaats. De naam Pratershol is een idee van een van de vrijwilligers en werd goedgekeurd door het stadsbestuur. Rosane: “We vonden die naam erg toepasselijk, omdat sociaal contact en samenzijn hier centraal staan. Dit is niet alleen een gezellige ontmoetingsplaats, we organiseren ook allerlei activiteiten om te inspireren en te informeren. Denk aan creatieve workshops, poëzienamiddagen, lezingen, concerten, film ... Vandaag is er een adviesdag over computers en gsm's. Al onze activiteiten zijn gratis, die betalen we met de opbrengst van de dranken. De aankoop hiervan doen we in eigen beheer, de prijzen worden bepaald door Stad Gent, die ook de locatie voorziet en instaat voor het onderhoud.”

SELOR

Je hebt je droomjob gespot en moet daarvoor een examen afleggen bij Selor, het selectiebureau van de federale overheid. Zo'n examen is doorgaans niet van de poes. ACV Openbare Diensten organiseert opleidingen die je erop voorbereiden. Peter en Ilse raden alvast aan om ze te volgen.

MEEDOEN AAN EEN EXAMEN BIJ SELOR? MET ONZE OPLEIDINGEN BEN JE ER KLAAR VOOR!

Militant Peter Segers geeft al een tiental jaar de opleiding 'Postbak, SJT en abstract redeneren'. Waarom hij aanraadt om de opleiding te volgen? “Simpel, dan heb je veel meer kans om te slagen. Veel leden die eerst niet geslaagd waren, slaagden toch nadat ze deze opleiding hadden gevolgd.”

— LOGICA SNAPPEN —

De opleiding gaat in op drie aspecten van een screeningsronde bij Selor. Peter: “Deze proef is heel lastig. Dat mensen na de opleiding toch slagen komt omdat we hen de achterliggende theorie en logica duidelijk maken. We leggen verder ook uit waarop ze moeten letten. Na deze basisopleiding geven we een oefeningenbundel mee zodat kandidaten thuis kunnen oefenen en zich verder voorbereiden.”

— VAN CURSIST NAAR LESGEVER —

Ilse Van Dooren – nationaal voorzitter voor ACV Openbare Diensten bij de RVA – slaagde dankzij de ACV-opleidingen. “Ik ben de opleiders van ACV zo dankbaar. Zonder hen kon ik nooit doorgroeien tot een benoeming op niveau B! Daarom heb ik me nu geëngageerd om zelf les te geven en andere leden te helpen.”

— MET DE HAKKEN OVER DE SLOOT —

In 1997 ging Ilse aan de slag bij de RVA met een eerste werkervaringscontract. “Ik wilde graag vast benoemd worden, daarom nam ik in 1998 een eerste keer deel aan een Selorexamen, maar ik was jammer genoeg niet geslaagd. Pas in 2016 kon ik een tweede keer deelnemen en slaagde ik met de hakken over de sloot, om dan af te vallen in de wervingsreserve.

Weer niks! Toen ik op een groepscomité mijn ongenoegen uitte over de moeilijkheidsgraad van de examens bij Selor, hoorde ik voor het eerst dat de vakbond zelf zulke opleidingen organiseert.”

— EINDELIJK GESLAAGD! —

Dat betekende het keerpunt voor Ilse. “Samen met een collega schreef ik me onmiddellijk in. We kregen enorm veel tips & tricks mee waardoor de examens plots een stuk logischer werden. In 2018 konden we opnieuw deelnemen aan een examen en we waren allebei geslaagd!” In 2019 raakte Ilse eindelijk benoemd als ambtenaar. “Ondertussen deed ik mee met een bevorderingsexamen niveau B en dat is ook gelukt!”

ACV Openbare Diensten organiseert het hele jaar door de opleidingen 'Postbak, SJT en abstract redeneren' en 'Slagen voor een mondelinge test bij Selor'. De lesgevers volgen evoluties bij Selor op de voet, wat de kwaliteit en relevantie van de opleidingen garandeert. Interesse? De opleidingskalender vind je in dit nummer op pagina 23. ➡

NIEUWE OPLEIDING 'DOSSIERTEST'

De testen bij Selor veranderen af en toe. Peter: “Daarom komt er binnenkort een nieuwe opleiding bij voor de zogenaamde dossiertest die Selor meer en meer afneemt. Dat is een test die verbaal redeneren en SJT combineert.”

OP STAP ...

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

VANDAAG: Brandweer Zone Antwerpen.



Gebeten door het vuur



TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Anton Coene

ANTWERPEN

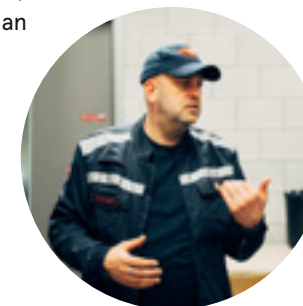
Op een kletsnatte donderdagvoormiddag in januari voltrekt zich een bijzonder tafereel aan het Antwerpse MAS. In het kleine dok voor het museum gaan duikers van de Antwerpse brandweer een voor een het water in. Korporaal en duiker **Glenn Van Laarhoven** legt het doel van de oefening uit: "Vandaag testen de tien duikers van het team hun nieuwe pak." De duikers blijven zo'n twintig minuten onder water om te zien of elk onderdeel van het pak goed werkt en aansluit. Wat ze die tijd onder water doen? "Genieten van de kreeftjes, krabbetjes en vissen", lacht hij. "Of ze halen een gedumpte fiets uit het water."

De stroming op de Schelde is te gevaarlijk. Daarom gebeuren duikinterventies door een gespecialiseerd duikersteam. "We doen er wel oppervlaktereddingen. Op die manier brengen we onze eigen mensen niet in gevaar." De Antwerpse duikers worden een honderdtal keer per jaar opgeroepen voor een interventie. "Om mensen of dieren uit het water te halen, dood of levend."

Na de test keert het team terug naar de hoofdkazerne van Brandweer Zone Antwerpen. Een indrukwekkend gebouw van zes verdiepingen: het operationele, administratieve

en logistieke hart van alle brandweerposten in Antwerpen, acht in totaal. In al deze kazernes samen staan 24/7 een honderdtal brandweerlui paraat. En paraat mag je letterlijk nemen. De regen zorgt voor veel wateroverlast, we horen geregeld een oproep door de intercom, onder meer voor een interventie bij een gebouw met instortingsgevaar. Van zodra de interventie wordt omgeroepen, met namen en type voertuig, zien we mensen door de gang lopen richting garage. Aan de wagen staan hun laarzen en pak klaar, ze moeten er maar in springen. Tijdens elke interventie worden ze nauwlettend begeleid vanuit de seinkamer, waar voor de gezelligheid een scherm met stemmig haardvuur op staat. Brandweerhumor?

"In totaal hebben we twee minuten tijd om weg te raken uit de kazerne", vertelt brandweerman **Steven Sannen**. Hij werkt hier elf jaar, in zijn vrije tijd doet hij het nog eens over als vrijwillige brandweerman bij de brandweer van Arendonk. "Hier werken enkel beroepsbrandweermensen die ook instaan voor het onderhoud in de garage, in de dispatching, om ons radiomateriaal up-to-date te houden, noem maar op." Waarom hij ook bij de vrijwillige brandweer zit, net als collega Glenn Van Laarhoven? "Tsja, een keer gebeten door het beestje ... Het zit in je bloed, hè." 🐾



Op 31 januari vond een nationale betoging van de non-profitsector plaats in Brussel. De betogers protesteerden tegen het personeelstekort en de hoge werkdruk en voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers.

TEKST
Willem-Jan van Ekert

ACV Openbare Diensten stelde, niet voor het eerst, een eisenpakket op voor de openbare federale zorgsector. Het gaat daarbij om het verhogen van de attractiviteit van een job, een beter retentiebeleid, verhoging van de koopkracht, betere arbeidsvoorwaarden, minder werkdruk, een goede eindeloopbaanregeling, een betere balans tussen werk en privé en een verbetering van het sociaal overleg. Een heel pakket, maar er is dan ook dringend behoefte aan. Dat beamen ook Steven Verdoolaege, algemeen directeur van zorgbedrijf Motena en Chris Vanbillemont, vice-voorzitter van het Vlaams zorgcomité van ACV Openbare Diensten.

Meer dan loon alleen

Steven Verdoolaege: “We kampen structureel met een personeelstekort, ook in de ondersteunende diensten. We willen mensen overhalen voor de zorg te kiezen met een correcte, billijke verloning. Voor de zorgprofielen is die bepaald in de IFIC-uitrol. Maar het is niet de verloning die mensen overtuigt, wel de werkomstandigheden. Daarom bieden wij gezinsvriendelijke uurroosters, een goede balans tussen werk en privé, flexibiliteit in autonomie. De prikklok ontbreekt bij ons. Ook andere factoren bepalen waarom iemand voor ons kiest en dan kom je uit bij een positieve bedrijfs-cultuur. We organiseren onder andere een nieuwjaarsreceptie, een personeelsfeest, vakantiedrink, gezinsdag in een pretpark en we sporten samen. Zo brengen we een familiale organisatiecultuur tot stand die je goed doet voelen op het werk.”

Interim

“Helaas zijn ook wij genoodzaakt om te werken met interimkrachten. Die hebben hun waarde bij een tijdelijk tekort of wanneer je een bepaalde expertise op projectbasis zoekt. Maar het mag niet de bedoeling zijn om er structurele tekorten mee op te vullen. Hoe absurd dat kan zijn, bewijst dat we mensen als interim inhuren die hier vroeger in vaste loondienst waren. En dat aan een tarief tussen 1,8 en 2,5 maal het basisloon. Zoiets is dodelijk voor de financiële slagkracht en ook niet goed voor de groepsgeest. Logisch dat er nu initiatieven komen die deze arbeidsdrain vanuit de reguliere sector willen stoppen.”

Positief profileren

“De overheid moet meer inspanningen doen om de sector positief te profileren. Met campagnes die een algemeen welbehagen in maatschappij en zorgsector creëren. Veel mensen verlaten het beroep omdat ze enkel de lastige componenten ervan zien. De overheid moet nadenken over de volledige uitrol van IFIC in de openbare sector omdat er een achterstand is ten opzichte van de private sector.

De zorgsector betoogt: dit zijn onze eisen!

Ook het verwachtingspatroon van cliënten is anno 2023 anders. Terecht ligt de lat hoger maar dat betekent dat je meer handen nodig hebt om dat waar te maken. Voor de openbare zorg moet er een apart rechtspositiebesluit komen. Want 70 procent van de bedden in de woonzorgcentra bevinden zich niet in de openbare sector. Dat is de markt waarin wij met gelijke wapens moeten kunnen strijden.”

Betogers aan het woord

Afgevaardigde Chris Vanbillemont werkt in ziekenhuis Serruys in Oostende en was jarenlang voorzitter van het zorgcomité van ACV Openbare Diensten. Over een jaar gaat Chris met pensioen na 42 jaar dienst in de zorgsector. Hij was er bij op 31 januari. “Ons ziekenhuis wordt uit de fusie met het ziekenhuis Sint-Jan Brugge gehaald om geprivatiseerd te worden. Terwijl we dankzij die fusie erin slaagden om het hoofd boven water te houden als kleiner openbaar ziekenhuis. Samen met het Damiaanziekenhuis moeten we nu een ziekenhuisvereniging onder vzw-vorm worden. In de statuten staat echter dat het een publiekprivaatrechtelijke samenwerking is die binnen twee jaar overgaat in een vzw en vanaf 1 november onder één directiecomité handelt. Dat is een zuivere privatisering.”



Openbaar houden

“De belangrijkste eis die wij stellen is het openbaar houden van wat openbaar is, maar veel andere eisen gaan ook op voor de private sector. Wat is er trouwens nog privaat aan een privaat ziekenhuis? Alleen de eigenaars van het gebouw en het materiaal zijn anders, de rest wordt allemaal betaald vanuit het RIZIV. Dat is openbaar geld. Het probleem zit bij de beheerders van de ziekenhuizen en dan heb ik het over de grote clusters van Caritas, CM en i-mens. Die halen op die manier veel geld uit de RIZIV-pot, dat ze niet allemaal in de instellingen pompen. Een deel gaat ook naar de aandeelhouders.”

“Ik werk al 42 jaar met een minimumbezetting. Als er iemand ziek uitvalt, moet een ander uit weekend of rust komen.”

VERPLEEGKUNDIGE EN MILITANT CHRIS VANBILLEMONT

42 jaar minimumbezetting

“De overheid legt almaar meer taken op aan de zorgsector maar financiert die onvoldoende. Bovendien is er een gigantisch tekort aan verpleegkundigen. Als ervaren verpleger groeide je beetje bij beetje in dit systeem maar jongeren worden meteen voor de leeuwen geworpen. Komt nog bij dat ze niet veel verdienen vergeleken met andere sectoren. Ook de arbeidsvoorwaarden zijn moordend. Ik werk al 42 jaar op onze dienst met een minimumbezetting. Als er iemand ziek uitvalt, moet een ander uit weekend of rust komen. Aangezien de private ziekenhuizen met nog minder personeel werken, is het probleem daar zelfs nog groter. De tweede pest is het gebruik door directies - en ze kunnen niet anders - van interim verpleegkundigen. Die bepalen zelf hun werkuren, zodat het vast personeel op de tweede plaats komt bij het invullen van de uurroosters. De personeelsuitval door een burn-out wordt er alleen maar groter door.”



DE STELLING

De overheidspensioenen werden het afgelopen decennium al flink hervormd.

NIET WAAR

INTRO

Met de regelmaat van de klok worden ballonnetjes opgelaten over de hervorming van de overheidspensioenen. De pensioenleeftijd van de militairen zou op de schop moeten, de perequatie in de koelkast, de minimumpensioenen in de diepvries en sommigen blijven dromen van een harmonisatie ten koste van de ambtenaren.

CONCLUSIE

Al deze maatregelen zorgen voor verplicht langere loopbanen én lagere pensioenen in het overheidsstelsel. De ambtenaren leveren een grote inspanning om de vergrijzingskosten in toom te houden. Dat zeggen ook de cijfers: de studiec commissie voor de vergrijzing stelt vast dat de pensioen- uitgaven in het overheidsstelsel niet meer zullen toenemen tot 2040. Opmerkelijk is dat dat gebeurt terwijl het aantal pensioenen in het overheidsstelsel toeneemt van 475.000 in 2019 naar 547.000 in 2040. De studiecom- missie voor de vergrijzing verwacht dus dat het gemiddeld overheidspensioen zal dalen. Genoeg hervormd dus. Verdere besparingen in het overheidsstelsel kunnen absoluut niet!

Er werd het afgelopen decennium echter al fors ingegrepen op de overheidspensioenen:

- Vervroegd pensioen**
Ambtenaren vallen bijna allemaal onder de verstrenging van de voorwaarden voor het vervroegd pensioen en de optrekking van de pensioenleeftijd. Vervroegd pensioen is meestal pas mogelijk vanaf 63 jaar.
- Zware beroepen**
Door het niet uitvoeren van het akkoord over de hervorming van de zware beroepen moeten deze amb- tenaren een pak langer werken. Voor hen is vervroegd pensioen op 60 jaar zo goed als onmogelijk is geworden.
- Afschaffing diplomabonificatie**
De vereiste studieperiode telt niet meer mee voor het vervroegd pensioen en dooft uit voor de berekening van het pensioenbedrag.
- Referentiewedde**
Sinds 2012 wordt het overheidspensioen berekend op de wedde van de laatste tien loopbaanjaren in plaats van de laatste vijf jaar.
- Gemengd pensioen**
Periodes als werknemer bij de overheid – goed voor zo’n 10% van de dienstdtijd – tellen niet langer mee voor het overheidspensioen bij een benoeming vanaf 1 december 2017, met uitzondering van het onderwijs.
- Aanvullend pensioen**
Bij de invoering van het gemengd pensioen zijn we er wel in geslaagd om een aanvullend pensioen af te dwingen. Intussen bouwen de meeste werknemers bij de overheid zo’n aanvullend pensioen op. De overheid is op dat vlak een voortrekker geworden.

19

“In het sectoraal akkoord dat we net hebben afgesloten, is ook een baremaverhoging vastgelegd. De eerste sinds begin 2000.”

“Sinds 1987 werk ik bij de Vlaamse overheid. Binnen VLAIO behandel ik subsidiedossiers voor ondernemingen die ecologische investeringen doen. Vanaf het moment dat ik de schoolbanken verliet, werd ik lid van de vakbond, en sinds begin jaren 1990 ben ik militant.

Mijn drijfveer? Ik kan niet tegen onrechtvaardigheid. Dat kreeg ik thuis al met de paplepel mee: ook mijn vader was militant. Werknemers moeten zich verenigen om sterker te staan, vind ik. Dat is belangrijk. Zelf ben ik niet bang om op de barricades te klimmen als het nodig is, en zo voor anderen op te komen. Ik denk graag op lange termijn: vaak verdedigen we belangen die het individuele overstijgen. Dat zijn niet altijd dingen die je onmiddellijk voelt.

Soms moeten we tot actie overgaan. Zoals begin jaren 2000: onze acties toen hebben geleid tot nieuwe loonbarema's voor onze sector. In het sectoraal akkoord dat we net hebben afgesloten, is er ook een baremaverhoging vastgelegd. De eerste sinds die acties begin jaren 2000. Ook op lange termijn is dat van groot belang, want meer brutoloon zorgt later voor meer pensioen. Daarnaast hebben we onder andere een thuiswerkvergoeding onderhandeld. Broodnodig, nu de energieprijzen de pan uitswingen.” 🗨️

Chris Todts (60 jaar) werkt bij VLAIO, het Agentschap Innoveren en Ondernemen en is militant voor ACV Openbare Diensten. Als voorzitter van het Vlaams subsectorcomité was hij betrokken bij de onderhandelingen over het sectoraal akkoord Vlaamse overheid.



voorjaar 20²⁰₂₁²¹₂₂

In maart 2021 brachten we in NT een artikel over de beslissing van de Vlaamse regering om de sociale verhuurkantoren en de sociale huisvestingsmaatschappijen te laten fuseren tot één sociale woonaanbieder per gemeente.

De fusie, die rond moest zijn op 1 januari 2023, is ondertussen verschoven naar eind juni 2023. Er is dan ook nog heel veel werk aan de winkel om de gevolgen voor het personeel op te vangen, bevestigt onderhandelaar Peter Wieme, gewestelijk secretaris Gent-Eeklo. De fusie is een gigantische operatie, met grote impact voor het personeel in de verschillende huisvestingsmaatschappijen en publieke en private verhuurkantoren.

“Om het personeel zekerheid te bieden ondertekenden we met de verschillende partners, de drie vakbonden en de Vlaamse regering in november een protocolakkoord over het personeel. Ons uitgangspunt bij al deze fusies is duidelijk: de huidige loon- en arbeidsvoorwaarden moeten behouden blijven”, aldus Peter Wieme. Een ander heel belangrijk punt voor ACV Openbare Diensten is werkzekerheid na de inkanteling. “Het heeft lang geduurd, zeker omdat de mensen duidelijkheid willen over hun situatie. Het protocol is een goede opstap om lokaal besprekingen te starten, we hebben dus nog veel werk op de plank.”

Een algemene cao over de loon- en arbeidsvoorwaarden is er nog niet. “Daarvoor moet eerst een inventaris gemaakt worden die de situatie in alle maatschappijen bundelt. Dat is een werk op de langere termijn”, beseft Peter Wieme. Tegelijk zijn er lichtpuntjes, want de onderhandelaars

hebben wel al verschillende deelcao's kunnen afkloppen. Onder meer over indexering, over tijdskrediet, consumptiecheques en heel belangrijk: over de voorwaarden voor SWT, het vroegere brugpensioen.

Leidt de fusie tot minder middelen? Niet meteen, geeft Peter nog mee. “De Vlaamse regering heeft gegarandeerd dat de bestaande financiële middelen behouden blijven voor de sector.”

Ondertussen zitten de onderhandelingen in een stroomversnelling. “We onderhandelen nu over een arbeidsdeal – met onder meer het recht op deconnectie – en over de invoering van een syndicale premie voor de hele sector.” ●



© Esther Aerts

ACV OPENBARE
DIENSTEN ORGANISEERT
OPLEIDINGEN VOOR DE
PERSEELSLEDEN VAN DE
FEDERALE OVERHEID

POSTBAK, SJT EN ABSTRACT REDENEREN

- 13/02/23 VAN 09u30 - 15u ONLINE
- 20/03/22 VAN 09u30 - 15u Gent
- 17/04/23 VAN 09u30 - 15u ONLINE
- 22/05/23 VAN 09u30 - 15u Brussel
- 09/06/23 VAN 09u30 - 15u Turnhout

MONDELINGE TEST

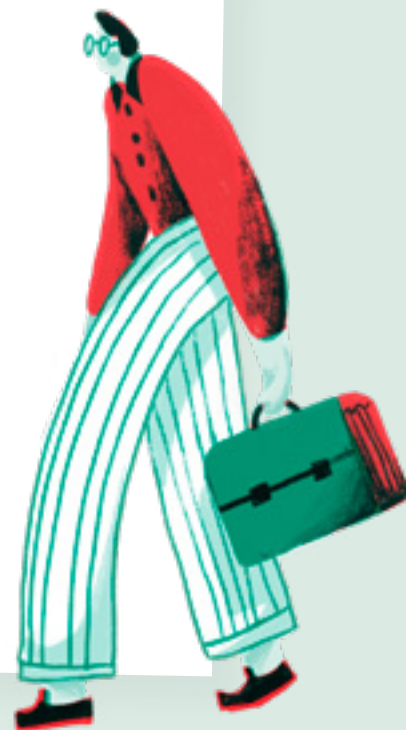
- 17/02/23 VAN 09u00 - 13u Brussel
- 24/03/23 VAN 09u30 - 13u ONLINE
- 22/04/23 VAN 09u30 - 13u Gent
- 12/05/23 VAN 09u30 - 13u ONLINE
- 16/06/23 VAN 09u30 - 13u Brussel

DOSSIERTEST

- 03/03/23 VAN 09u30 - 13u Brussel
- 05/05/23 VAN 09u00 - 13u Brussel



Inschrijven kan enkel via www.acv-federaleoverheid.be
Scan deze QR code
Waarom zo'n opleiding het verschil kan maken, lees je op pagina 13.



© Elise Vandepancke

Soul

Ze waren met velen, de actievoerders die tijdens de nationale betoging van de non-profit vakbonden met hart en ziel betoogden. Alleen al de grootte van het eisenpakket van de openbare federale zorgsector geeft aan hoe diep de ziel gekrenkt is.

Bij het ter perse gaan van dit nummer was nog niet bekend hoeveel troost de regeringen willen bieden. Want misschien zijn de bijna 40 eisen wat te veel voor de politieke heelmeesters om te kunnen vatten. Dat kan. Misschien moet de boodschap bondiger gebracht worden. Zoals sommige Russen doen, door met een blanco papiertje de straat op te gaan om te protesteren tegen een krankzinnige oorlog.

Misschien was op 31 januari een spandoek met daarop slechts vijf letters duidelijker geweest: R.E.S.P.E.C.T.

Want als niet dringend respect wordt getoond, dan zou het wel eens kunnen dat de hele zorgsector leegloopt.

`When you come home
Or you might walk in
And find out I'm gone'

Uit: Respect, Aretha Franklin

