

NT

M A G A Z I N E

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | **Nr. 60** | 2023 |

OP STAP ...

Een drukke zomer voor de strandredders van Blankenberge.

DE MILITANT

Betogen om een job in de zorg aantrekkelijk te houden.

CONTRACTUALISERING

Zullen contractuele ambtenaren voldoende worden beschermd?

OPGELET!



DIT MAGAZINE BEVAT EEN
GROTE PORTIE WERKGELUK

04 Het Gesprek

De Lokale Dienstencentra bestaan 50 jaar.

06 Dossier

Hoe zetten we werkdruk om in werkgeluk?

14 Op stap ...

In Blankenberge, waar de liefde van de redders voor de zee ontembaar is.

16 Nieuw personeelsstatuut

Het einde van de statutairen, maar krijgen de contractuelen dan betere voorwaarden?

19 De Klant

Dirk neemt de Waterbus van Brussel naar Vilvoorde.

20 De Militant

Op de zorgmanifestatie van 13 juni: Sabine stapte mee.

21 Het Cijfer

Hoeveel gaf de Vlaamse regering nu eigenlijk uit aan externe consultants?

22 2 jaar later

Digitalisering bij de openbare diensten. Waar staan we intussen?



STERKE PUBLIEKE
DIENSTEN, MEER
DAN OOI NODIG!



1 Op 7 en 28 juni voerden de vakbonden actie tegen een wetsontwerp van minister Van Quickenborne. Waarover gaat dit? De minister heeft een wetsontwerp ingediend dat de deelname aan een demonstratie verbiedt voor daden gepleegd tijdens ‘protestbijeenkomsten’. Om zo te voorkomen dat amokmakers deelnemen aan andere betogingen. Maar de tekst is heel vaag. We vrezen dan ook de impact op vakbondsacties of op collectieve actie van eender welke sociale beweging. Onder meer door onze acties gebeurden er ondertussen aanpassingen aan het ontwerp, maar die zijn voor ons onvoldoende. De term ‘protestbijeenkomst’ staat bijvoorbeeld nog steeds in de tekst. Het is vrij simpel voor ons, in plaats van verschillende bochten te nemen in een scheve tekst, zou men dat wetsontwerp beter schrappen.

2 Op 23 juni was het weer Public Service Day. Waarom blijft deze dag belangrijk?

Sterke publieke diensten maken de samenleving leefbaar voor iedereen. In 2003 riepen de VN voor het eerst 23 juni als Public Service Day uit. In die 20 jaar kenden publieke diensten heel wat uitdagingen en stonden ze voortdurend onder druk. Kerntaken-debat, commercialisering en privatisering, meer met minder ... En toch zijn ze meer dan ooit nodig in moeilijke tijden, kijk maar naar de coronacrisis of de overstromingen van vorig jaar. Of beter, kijk naar de organisatie van het leven van iedere dag: het huisvuil dat wordt opgehaald, de lijnbus die je kinderen veilig naar school brengt, de brandweer die uitrijdt bij een ongeval, de bibliotheek-bediende die je een boek helpt zoeken, de zorgen voor je ouders of grootouders in de zorginstelling ...

3 Welke dossiers wil ACV Openbare Diensten voor de verkiezingen nog afwerken?

Ik denk daarbij aan de maaltijdcheques voor de medewerkers van de federale overheid, degelijke onderhandelde loon- en arbeidsvoorwaarden voor de Vlaamse ambtenaren mét oor voor de besognes van de vakbonden, effectieve specialisatietoelagen en een degelijke eindeloopbaan voor de brandweer, uitvoering van het akkoord zware beroepen en de beloofde verbeteringen inzake ziektepensioenen voor de jong gepensioneerden en de gehuwden. Wat we zeker ook nog op de agenda willen is de aanpak rond burn-out. Dit najaar start ook onze campagne rond agressie. Het is ongezien hoe vaak werknemers van publieke diensten worden geconfronteerd met agressie. Initiatief is hoog-dringend en kan echt niet wachten op een volgende regering.

Ilse Heylen is voorzitter van ACV Openbare Diensten



NT | EDITIE N°60 |
COLOFON

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

COVERBEELD
Marijn De Reuse

COÖRDINATIE
Dorien De Wit,
Pers & Communicatie
ACV Openbare Diensten

DRUK
Roularta Printing
www.roulartaprinting.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Ilse Heylen
Helihavenlaan 21,
1000 Brussel

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

Reacties: ilse.heylen@acv-csc.be

“Sociaal contact en een netwerk zijn het beste middel tegen vereenzaming.”

Vlaanderen telt 308 erkende lokale dienstencentra. Het grootste deel daarvan wordt uitgebaat door een lokaal bestuur of een openbaar zorgbedrijf. Trui Vandenberghe is centrumleider van het wijkteam in de Kortrijkse deelgemeente Heule.

In Kortrijk werken buurtwerkers, buurthuizen en lokale dienstencentra samen in een wijkcentrum. We organiseren voordrachten rond gezondheid en beweging, allerlei soorten cursussen, levenslang leren met taallessen en computerlessen en we bieden een basisdienstverlening met onder meer een sociaal restaurant, pedicure en haarverzorging. We willen dat mensen langer in hun vertrouwde buurt kunnen blijven wonen en minder snel de stap naar een woonzorgcentrum moeten zetten.

We zijn er voor alle Heulenaars, ongeacht hun leeftijd, maar bereiken vooral de mensen die overdag thuis zijn. Door onze sociale tarieven is onze werking ook laagdrempelig voor een kwetsbaar publiek. Sociaal contact en een netwerk zijn het beste middel tegen vereenzaming. We hebben een gevarieerde ploeg van hulpverleners, zowel voor financiële en sociale dienstverlening, als ergotherapeutisch advies, en thuiszorgcoördinatie. Dit wijkgericht sociaal werk biedt als meerwaarde dat mensen elkaar kunnen ontmoeten, en medewerkers aanspreekbaar zijn voor elke zorg- of hulpvraag.

We zijn al bij veel mensen bekend maar minder bij mensen die nog niet in aanraking zijn gekomen met onze dienstverlening omdat ze bijvoorbeeld nog een gezin hebben, nog werken of als koppel nog samen actief zijn. De campagne zal aan de bekendheid veel bijdragen. Want hoe meer we in beeld komen hoe beter voor de samenleving. 🍷

Met de campagne 'Lokale Dienstencentra: mijn warme thuis' zet de VVSG het vijftigjarig bestaan ervan in de verf.

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Anton Coene



HAPPY@WORK VAN WERKDruk NAAR WERKGELUK

Werkgeluk levert voor iedereen voordelen op. Niet alleen voor de werknemer zelf, maar ook voor de werkgever en voor de klant. En dat is wat we willen, burgers goed en correct bedienen. Gelukkige werknemers presteren beter. Ze zijn gemotiveerder en minder vaak ziek. De laatste jaren gaat er binnen een aantal organisaties dan ook meer aandacht naar uit. Zo ook binnen ACV Openbare Diensten. Op 12 juni organiseerden we samen met ACV Transcom een studiedag voor onze militanten.

TEKST
Dorien De Wit
Bram Van Vaerenbergh
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE
Levi Jacobs

FOTOGRAFIE
Maarten De Bouw

12.823

Deelnemers

32%

telewerkt één
of meer dagen
per week

2%

heeft geen
plezier in
het werk

80%

geeft aan
te veel werk
te hebben

53%

is mee
met digitale
toepassingen

De studiedag probeerde een antwoord te bieden op drie vragen: hoe bereik je meer werkgeluk, hoe zet je werkdruk om in werkplezier en welke rol is daarin weggelegd voor de vakbond? Verschillende experts gaven die dag tips en tricks mee over hoe je kan meewerken aan meer werkgeluk voor jezelf én voor je collega's.

Keynote spreker professor **Anja Van den Broeck** van de onderzoekseenheid Work and Organisation Studies van KU Leuven opende de studiedag met 'Motivatie, een boost op de werkvloer'. "Met motivatie hebben we een sleutel in de hand om mensen graag en goed te laten werken. Kern daarbij is het motivationeel ABC. Dat staat voor autonomie, betrokkenheid en competentie. Het management heeft een belangrijke taak bij het motiveren: het moet ervoor zorgen dat mensen samenwerken om de organisatiedoelen te bereiken. Dat kan op verschillende manieren, het ABC is een van de manieren. Of werkdruk een dominante factor is bij stress en burn-out, vind ik een moeilijk verhaal. Werkdruk op zich zie ik meer als een uitdaging, het kan ook heel veel energie en motivatie geven om bijvoorbeeld een deadline te halen. Maar het loopt vaak mis wanneer je de ene uitdaging na de andere hebt en het fysiek en psychisch niet even rustiger aan kunt doen. Heel vaak komt werkdruk samen met een conflict aan de oppervlakte. Dat men zoveel werk heeft dat er gekozen moet worden waardoor je altijd iemand moet teleurstellen of altijd iets niet goed doet. Of erger: het gevoel krijgt zinloos werk te doen."

WAT VINDEN WE LEUK?

We leggen professor Van den Broeck enkele resultaten voor uit een bevraging rond werkgeluk die we onder onze leden hielden. Het verrast haar niet dat jobinhoud hoog scoort op de vraag wat mensen leuk vinden aan hun job. "Jobinhoud kan betekenen dat je heel nuttige dingen doet maar ook dingen die heel plezierig zijn om te doen. Evenmin verrassend is dat de zelfstandigheid waarmee je de job kunt uitoefenen goed scoort. Dat gaat heel erg in op die autonomie uit het ABC. Mensen willen zelf

keuzes kunnen maken in wat ze doen, willen wat vrijheid hebben en niet gemicromanaged worden. Het ABC zit verder mooi verwoord in de overige factoren die bepalen of mensen graag werken: de collega's en de flexibiliteit in werktijd. We leven niet alleen om te werken. Telewerk geeft ook een stukje flexibiliteit: het gemak om niet meer te moeten pendelen."

WAT VINDEN WE MINDER LEUK?

Op de vraag wat je job minder leuk maakt, scoort de onderwaardering op het vlak van loon het hoogst. "De visie op loon vanuit wetenschappelijk onderzoek is heel dubbel. Wanneer mensen voor een jobkeuze staan is loon erg belangrijk. Maar als je kijkt naar wat mensen van dag tot dag motiveert dan is loon niet zo'n belangrijke factor. Het doet me denken aan een heel oude theorie die zegt dat wanneer het slecht loopt, we makkelijker ontevreden zijn over het loon. Het loon is ook een heel visibele factor. Iemand 50 euro meer geven is duidelijker dan iemand 2% minder werkdruk geven." Te veel werkdruk staat op nummer twee en het contact met leidinggevendenden op drie. "Dat laatste leunt aan bij de boutade: je blijft voor de collega's maar je vertrekt door je baas."



Anja Van den Broeck is auteur van het inspirerende boek 'Motiveren zonder controleren'.

DE COMMISSIE WERKPLEZIER

De Commissie Werkplezier van het ACV wil zoveel mogelijk mensen plezier op het werk laten beleven.

Eva D'hauwer van ACV Innovatief/Mind the switch gaf tijdens de studiedag een workshop over werkplezier. Eva: "We zijn al heel lang bezig rond burn-out. We stelden ons daarbij de vraag hoe we een burn-out preventief kunnen vermijden. Maar we gingen voorbij aan een andere vraag: wat zorgt er nu voor dat mensen zich gelukkig voelen op het werk? Daar wisten we zelf het antwoord niet op. We zijn in de literatuur gedoken en kwamen bij een aantal thema's uit die we delen via onze webinars. Zo organiseerden we lunchwebinars over collegialiteit op het werk, het effect van opleidingen op het werkgeleuk en hoe je het eigen brein kunt inzetten om gelukkiger te worden. Er bestaat wel onderzoek naar werkgeleuk maar er is geen eenduidige visie over. Wanneer je aan mensen vraagt wat het inhoudt dan zal je veel verschillende antwoorden krijgen. Als vakbond zijn we voornamelijk bezig met werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, zaken die bij de organisatie of werkgever liggen.

De Commissie Werkplezier houdt zich daar ver van weg omdat je daar als individu niet altijd invloed op hebt. Wij vertrekken vanuit de mens zelf. Want om werkgeleuk te vinden, heeft het individu veel in handen. Werkdruk op zich is niet altijd de oorzaak van je slecht voelen of een burn-out. In extreme gevallen kan dat wel zo zijn. Maar zaken als waardering, toffe collega's en autonomie zijn veel belangrijker om je gelukkig in het werk te voelen. Mensen werken graag veel als die factoren daar tegenover staan."

De Commissie Werkplezier organiseert drie webinars per werkjaar, die staan vrij beschikbaar op het Bijblijf-kanaal acv-bijblijven.webinargeek.com.

OOG VOOR STRESS BIJ JE COLLEGA'S



Marieke Impens is als klinisch psycholoog en gedragstherapeut verbonden aan The Human Link, een expertise-centrum rond chronische en acute stress. Marieke gaf op de studiedag een workshop rond het detecteren en bespreekbaar maken van stresssignalen bij collega's.

"Niet iedereen uit stresssignalen op dezelfde manier. Als je ziet dat iemand prikkelbaarder is of ander gedrag begint te vertonen dan anders, dan is het belangrijk dat je dat durft aan te kaarten. Liefst in een soort vragende, nieuwsgierige vorm want je kan je ook vergissen. Stel dat ik bij een collega merk dat

die wat stiller is of er wat minder uitgeslagen uitziet dan zou ik die kunnen benaderen met de vraag van 'ik denk dit te merken', 'ik weet niet of ik juist ben, maar ik wil toch even checken hoe het met je gaat'.

Er zijn natuurlijk ook heel wat mensen bij wie je stresssignalen niet onmiddellijk kunt herkennen. Of collega's waarbij het in de thuissituatie wat minder gaat maar op het werk wel. In dat geval kan je vragen 'hoeveel energie heb je' of 'zijn er zaken waar je het moeilijk mee hebt'. Op die manier geef je mensen de kans om aan te geven wanneer het minder goed gaat. Het werkt

drempelverlagend om af en toe heel expliciet de vraag te stellen. Maar je mag er niet automatisch van uitgaan dat jij de ander beter kent. Dus als je aangeeft dat je je zorgen maakt maar de ander zegt dat alles ok is, ga er dan vanuit dat het ook zo is. Het kan ook dat je een denkproces bij de ander op gang brengt, dat die zich afvraagt of het misschien wel kan kloppen wat jij merkt.

Niet iedereen is daar open over. Vaak omdat stress nog altijd wordt geassocieerd met een vorm van kwetsbaarheid en mensen nog altijd graag gezien willen worden als iemand die alles in het leven aankan. Een andere reden kan

zijn dat je niet meer kan nadenken over je situatie, omdat je aan het verzuipen bent en het er niet meer bij kan pakken.

Het is niet omdat je twee weken slecht hebt geslapen dat je aan de alarmbel moet trekken. Laat het tot op een bepaalde hoogte ok zijn. In onze huidige maatschappij is het een zoektocht geworden om taboes te doorbreken rond mentaal welzijn. Maar je mag je ook wel eens gewoon slecht voelen zonder daar een diagnose over te stellen. Stress is geen ziekte, het kan ziekmakend zijn wanneer het veel te lang duurt. Maar stress an sich hoort bij het leven. Het houdt je scherp."

TIPS

1. Vermijd het zwaarbeladen woord stress als je collega's erover aanspreekt. Leg eerder de link met energie door bijvoorbeeld te vragen 'hoe vol zit je batterij vandaag?'

2. Spreek elkaar op regelmatige basis aan zonder stress als een ziektebeeld te beschouwen. Stress moet je meer zien als stijf zijn na het sporten, het is het gevolg van een zware mentale inspanning.

3. Door zelf transparant te zijn over jouw eigen situatie verlaag je de drempel voor anderen.

Bij de politie

“INVESTEER IN HET WELZIJN VAN HET PERSONEEL EN NEEM BURN-OUT SERIEUS...”



**‘Meer stress en burn-outs bij de politie’,
‘Agenten bezwijken onder hoge werkdruk’,
‘Groeiende malaise bij de politie: stress,
uitputting en burn-out’: de krantenkoppen
de laatste jaren liegen niet. Bij de politie
is het risico op een burn-out groot.**

“Het komt vaker en vaker voor”, zegt **Ulrike Linsen** (25), die bij de politiezone Rivierenland werkt. “We kennen personeelstekorten in elke zone, maar hetzelfde werk moet nog altijd gedaan worden door een kleiner team. Soms moet je zes of zeven shiften na elkaar werken. Volgens onze statuten kan dat verplicht worden, en dan wordt het wel erg zwaar.

De politie staat voor de uitdaging om te opereren in een snel veranderende maatschappelijke context en die heeft een impact op de aard van de criminaliteit. Er wordt meer van ons verwacht, maar wie beschermt ons? Er is veel ondersteuning bij ernstige incidenten van het stressteam. Maar bij ‘simpele’ interventies die ook een impact kunnen hebben, ontbreekt het daaraan. Elke politiezone heeft wel een vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten, maar deze mensen werken op afspraak, terwijl wij de gevolgen wel meteen mee naar huis nemen. Er thuis over praten is moeilijk, omdat we enerzijds met ons beroepsgeheim zitten en anderzijds is het niet makkelijk om aan buitenstaanders die niks van onze werking kennen de volledige context uit te leggen.

Ik vind het belangrijk dat we als organisatie vooruit willen: het is van cruciaal belang dat politieorganisaties actief werken aan het identificeren en aanpakken van de oorzaken van een burn-out. Dit kan onder meer door de werkomstandigheden te verbeteren én de overbelasting aan te pakken en een positieve werkcultuur te bevorderen. Door te investeren in het welzijn van het personeel en burn-out serieus te nemen, kunnen politieorganisaties de gezondheid en het welzijn van hun medewerkers bevorderen, de effectiviteit verbeteren en het vertrouwen in de gemeenschap vergroten.”



WAAROM HECHT DE VAKBOND VEEL BELANG AAN WERKGELUK?

Voorzitter **Ilse Heylen** van ACV Openbare Diensten: “Werkgeluk levert voor iedereen voordelen op. Niet alleen voor de werknemer zelf, maar ook voor de werkgever. Gelukkige werknemers presteren beter. Ze zijn gemotiveerder en minder vaak ziek. Als vakbond voor het overheids personeel vindt ACV Openbare Diensten het erg belangrijk om de vinger aan de pols te houden en organiseerde het zelf een enquête bij de eigen leden.

Uit de resultaten van die rondvraag blijkt dat de toenemende werkdruk weegt op het personeel. Zo geeft 80% aan te veel werk te hebben. Een even groot percentage geeft ook aan last te hebben van stress. Maar het is niet al kommer en kwel binnen de openbare sector. Zo vindt meer dan de helft dat er voldoende waardering is van de leidinggevende. Nog opmerkelijk is dat slechts 32% van het overheids personeel de mogelijkheid heeft om thuis te werken. 63% geeft wel aan thuis te willen werken. Ander aandachtspunt is zeker ook voldoende en continue opleidingen voor het personeel voorzien. Uit de bevraging blijkt immers dat 47% van het personeel aangeeft niet altijd even goed mee te zijn met de nieuwste digitale toepassingen.

De studiedag was tegelijk de start van een grotere campagne rond minder werkdruk en meer werkgeluk. Want hoe hard we ook ons best doen om te werken aan dat werkgeluk, zolang de werkdruk blijft stijgen heeft dat allemaal weinig zin. Daarom zullen we onze vragen aan de overheden rond het aanpakken van de werkdruk verder zetten en nog verder opdrijven. In onze memoranda naar aanleiding van de volgende verkiezingen zal dit dan ook een prioriteit worden.”

DOSSIER HAPPY@WORK

DIGITALE BALANS



Yana Baetens, expert onderwijs & vorming bij het Vlaams Kenniscentrum Digitale en Mediawijsheid gaf tijdens Happy@work een workshop rond de digitale balans: “Nogal wat mensen voelen dat die bij zichzelf is doorge-slagen. Tijdens de sessie stonden we stil bij wat voor iedereen afzonderlijk zo’n balans inhoudt. En hoe je daar zowel op het werk als privé een gulden middenweg in kan vinden. Het dagelijks leven is nu eenmaal heel digitaal geworden. Daarmee omgaan is zoals met voeding: je hebt eten nodig maar je moet ervoor zorgen dat je gevarieerd en gezond eet.

Veelgehoorde klachten zijn het gevoel voortdurend bereikbaar te moeten zijn en dat het privéleven en het werk door elkaar lopen door onder meer het gebruik van spiegelapps. Dat zijn apps die zowel op je computer als op je smartphone staan, zoals Outlook en Teams. Daarnaast is het ook belangrijk dat je afspraken maakt, met collega’s, maar ook met vrienden over wanneer en via welke kanalen je bereikbaar wilt zijn. Op het werk is het belangrijk dat er gepraat wordt over de verwachtingen rond

bereikbaarheid, met duidelijke regels, gedragen door het hele team. Vanaf september start er in scholen een digicharter waarbij scholen verplicht worden om een beleid en regels op te stellen rond onlineverkeer. Dat zou er ook bij bedrijven mogen komen.”

GROT VAN ALIBABA

“Een smartphone triggert voortdurend met allerlei ingebouwde mechanismes om je naar binnen te trekken. Ik vergelijk het met de grot van Alibaba waarin je gelokt wordt, al het goud ziet en uiteindelijk steeds verder afdwaalt. Om dat zoveel mogelijk te vermijden kan je de smartphone op grijswaarden zetten zodat die veel minder interessant wordt en (geluids)meldingen uitzetten. Op bedrijfsniveau kan je afspraken maken over het online verkeer, het gebruik van spiegelapps vermijden en vergaderen zonder laptop.”

Heb je vragen over mediawijsheid? Dat kan via info@mediawijs.be of neem een kijkje op de website www.mediawijs.be



“De workshop over stresssignalen herkennen vond ik heel interessant. Ik merk dat ik die signalen eigenlijk ook wel eens ervaar. Dikwijls is er stress aanwezig, terwijl ik van mijzelf vind dat ik geen stress heb. Al komen die in mijn geval niet zozeer van het werk denk ik. Ik heb een gezin met vier kinderen waardoor mijn werk eigenlijk dikwijls ontspanning is. Ik geniet van mijn job, al beseft ik heel goed dat niet iedereen dat geluk heeft.”

Nico De Vlieger
Techniker
bij Proximus



WAT VONDEN DE DEELNEMERS VAN DE STUDIEDAG?

“De workshop rond hartcoherentie was enorm interessant. Er was vrij weinig tijd maar die mevrouw heeft zoveel goede informatie op zo’n goede manier gebracht. Echt een aanrader!”

Karel Boddez
Gemeente Kortenberg

“Op de werkvloer zie je toch meer en meer mensen geconfronteerd met stress, werkdruk of burn-out. Daarom is deze studiedag interessant. Want voor militanten is daar zeker een rol weggelegd. Preventie, risico-analyse, dat zijn dingen waar we als vakbond iets kunnen betekenen. Een burn-out wordt vaak opgelost door iemand een periode thuis te laten. Maar eigenlijk moet het net bespreekbaar gemaakt worden op het werk, want het probleem is meestal verbonden aan het werk. Dat vond ik heel frappant.”

Sara Janssens
FOD Financiën, Douane



OP STAP ...

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

VANDAAG: De Strand- en Reddingsdienst van Blankenberge

Liefde voor de zee én de job: de redders van Blankenberge



TEKST
Nathalie De Bisschop

FOTOGRAFIE
Eva Beeusaert



Zelfs aan zee is het puffen en zweten als we aankomen op het strand van Blankenberge. De thermometer geeft 31 graden aan en dus zoeken enkele mensen verkoeling in de zee.

De blik van Tom Cocre blijft onafgebroken op de zee gericht. Hij is al 25 jaar diensthoofd van de Strand- en Reddingsdienst van Blankenberge. “Ons team is verantwoordelijk voor alles wat plaatsvindt op het strand. Ook de dertien strandbars, de cabines en de evenementen op het strand worden via ons georganiseerd”, legt Tom uit.

“We zijn met zes redders die vast in dienst zijn en bijna allemaal



een achtergrond hebben in de verpleegkunde, mezelf inclusief. In juli en augustus werken we met tachtig jobstudenten, die we grondig screenen en opleiden.” Dat is nodig, want de reddingsdienst van Blankenberge is een heuse operatie. “Op drukke zomerdagen zijn er zo’n 30.000 mensen op het strand, vergelijkbaar met het aantal mensen in een voetbalstadion”, verduidelijkt de hoofdredder.

Waar veel mensen samen zijn, loopt logischerwijs al eens wat mis. “Er zijn veel risico’s verbonden aan de job. Dat beseffen mensen vaak niet”, legt Tom uit. “Het kan zijn dat je op één dag tijd iemand moet reanimeren, een kind uit de zee moet helpen én een gevecht moet stoppen. Wij zijn niet de macho’s uit Baywatch die een luilekker leven hebben en naar mooie vrouwen loeren. Als je even niet alert bent, kan het zijn dat je iemand in een witte zak moet wegdragen.”

Gelukkig is het team goed uitgerust met boten, auto’s, jetscooters, beach buggy’s, camera’s en een drone. Bovendien volgt het team regelmatig opleidingen en bouwt het bakken expertise op, die tot ver



buiten Blankenberge erkend wordt. “Tijdens de zware overstromingen in Wallonië enkele jaren geleden hebben we geholpen bij de reddingsacties. Ik leidde een team van brandweperlui en mensen van de civiele bescherming. Samen hebben we bijna dertig mensen gered. Dat zal me voor altijd blijven.”

Maar er zijn ook andere problemen. “Doorheen de jaren zijn er heel wat dingen veranderd”, zegt Tom. “We merken dat de taalbarrière groter wordt. Steeds meer mensen spreken een taal die wij niet machtig zijn, hoewel de meeste redders vijf à zes talen spreken. Daar komt bij dat mensen de kracht van de Noordzee vaak onderschatten, niet goed kunnen zwemmen en orders van redders niet meer aanvaarden”, zucht Tom. “Dat is een gevaarlijke cocktail die tot levensbedreigende situaties kan leiden.”

Of het hem afschrikt? “Nee, dat niet. Ik hou te veel van mijn job en ik krijg er veel van terug. We krijgen nog kaartjes van mensen die we jaren geleden gered hebben. Dat doet je wel iets”, zegt de hoofdredder. “Bovendien hou ik te veel van de zee. Een dag niet aan de kust, is een dag niet geleefd.”

Na jaren onderhandelen ...

Op vrijdag 25 juni 2021 ging de Vlaamse regering officieel van start met het herschrijven van het personeelsstatuut van de Vlaamse overheid. Een principedossier, zo lijkt het. De Vlaamse regering wil koste wat het kost af van de vaste benoemingen. Na jaren van onderhandelen moet het plots snel gaan. En dat houdt risico's in voor iedereen bij de Vlaamse overheid.

Vanaf 2024 wil de Vlaamse overheid het vernieuwde personeelsbeleid effectief doorvoeren. [Anneleen Van Laethem en Saloua Belahrir](#) van het Team Vlaamse overheid van ACV Openbare Diensten blikken terug op de onderhandelingen en geven aan wat ze nog willen bereiken. [Saloua](#): “De onderhandelingen verlopen al jaren moeizaam. ACV Openbare Diensten zit al die tijd aan tafel om constructief te overleggen. Eén ding is duidelijk: wij zijn tegen de afbouw en uitholling van het statuut van vaste benoemingen. Maar we hebben ook oog voor de contractuele collega's, die hebben ongunstige arbeidsvoorwaarden in vergelijking met de statutaire ambtenaren. In een ideale wereld worden die ook vast benoemd.”

[Anneleen](#): “Nu zitten we tegen het einde van de legislatuur, duren de onderhandelingen al drie jaar en wil men op 60 dagen een akkoord. Dat is zeer onrealistisch, wij willen de zaken grondig bekijken en vooral tot een deftig personeelsstatuut komen. De regering wil vlak voor het verkiezingsjaar politiek nog scoren met het

verdwijnen van de benoemingen en de invoer van prestatie management.”

Het dossier is opgesplitst in 5 sporen:

SPOOR 1: DE RECHTSPOSITIE

[Saloua](#): “Ten vroegste op 1 januari 2024 wordt de contractuele aanwerving de norm. De enige uitzondering hierop zijn de gezagsfuncties (niet te verwarren met leidinggevende functies). De Vlaamse regering wilde dat ook de huidige statutairen contractueel zouden worden. Dankzij onze onderhandelingen verliezen ze hun statuut toch niet, ook niet bij interne personeelsbewegingen. Dat is zelfs een verbetering ten opzichte van de huidige situatie.”

SPOOR 2: LOOPBAAN- EN BELONINGSBELEID

[Anneleen](#): “Wie statutair benoemd is, heeft een functionele loopbaan waarbij je verschillende

loonschalen doorloopt. Met een contractuele benoeming blijf je in de eerste loonschaal zitten. Nu heeft men loonschalen gecreëerd die dezelfde zullen zijn voor contractuelen als voor statutairen, gebaseerd op de huidige statutaire loopbanen. Door onze onderhandelingen zullen personeelsleden kunnen kiezen of ze al dan niet overstappen naar het nieuwe 'loongebouw.' Er komen nog drie extra trappen bij met extra loon, en je bereikt je maximumloon op trap 32 (i.p.v. 45). Bovendien hebben we de garantie dat niemand loon verliest.”

“Bij een evaluatie krijg je op dit moment de beoordeling 'voldoende' of 'onvoldoende'. Bij 'voldoende' ga je een stap hoger in de loonschaal. Bij het nieuwe loongebouw komt ook een nieuw evaluatiesysteem. Naast voldoende of niet volgt er nog een tweede stap: een beslissing van het directiecomité. Daarbij hebben ze drie keuzes: bij 'presteren boven verwachting' ga je twee loontrappen vooruit. Bij 'volgens verwachting' ga je er een op vooruit en bij 'onder verwachting' blijf je een jaar trappelen. Zelfs bij een evaluatie 'voldoende' kom je nog altijd in aanmerking voor het label 'onder verwachting'. Voor minister Somers is dat een vernieuwend hr-beleid waarin je beloond wordt op basis van je prestaties. Maar beter belonen moet objectief gebeuren en niet volgens de mogelijke willekeur van de directie. ACV Openbare Diensten heeft bereikt dat er tegenspraak bij een adviescommissie mogelijk wordt bij de beslissing 'onder verwachting' en

dat je een 'onvoldoende' kan aanvechten bij de raad van beroep voor statutairen. Gezien de financiële impact voor de hele loopbaan vinden wij dit echt een noodzaak.”

SPOOR 3: ZIEKTE EN RE-INTEGRATIE

[Anneleen](#): “We hebben er sterk voor gepleit dat de huidige statutairen het voltijds loon behouden bij ziekte. Voor de nieuwe statutairen – die hele kleine groep van gezagsfuncties – wil men een andere regeling: de eerste twee maanden 100% betaald (wat initieel maar een maand was), tot de zesde maand 80% en vanaf de zevende maand 75%. Voor de contractuelen hebben we dezelfde regeling verkregen, wat een verbetering inhoudt ten opzichte van de huidige situatie.

De huidige statutairen behouden het systeem van de teller van 666 werkdagen ziektekapitaal. Als die op zijn, kan je naar de medische commissie die zal beslissen of je al dan niet op medisch pensioen gezet wordt. Voor de gezagsfuncties komt er een opbouwsysteem. Per dienstjaar krijg je 21 dagen op de teller. Maar dat kan betekenen dat iemand die jong is en langdurig ziek, heel snel op medisch pensioen kan worden gesteld met een extreem laag pensioenbedrag en geen verdere pensioenopbouw meer.

TEKST
Willem-Jan van Eker

... moet het plots snel gaan

Een contractueel zal altijd terugvallen op de ziekte- of werkloosheidsuitkering en is op dat vlak beter beschermd dan de nieuwe statutairen. Voor contractuelen is ontslag wegens medische overmacht slechts mogelijk na een ononderbroken periode van minstens 9 maanden ziekte en geen lopend re-integratietraject. Nieuwe statutairen worden ook hier benadeeld. Voor ons zou het minstens een gelijkschakeling moeten zijn.”

SPOOR 4: UITSTROOM

Saloua: “Een statutair personeelslid kan pas ontslagen worden na twee negatieve evaluaties binnen een periode van tien jaar. De beroepsmogelijkheid om daar tegenin te gaan blijft bestaan. Contractuelen kunnen op de dag van vandaag elk moment ontslagen worden. Wij willen ook voor hen een afdwingbare ontslagbescherming. Na lang onderhandelen heeft de Vlaamse regering een adviesorgaan in het leven geroepen. Alvorens tot een formeel ontslag over te kunnen gaan, moeten een aantal voorwaarden vervuld zijn. Zo mag een ontslag niet onverwacht zijn, moet er een kans tot remediëring worden aangeboden en de initiële ontslagintentie mag pas volgen wanneer het personeelslid een formele schriftelijke waarschuwing heeft gekregen. Het personeelslid moet ook gehoord worden. Die kan vervolgens een tegenspraak formuleren bij het adviesorgaan dat – hou je vast – een niet-bindend advies kan geven.

Uiteindelijk beslist de entiteit dus toch zelf om wel of niet door te gaan met het ontslag. Dit is voor ons onaanvaardbaar. Sowieso blijft onze visie dat ontslag slechts een laatste optie is. In eerste instantie moet er geremedieerd worden. We willen ook harde garanties voor een objectieve dienstverlening aan burgers en bedrijven. Dit is enkel mogelijk in een veilige werkomgeving waar een personeelslid de mogelijkheid heeft om tegen politieke druk in

beslissingen te nemen en correct het beleid uit te voeren.”

SPOOR 5: PENSIOEN

Saloua: “Voor wie na het 67^{ste} levensjaar wil blijven werken wil de regering een systeem toepassen dat erop neerkomt dat er geen automatische pensionering zal zijn. Iedereen kan dus langer werken zolang niemand actie onderneemt. Het rustpensioen van het ambtenarenstelsel blijft voor de statutairen behouden. De contractuelen hebben recht op het wettelijk rustpensioen volgens het werknemersstelsel en de tweede generieke pensioenpijler wordt (dankzij de onderhandelingen) opgetrokken van 3 naar 5%.”

Tot slot:

Het overleg over deze vijf sporen loopt nog volop. Enkele knelpunten blijven overeind: de sterke inperking van de vaste benoeming, de afdwingbaarheid van de rechten van personeelsleden – met als cruciaal punt de ontslagbescherming – en de ziekteregeling van nieuwe statutairen.

“Wij stellen vast dat de Vlaamse regering dit dossier ondanks de lopende besprekingen voor de zomer wenst af te ronden. Hiermee geven ze duidelijk prioriteit aan timing, boven een kwalitatief en gedragen statuut. Dit vinden wij onaanvaardbaar!”



Wil je weten wat de Vlaamse regering wil bereiken met het vernieuwd personeelsstatuut en wat onze visie op die plannen is? Neem een kijkje op onze vernieuwde website.

DE KLANT



En prachtige zomerdag, met oververhitte straten in betonjungle Brussel. Dan is een tochtje met de Waterbus een aangename afkoeling. Deze bijzondere ‘busdienst’ tussen het centrum van Brussel en het centrum van Vilvoorde is niet alleen filevrij, het toont je Brussel van een andere kant. Dirk Remmerie neemt vandaag voor het eerst de Waterbus.

“Ik ben opgestapt aan de Akenkaai, niet ver van Tour & Taxis waar ik vanochtend moest werken. Ik vaar helemaal mee tot in Vilvoorde, waar mijn auto geparkeerd staat. Voor mij is de Waterbus niet alleen een vervoermiddel, maar ook een leuke toeristische ervaring. De Waterbus gaat wat trager en daarom is het voor mij niet altijd de ideale oplossing als ik in Brussel moet zijn. Toch vind ik het een prachtig project. Als iemand met een sterk milieubewustzijn, zie ik dit soort initiatieven als een belangrijk onderdeel van de oplossing om de auto achterwege te laten.”

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

WIE
Zaakvoerder en pendelaar
Dirk Remmerie

KLANT BIJ
De Brussels-Brabantse
Waterbus

“Ik betoog om de job aantrekkelijk te houden voor jonge mensen.

Anders blijft er binnenkort niemand over.”

Ik kom vandaag betogen, al ben ik eigenlijk geen voorstander van grote manifestaties: ik houd het liever klein en krachtig. Maar het is de enige manier om te verbinden met gelijkgestemden en om onze stem te laten horen. Mijn eis is simpel: ik wil Bijzondere Jeugdzorg op de kaart krijgen. Laten zien wat voor werk we doen en hoe ons werk de toekomst helpt bepalen.

Dat we niet op de kaart staan, werd tijdens de coronaperiode pijnlijk duidelijk. Iedereen sprak zijn bezorgdheden uit over de ziekenhuizen en rusthuizen. Terecht uiteraard. Maar wij werden niet gezien. Jongeren konden niet naar school, en wij moesten hen met een minimum aan personeel

opvangen. Alles op alles hebben we toen gezet om hen op te vangen. Heeft iemand dat ooit geweten? Nee. We hebben zelfs geen risicopremie gekregen. Niet dat we daar op uit zijn, maar zelfs de minste erkenning kregen we niet.

In al die tijd dat ik hier werk, zie ik de situatie in de jeugdzorg alleen maar achteruitgaan. Al tien jaar lang zijn onze werkingsbudgetten niet aangepast, ze zijn zelfs nooit mee geïndexeerd. We hebben een voedingsbudget van 4,69 euro per kind per dag. Om de vrije tijd van de jonge-



ren zo zinvol en aangenaam mogelijk in te vullen, organiseren we acties, van spaghetti-avonden tot wafels verkopen. Die kopen we dan ook nog eens zelf. Zo sponsoren we eigenlijk onszelf.

De wachtlijsten voor de opnames blijven maar groeien, waardoor het vaak al te laat is als de jongeren uiteindelijk bij ons terechtkunnen. Daardoor krijgen we te maken met complexe problemen, waarvoor begeleiders niet altijd voldoende opgeleid zijn. Als militant is het mijn missie om begeleiders te ondersteunen en ervoor te zorgen dat ze erkenning krijgen voor hun inzet. Want zij zetten zich elke dag in om jongeren weer in de maatschappij te laten functioneren. Daarbovenop is de administratieve druk almaar hoger, waardoor er weinig ruimte is voor een relatieopbouw met de jongeren.

Het is heel frustrerend, als begeleider én als mens, als je niet de tijd en de middelen hebt om de jongeren de nodige nabijheid en hulp te bieden. Ik zie collega's uitvallen door burn-outs, omdat we met te weinig personeel zijn, de caseload te zwaar is, de problematiek van de jongeren te complex, de werkdruk te hoog en de erkenning voor onze inzet te klein. We moeten het doen met minder werkmiddelen en lage lonen. Weinig begeleiders werken hier nog lang, tegenwoordig. Terwijl we gedreven en ervaren collega's nodig hebben in deze sector. Maar wie neemt het hen kwalijk? Onze job is niet aantrekkelijk in deze omstandigheden.

Veel resultaat verwacht ik niet van onze betoging. Ik heb geleerd de lat laag te leggen om teleurstellingen te vermijden. Maar ik ijver koste wat het kost voor minder werkdruk en voor meer tijd voor de jongeren, zodat zij de hulp krijgen die ze verdienen. Daarnaast wil ik dat Bijzondere Jeugdzorg en de inzet van de begeleiders eindelijk erkend worden. Het is hoog tijd dat de overheid zich bewust wordt van het feit dat wij werken met bijzondere jongeren die onze toekomst mee bepalen.”

1,5 miljard

Of was het toch 640 of 220 miljoen euro dat de Vlaamse regering deze legislatuur uitgaf aan externe consultancy? Nadat minister Hilde Crevits in mei verklaarde dat de Vlaamse regering al 1,5 miljard euro aan consultancy uitgaf, veranderde dat bedrag de voorbije maanden naargelang de bron en wat er onder consultancy-opdrachten wordt verstaan.

Dit gebrek aan transparantie is stuitend. De overheid weet niet hoeveel er de voorbije jaren uitgegeven is aan externe consultancy, terwijl er al drie legislaturen lang fors bespaard wordt op personeel. ACV Openbare Diensten wil niet alleen duidelijkheid over de uitgaven, maar vraagt de Vlaamse overheid om deze geldverspilling meteen te stoppen.

“Al de besparingen bij het personeel zijn ruimschoots tenietgedaan door het inschakelen van consultants, uitbestedingen en niet te vergeten het afschaffen van de vaste benoeming, waarvan de kost de komende jaren hoog zal oplopen,” zegt Ilse Remy, sectorverantwoordelijke Vlaams Team bij ACV Openbare Diensten. “Wanneer wij cijfers opvragen over uitbestedingen en consultants blijkt dit onmogelijk uit het boekhoudsysteem te halen. De Vlaamse overheid heeft zelf geen idee hoeveel externen binnen haar diensten tewerkgesteld worden.” Voor ACV Openbare Diensten is de maat dan ook vol. De afspraken over de opmaak van kostenbatenanalyses bij uitbestedingen worden systematisch met de voeten getreden. Wij vragen dan ook een overzicht van alle consultancy-opdrachten en uitbestedingen met de kostprijs, looptijd en resultaat.

27 mei 20²³

DIGITALISERING EN MILITANTEN: HOE HELPT DE VAKBOND?

Twee jaar geleden stond het vijfjaarlijkse congres van ACV Openbare Diensten in het teken van digitalisering. Daar kwam ook het actieplan aan bod voor militanten, opgehangen aan vijf thema's: publieke dienstverlening, anders werken en organiseren, levenslang leren en digitale geletterdheid, privacy en ethische vraagstukken en digitale vakbond. Hoe ver staan vormingsverantwoordelijke Ansel Swinnen en haar collega's vandaag?

De digitalisering bij overheidsdiensten en ook bij onze vakbond gaat alsmaar sneller. Online vorming, webinars en asynchrone opleidingen deden hun intrede bij onze vakorganisatie.

We hebben onder meer de basisvorming voor militanten volledig gedigitaliseerd. Met de webinars voor militanten en personeel kunnen we vragen rond actuele thema's meteen beantwoorden. De asynchrone opleidingen zijn gericht aan het vakbondspersoneel.

Een van de initiatieven rond digitale inclusie zijn de digi-ambassadeurs, ontstaan vanuit ACV Limburg. De digi-ambassadeurs zijn militanten die andere militanten of leden ondersteunen om hen digitaal vaardiger te maken.

Het syndicaal statuut dat zegt dat militanten recht hebben op informatie dateert uit de jaren 70. Vroeger gebeurde alles op papier, vandaag verspreiden onze militanten informatie langs digitale weg. Maar lokale besturen stellen soms in vraag of militanten dat wel mogen, waarbij ze schermen met de GDPR-regels of digitale veiligheid. Het lijkt soms een manier om vakbonden te kortwieken. Het informatierecht is zeer ruim te interpreteren maar tegelijk kunnen bezorgdheden over privacy en digitale veiligheid legitiem zijn.

Daarom raden we onze militanten aan om afspraken te maken met hun bestuur of overheid.

Telewerk is op korte tijd ingeburgerd geraakt. Tegelijk blijkt uit onze enquête rond werkgeluk dat veel mensen nog niet mogen telewerken, zelfs als hun job het toelaat. Daarom werkten we een soort modelreglement rond telewerken uit dat onze militanten kunnen gebruiken bij onderhandelingen.

Digitalisering en alles wat erbij komt kijken heeft een grote link met welzijn en werkgeluk. Daarom organiseerden we er onlangs een studiedag over (zie dossier, nvdr). Die link tussen welzijn en digitalisering blijven we leggen. We zijn bijvoorbeeld bezig met een vormingsproject over hartcoherentie als techniek om gevoelens van stress te verminderen. Dat komt er volgend jaar aan.



© Xavier Truant

EERSTE OVERWINNING VOOR ZORGPLICHT

Op 1 juni stemden de leden van het Europees Parlement voor een Europese richtlijn over zorgplicht. Met 366 stemmen voor, 225 stemmen tegen en 38 onthoudingen heeft het Parlement een sterk signaal gegeven ten gunste van mensenrechten en milieu. Alle Belgische Europarlementsleden stemden voor de tekst, met uitzondering van de vertegenwoordigers van N-VA en Vlaams Belang.

Nu moeten de Raad, de Europese Commissie en het Europees Parlement overeenstemming vinden over een gemeenschappelijke tekst en de richtlijn afronden. Het signaal van het Europees Parlement aan de Commissie en de lidstaten is duidelijk: deze toekomstige wetgeving moet ambitieuzer worden.



© Elise Vanderplancke



Grondwettelijk Hof houdt minimale dienstverlening De Lijn in stand

Het Vlaams decreet dat de dienstverlening van De Lijn ook bij staking garandeert, blijft overeind. Het Grondwettelijk Hof besliste op 17 mei om niet in te gaan op het verzoek van de vakbonden om het decreet te vernietigen.

Wél stelt het Hof dat De Lijn niet langer personeelsleden kan opvorderen op stakingsdagen om de exploitatie te garanderen. Dat betekent dat bij te grote afwezigheid er toch geen openbaar vervoer zal zijn.

De drie vakorganisaties zijn teleurgesteld over de uitspraak maar blijven strijdbaar. Zij zien dit vonnis als een forse aanval op het stakingsrecht en op de vrijheid van meningsuiting van het personeel van De Lijn. De vakbonden zullen zich dan ook blijven inzetten voor de rechten en vrijheden van werknemers.

Het verhaal van Vlaanderen

We maken een sprongetje in de tijd. Tom Waes leidt ons door de elfde aflevering van de VRT-reeks 'Het verhaal van Vlaanderen'. Hij wandelt met de handen in de zakken door het Vlaamse parlement. "Ik kan het zelf amper geloven maar we zijn al bij de laatste aflevering beland. Het lijkt nog maar gisteren dat we in de prehistorie zaten. Maar vandaag eindigt ons verhaal. Op de plek waar het nieuwe verhaal van Vlaanderen wordt geschreven: het Vlaams Parlement."

Terwijl acteurs Vlaamse politici proberen na te spelen, praat Waes het fraai staaltje van re-enactment van het politieke leven anno 2023 aaneen. "Waar ooit de overheid haar eigen werknemers beschermde, iedereen een dak boven het hoofd beloofde, een menswaardig zorgbudget vooropstelde ..."



In het laatste shot zien we Waes hoofdschuddend het parlement verlaten. Op de achtergrond speelt een acteur gelegenhedsvoorzitter Filip de Winter die over een vlag bakkeleit. We horen Tom Waes nog eenmaal wanneer hij luid 'Cut!' roept. Bij gebrek aan ondertiteling gaan we er maar vanuit dat hij het Engelse woord gebruikt.