

NT

M A G A Z I N E

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | **Nr. 58** | 2023 |

DOSSIER

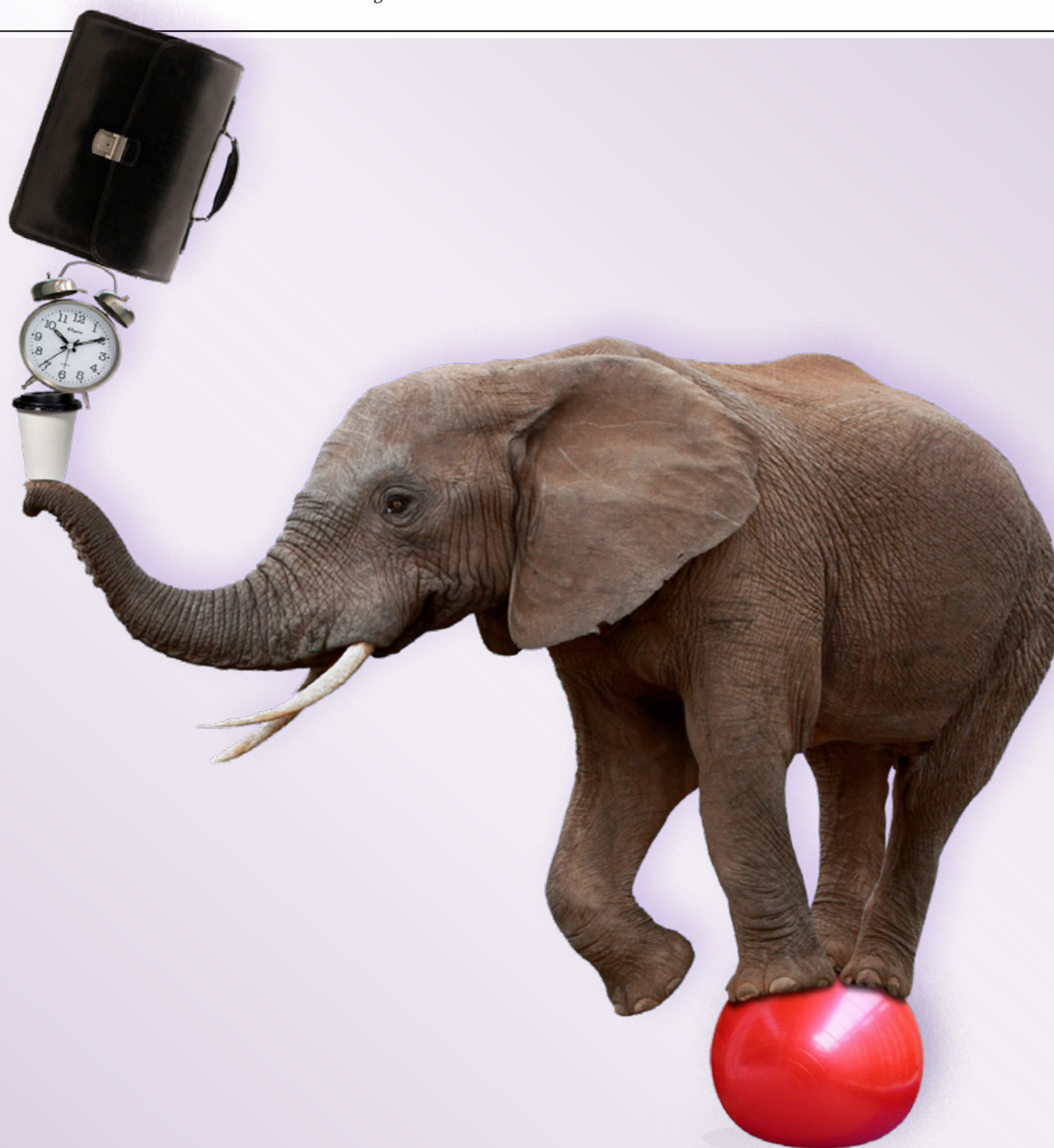
Personeelstekorten bij de overheid in kaart gebracht.

OP STAP

In de nieuwe gevangenis van Dendermonde.

CAMPAGNE

Waarom we strijden voor de index.



Personeelstekort
verplettert openbare sector

04 Het gesprek

An Claes is vrijwillig reis-
begeleidster bij Samana.
Jij binnenkort ook?

06 Dossier 'Personeelstekorten bij de overheid'

Hoe erg is het?

14 De Militant

Micheline Suttels organiseert
infoavonden over de gevolgen
van de nieuwe rechtspositie-
regeling op het personeel.

16 De Klant

Generaties lezen elkaar voor om
vereenzaming tegen te gaan.

17 Het Cijfer

Wat zegt de uitkeringsratio over
de verschillende pensioenstelsels?

18 Op Stap

In de nieuwe gevangenis
van Dendermonde.

20 Campagne

ACV-campagne 'Index we trust'

22 1 jaar later

De besparingen bij de UGent.



16

NT | EDITIE N°58 |
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

GEEN
DOEMDENKERS
OF FANTASTEN



Onze actieweek van de openbare diensten zit erop. Jullie waren met velen erbij om ons ongenoegen te uiten over de gang van zaken. Dankjulliewel!

Voor ons was dit ook dé gelegenheid om het belang aan te tonen van openbare dienstverlening, een van de pijlers van onze verzorgingsstaat. Als burger zijn wij vaak bezig met hoeveel de overheid ons kost, maar we vinden het tegelijk normaal dat de overheid het onderwijs, de zieken- en ouderenzorg, het openbaar vervoer, de veiligheid, de brandweer, de rechtspleging, de kinderopvang ... financiert, organiseert en verzekert.

Er leeft een grote ontevredenheid over hoe de politieke overheid omgaat met haar medewerkers, en met de vertegenwoordigers van het personeel. Het overleg is vaak eenrichtingsverkeer met weinig ruimte voor debat en onderhandeling. Protocollen worden vaak eenzijdig opgelegd of gewoonweg niet of deels uitgevoerd. Een kwalijke zaak!

Voor sommige politieke partijen maakt dit deel uit van een strategie om ons bij de publieke opinie in een kwaad daglicht te plaatsen. Bashen op vakbonden lijkt een nationale sport geworden en iedereen doet eraan mee.

Natuurlijk moeten wij ons als vakbond bezinnen over wie we zijn en wat we doen. Natuurlijk staan we niet boven de wet. En natuurlijk moeten wij zelf het goede voorbeeld geven. Wij staan tussen de werknemers en geven hen een stem zodat ze op de werkvloer en in onze maatschappij worden gehoord. Wij zijn geen doemdenkers of fantasten die buiten de realiteit staan en die de meest onmogelijke eisen stellen. Wij zijn niet te beroerd om constructief overleg te plegen en eerbare compromissen te sluiten. Wij zetten dagelijks honderden medewerkers in om onze leden een kwaliteitsvolle dienstverlening aan te bieden. En ja, dat lukt niet elke keer.

Maar toch, stel je voor dat er geen openbare diensten of geen vakbonden meer zouden zijn?

Jan Coolbrandt is voorzitter van ACV Openbare Diensten

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

Reacties: jan.coolbrandt@acv-csc.be

‘DANKBAARHEID IS ONBETAALBAAR.’

“Nadat ik zelf ziek werd en niet meer als verpleegkundige kon werken, wilde ik mijn steentje blijven bijdragen aan de maatschappij én iets doen waar ik zelf gelukkig van werd. Die combinatie vond ik terug bij Samana. Ik reis graag, ben zorgzaam en sterk in organiseren. In 2017 ging ik voor het eerst mee. Ik koos voor een bedevaart naar Lourdes en mocht mee als verpleegkundige. Het werd een intense week waar ik met positieve en warme gevoelens aan terugdenk. Ondertussen ga ik mee als vakantieverantwoordelijke, een functie die me erg ligt, en reist mijn man af en toe mee als verpleegkundige.

De bedoeling van Samana is om mensen een onvergetelijke vakantie te bezorgen. Als vrijwilliger ben je een onmisbare schakel om dit mee mogelijk te maken. Naar elke bestemming reist een vakantie-verantwoordelijke mee, een of twee verpleegkundigen en meerdere vrijwilligers. Zij bieden ondersteuning en verzorging waar nodig en stimuleren de zelfredzaamheid van de deelnemers. Binnenkort vertrekken we voor een week naar Rheinsberg, dicht bij Berlijn, een reis met veel cultuur- en natuurbeleving. Samana heeft een groot en divers aanbod aan vakanties. Van dichtbijvakanties aan onze kust tot vliegtuigvakanties binnen Europa en ver daarbuiten.

We zijn nog op zoek naar vrijwilligers, verpleegkundigen en vakantie-verantwoordelijken. In elke regio organiseert Samana opleidingsmomenten zodat zij voldoende voorbereid op vakantie vertrekken met de groep. Het klinkt als een cliché, maar je krijgt er zó veel voor terug: de dankbaarheid van de mensen is onbetaalbaar.”

Krijg je een warm gevoel bij het idee om mensen met een zorgnood een fantastische vakantie te bezorgen? Op www.samana.be vind je de nodige informatie terug en kan je je aanmelden als vrijwilliger. Ambtenaren van de Vlaamse overheid hebben recht op vijf dagen vrijstellingsverlof om vakanties voor zieke mensen te begeleiden.

Samana is een vereniging voor mensen met een chronische ziekte, zorgnood en mantelzorgers die onder andere reizen organiseert. An Claes, 46 jaar en mama van 4 zonen, is vrijwilliger en begeleidt als vakantieverantwoordelijke de mooiste reizen. Ze doet een warme oproep aan de lezers om zich aan te melden als vrijwilliger.

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Anton Coene

TEKST
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE
Sam Vanbelle

Van 6 tot 10 maart voerde ACV Openbare Diensten acties voor meer investeringen in personeel. Zowat alle sectoren in ons land kampen met personeelstekorten. De VDAB knelpuntberoepenlijst 2023 vermeldt 234 beroepen, dat zijn er 27 meer dan vorig jaar. Dat maakt van de arbeidsmarkt de achilleshiel van onze maatschappij.

Er zijn veel oorzaken die geleid hebben tot deze 'perfect storm'. Oorzaken die we niet konden voorspellen, zoals de coronapandemie en de oorlog in Oekraïne. Maar de belangrijkste – en dat geldt met name voor de grote tekorten in zorg en welzijn – was wel degelijk voorspeld: de vergrijzing.

Toch is het niet altijd zo dat we met te weinig mensen zijn om de tekorten op te vangen. Vaak liggen de verwachtingen en eisen die werkgevers stellen te hoog in vergelijking met de jobinhoud. Nog vaker liggen de lonen te laag en worden deeltijdse jobs aangeboden met onmogelijke uurroosters.

Maar het ontbreekt bij de overheden niet aan slechte wil: er lopen verschillende wervingscampagnes en ze proberen de knelpuntjobs én lonen op verschillende manieren aantrekkelijker te maken. Soms met methodes die de zelf opgestelde regeltjes overtreden. En daar kan een vakbond niet akkoord mee gaan ...

Het verhaal van Vlaanderen

De VDAB-top tien van knelpuntberoepen wordt al sinds jaar en dag aangevoerd door verpleegkundigen en zorgkundigen. **Michiel Bonte is manager Zorg en Onderwijs bij VDAB.** "De vraag naar zorg bij onze bevolking neemt toe om diverse redenen: vergrijzing, complexere zorgvragen, en bij veel zorgberoepen bereikt ook het personeel de pensioengerechtigde leeftijd of maakt men gebruik van een stelsel waardoor men minder werkt. Daarnaast worden we geconfronteerd met een grote uitstroom. Vlaanderen streeft wel naar een werkgelegenheidsgraad van 80 procent, maar door demografische redenen waren er de afgelopen jaren minder werkzoekenden. Mensen die bij VDAB staan ingeschreven hebben soms een iets grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Ze zijn met andere woorden niet altijd onmiddellijk klaar voor een opleiding in de zorg. Schoolverlaters vinden vrijwel direct werk, zeker voor beroepen als begeleider in de kinderopvang

of als opvoeder. Mensen die nog geen kwalificatie hebben of bijvoorbeeld uit een reorganisatie komen, moeten eerst nog opgeleid worden. Er is namelijk een diplomaverplichting in de sector. VDAB biedt opleidingsmogelijkheden aan, op jaarbasis zo'n 7.000. Maar de afgelopen twee jaar bleek het niet altijd gemakkelijk om daar werkzoekenden voor te vinden.

VDAB zet ook actief in op campagnes, via sociale media en via samenwerking met de sector. Een recente campagne is Careër (zie verderop). Mensen warm maken voor een beroep in de zorg is één ding. Maar hen ook een goed beeld geven over wat dat betekent, is nog iets anders. Daarom hebben we verschillende (beroepen)filmpjes laten maken en bieden we een digitaal infopakket aan. We laten leerlingen van het zesde jaar lager onderwijs kennismaken met beroepen in de zorg. We nemen deel aan de organisatie van een digitale 'doedag'. En we richten ons ook op werkgevers, bijvoorbeeld voor beroepen als logistiek assistent waar in de zorg ook behoefte aan is."

"En dan is er ook nog 'laaghangend fruit'. Daarmee bedoel ik anderstaligen die al eerder een kwalificatie in de zorg behaalden maar er ofwel nooit in werkten ofwel een diploma hebben dat hier nog niet erkend werd. Bij deze groep zit ook onbenut potentieel. Voor een aantal beroepen proberen we door actieve arbeidsmigratie mensen uit het buitenland aan te trekken. Maar voor verpleegkundigen kan dat slechts een deel van de oplossing betekenen. Het is wel belangrijk dat het initiatief daarvoor uit de sector zelf komt en op een ethisch correcte manier verloopt. Want het kan niet de bedoeling zijn dat er mensen worden gerekruteerd uit landen waar er zelf nood aan die beroepen is."

Ambtenaren houden balletjes niet meer in de lucht



Oplossingen in de zorg: Careër

Vandaag staan er zo'n 7.000 vacatures open in de zorg in Vlaanderen. Waar- onder ruim 3.500 voor zorgkundigen en verpleegkundigen, ruim 700 als opvoeder-begeleider en ruim 1.000 in de kinderopvang.

Om mensen warm te maken voor een job in de zorg- of welzijnssector, lanceerde minister Hilde Crevits samen met de Vlaamse zorgambassadeur en sociale partners eind januari de campagne Careër. De campagne is de komende maanden in het straatbeeld te zien en online worden er heel wat initiatieven opgestart, zoals een centraal intake- platform met een overzicht van beroepen en opleidingen in de sector.

Jan Mortier, coördinator Openbare Zorgsector voor ACV Openbare Diensten:

"De nood aan nieuw personeel is groot. De zorg wordt ook steeds complexer, daarnaast wordt het probleem ook verschoven als gevolg van de dagopnamepolitiek van de ziekenhuizen. Die versnipperd de zorg nog meer: verpleging, thuishulp, maaltijdbezorging, kinesisten ... Hun administratieve verplichtingen nemen toe. De thuisverpleging werkt op Riziv-prestaties, dat is allemaal zo strak getimed dat ze na vijf minuten alweer op weg zijn naar de volgende cliënt, tot zelfs meer dan twintig per dag. Hopelijk kan Careër een deel van de oplossing bieden, het is een prachtig maar ook noodzakelijk initiatief dat onze volle steun en medewerking krijgt."



De kinderopvang in een slecht daglicht

"In de kinderopvang staan veel vacatures open, bovendien staat de hele sector de laatste jaren in een negatief daglicht.", zegt Jan Mortier. "Met een campagne wil de overheid een positief beeld rond werken in de kinderopvang scheppen. Het is zaak om de kwaliteit binnen de opvang te verbeteren en de begeleiders meer ondersteuning te bieden. In het kader van VIA6 kwamen er op beperkte schaal pedagogische coaches die meehelpen op de werkvloer en tegelijk een aanspreekpunt voor begeleiders en ouders zijn. Wil men dit plan voor de hele sector uitrollen, dan kost dat veel geld. Het is makkelijk om te zeggen dat de kindratio naar beneden moet. Maar dan moet je naast geld ook de mensen hebben om te komen werken. En die zijn er momenteel niet. Vandaar dat er nu maatregelen genomen worden in het kader van de zij-instroom. Dat gaat over mensen die niet over de kwalificatie beschikken maar die toch aan de slag kunnen. Tijdens hun tewerkstelling volgen zij een korte opleiding tot kinderbegeleider. Je moet zoveel mogelijk mensen naar de sector krijgen, maar als de achterdeur openstaat blijft het probleem bestaan. Vooral de werkdruk speelt daarbij een rol, naast de onderbroken diensten in de buitenschoolse kinderopvang en de gezins- en ouderenzorg. In de publieke sector werden de lonen van begeleiders inmiddels aangepast."



De Lijn aan het lijntje

Waarom het zo moeilijk is om vacatures in te vullen, is volgens **Jo Van der Hertten, ACV Openbare Diensten teamverantwoordelijke voor De Lijn**, niet zo eenvoudig te beantwoorden. "Er is de grootstedelijke context en tegelijk de algemene krapte op de arbeidsmarkt. In het Antwerpse heb je te maken met de aantrekking van de haven waar heel wat lager geschoolden en mensen met een technisch profiel makkelijker aan de slag kunnen en beter betaald worden dan bij De Lijn. De Brusselse Rand is ook een moeilijke regio, onder andere omdat men verwacht dat personeel het Nederlands machtig is. De MIVB kan zich daardoor als aantrekkelijker werkgever profileren."

De Lijn werkt continu aan zichtbaarheidscampagnes om mensen aan te trekken. "Maar de nood is hoog: dit jaar zijn er 900 chauffeurs nodig om alleen al de natuurlijke uitstroom op te vangen. De exploitanten die in opdracht van De Lijn rijden, vissen uiteraard in dezelfde vijver en ontdekken evenveel problemen. Als die vacatures niet ingevuld geraken dan zal de frequentie van het aantal ritten moeten dalen. Onze mensen zijn echt wel bereid om iets extra te doen. Maar als ze dan de extra gepresteerde uren willen recupereren, wordt dat zeer moeizaam toegestaan. Verlof nemen of een snipperdag aanvragen is niet gemakkelijk door het gebrek aan personeel. Het gevolg is dat mensen ziek worden. Het is een negatieve spiraal. Er is ook geen pasklare oplossing. We proberen de jobs zo aantrekkelijk mogelijk te maken. De verloning is op zich niet slecht: het aanvangsuurloon voor een beginnende chauffeur is 18 euro bruto per uur. Het probleem is wel dat die als reservechauffeur vooral ziektes en vakanties van collega's moet opvangen. Dat zijn meestal heel wisselende diensten in de ochtend, middag en avond. Het nieuwe vervoerplan Basisbereikbaarheid dat men begint uit te rollen, zal voor nog meer gesplitste diensten zorgen. Voor jonge gezinnen of alleenstaanden is dat heel belastend. De rijtijden in het algemeen zijn zeer verouderd en niet aangepast aan de verlaagde snelheidszones 70 naar 50 en 50 naar 30. Dat zorgt ervoor dat chauffeurs continu onder tijdsdruk staan en uren aan een stuk rijden. Deze factoren maken de job minder aantrekkelijk en zorgen voor een uitstroom. Om al deze problemen aan te pakken zijn middelen nodig en die heeft De Lijn niet. Het gevolg is dat we de dienstverlening die de overheid van ons eist nog moeilijk kunnen garanderen."



Ondertussen bij de federale overheid

Johan Lippens is teamverantwoordelijke federale overheid voor ACV Openbare Diensten.

"Een van de redenen waarom er op federaal niveau een personeelstekort is, heeft te maken met de aantrekkelijkheid van de functies. De verloning is vaak niet meer concurrentieel en de arbeidsomstandigheden zijn niet altijd even gunstig. Binnen Fedasil bijvoorbeeld zijn de werkomstandigheden verre van ideaal. De nieuwe tendens is om een beroep te doen op interimarbeid om de jobs sneller te kunnen invullen. Interimkantoren leveren wel personeel aan maar omdat de arbeidsomstandigheden hetzelfde blijven, is dit niet meer dan een nepoplossing.

Om de federale overheid aantrekkelijk te maken, moeten de lonen concurrentieel worden en de arbeidsomstandigheden in kritieke sectoren zoals Fedasil beter. In de eerste plaats door meer mensen aan te werven. In de opvang van asielzoekers zie je vaak te weinig begeleiders waardoor de medewerkers zich onvoldoende ondersteund voelen."

Ondertussen verandert Selor binnenkort van naam. "Ik snap dat niet zo goed. Selor staat toch bekend als hét selectiebureau van de federale overheid? De communicatie tussen aanvervende diensten en Selor kan wellicht beter, maar een naamsverandering zal dat niet oplossen. Het ligt niet aan de selectieprocedures. Je moet nu eenmaal een objectief criterium hebben omdat het principe van gelijke toegang tot de jobs geldt. En de testen die Selor gebruikt zijn dezelfde als bij grote selectiebureaus zoals Hudson."



OISZ: Meer werk met minder en minder personeel

Aanhoudende besparingen dwingen de Openbare Instellingen voor Sociale Zekerheid (OISZ) tot minder personeel. Dat heeft gevolgen voor de dienstverlening: lange wachtlijsten bij de contactcenters, een gebrek aan inspecteurs op het terrein, lange wachttijden vooraleer werkloosheidsuitkeringen uitbetaald worden of om een afspraak te krijgen, langere doorlooptijden om een dossier afgewerkt te krijgen of een vraag te beantwoorden ...

Sinds 2015 krijgen de OISZ lineaire besparingen opgelegd. Daarnaast werken ze met een verplichte onderbenutting sinds 2012. Dat wil zeggen dat de OISZ bovenop de lineair opgelegde besparingen verplicht worden om bijkomende besparingen te realiseren zowel voor personeel, gebouwen als ICT. Door deze bijkomende besparingen is er geen duidelijkheid over welk budgetten de OISZ kunnen beschikken en dus de belangrijkste reden waarover in verschillende sociaalezekerheidsinstellingen voor de periode 2022-2024 geen bestuursovereenkomst werd afgesloten.

Via zo'n overeenkomst krijgen overheidsmanagers een grotere autonomie over hun beleid rond personeel, financiën en informatieverwerking. Het uitblijven van een akkoord creëert financiële onzekerheid en vertraagt de uitvoering van de personeelsplannen. Resultaat: het werk wordt uitgevoerd met steeds minder personeel.

Het laatste sectoraal akkoord dateert van 2009 en het personeel heeft de afgelopen 20 jaar nooit een loonopslag gekend. Het voorakkoord van afgelopen zomer voorzag 1 à 2 procent opslag maar dat werd door de politiek afgedaan als budgettair onverantwoord.

Wanneer personeelsplannen op tafel gelegd worden, is het aantal vacatures voor niveau A en B stelselmatig hoger dan voor medewerkers van niveau C. Bij verschillende OISZ worden deze zelfs niet meer voorzien met als argument dat het werk te moeilijk zou zijn. In het verleden nam de overheid haar voorbeeldrol op het vlak van de sociale lift ernstig en konden niveaus C via bevorderingsexamens opklimmen.

Het resultaat van deze opeenstapeling van verkeerde maatregelen is dat het aantal personeelsleden bij de OISZ de laatste 10 jaar afnam van 13.735 naar 10.470. In sommige diensten worden twee op de tien personeelsleden niet langer vervangen. Maar het werk vermindert niet.

Patrick Neerinckx is afgevaardigde voor

ACV Openbare Diensten bij de Federale

Pensioendienst. "Ook hier zijn er door vergrijzing en toenemende werklast grote personeelstekorten. Die werklast heeft men nu verspreid over de regionale pensioendiensten. Maar die zaten al aan hun limiet. Een job bij de Pensioendienst trekt jongeren minder aan. Het is ook een ingewikkelde materie waar je nergens een opleiding voor kan volgen. Het steeds in vraag stellen van de ambtenarenpensioenen helpt ook niet. De federale barema's zijn niet verhoogd sinds 2002. Vergeleken met de privésector is er een loonverschil tot 18,6 procent. Daarnaast worden er ook besparingen opgelegd aan de administraties. Vergeleken met 2020 zullen we in 2024 8 procent minder personeelsbudget hebben, waardoor je nog minder kunt aanwerven.

En dan gaat het vaak om eerste werkervaringscontracten. Die jongeren hebben vorming nodig waardoor er minder tijd is om dossiers op te volgen. Gemiddeld zijn ze eens ze 26 jaar zijn geworden alweer weg, dat wil zeggen dat we met équipes zitten die na twee of drie jaar alweer vertrokken zijn.

Volgens het laatste personeelsplan van januari zijn er voor de federale pensioendienst 2.777 personen voltijds nodig om optimaal te kunnen functioneren. Ik heb het nagerekend: op 18 januari waren we met 2.205 mensen waaronder ook deeltijds werkenden. Het gat is dus enorm, we vermachten. De telefonische hulpdienst 1765 is nog maar halftijds bereikbaar omdat de medewerkers moeten bijspringen bij de betalingsdiensten.

Het uitblijven van een akkoord creëert financiële onzekerheid en vertraagt de uitvoering van de personeelsplannen.

We kunnen onze eigen taken nauwelijks nog rondkrijgen en door de automatiseringen blijven enkel nog de complexe dossiers over. Dat betekent dat je 's avonds uitgeput thuiskomt. In alle diensten zijn er personeelstekorten: ook bij de juridische dienst en de algemene diensten. Bij de juridische dienst zijn ze nu met drie, verleden jaar nog met zes en toen kwamen ze al niet meer rond. Daarbij is er geen enkele Nederlandstalige in dienst, dat is geen evidentie met al die juridische terminologie.

Als je het volledige plaatje bekijkt dan zie je lage lonen, een afbouw van de pensioenen, en de maaltijdcheques die de minister ons beloofde in 2022 komen er waarschijnlijk pas in 2024 én moeten voor 25 procent gefinancierd worden door de instellingen.

Een eindejaarspremie werd onder Letermé goedgekeurd. Dat plan ligt dus al 13 jaar in de ijskast.

We zitten met twee problemen: er zijn geen investeringen op federaal niveau en na de verkiezingen veranderen we bijna altijd van minister van Openbaar Ambt. Er worden dus nauwelijks beslissingen voor de lan-

gere termijn genomen. Dit is nefast voor de OISZ zelf maar ook voor de sociale zekerheid in het algemeen.

Juist omdat de sociale zekerheid de bescherming van de burger vanaf de geboorte tot overlijden betreft is een langetermijnvisie onontbeerlijk. Correcte verloning en werkomstandigheden zijn daarom een voorwaarde om nieuw personeel aan te trekken en het huidige personeel te kunnen behouden."





Verborgene personeelskosten via vzw's

"Binnen de federale overheid werd een aantal jaren geleden Smalls en e-GOV opgericht", zegt Johan Lippens. "Vzw's die mensen aanwerven via een privéstatuut voor een job bij de overheid. De overheid gebruikt die vzw's om mensen betere loon- en arbeidsvoorwaarden toe te kennen en soms ook om de selectieprocedures te omzeilen. Vzw Smalls is vooral actief binnen de sociale zekerheid en de gezondheidssector en richt zich hoofdzakelijk op de aanwerving van IT'ers. Vzw e-GOV fungeert als alternatief aanwervingskantoor voor de overige federale overheidsdiensten."

Patrick Neerinckx: "Bij de federale bureaus worden IT'ers niet meer aangeworven als ambtenaar of als contractueel maar enkel nog via vzw's. De factuur die de organisatie betaalt aan de vzw komt niet in het personeelsbudget maar in dat van de dagelijkse werking. De verschillen in loon binnen een functie als IT'er kunnen tot 500 euro netto per maand bedragen plus de extralegale voordelen. Het kost ons allemaal meer dan wat een ambtenaar kost. Deze problematiek is uitgebreid tot vrijwel alle diensten. De mensen die via Smalls bij ons werken, vormen intussen de grote meerderheid binnen de IT." Ook bij de Vlaamse overheid is er grote nood aan IT'ers. Om die beter te kunnen verlonen en andere voordelen te kunnen geven die niet voorzien zijn in het Vlaams Personeelsstatuut werd de vzw Vlaanderen Connect opgericht. Als vakbond zijn we niet voor de oprichting van privaatrechtelijke entiteiten binnen een overheidsstructuur. Dat zou waarschijnlijk ook niet nodig zijn, als de Vlaamse regering geen personeelsbesparing van 5 procent doorgevoerd had (1.440 ambtenaren minder tegen 2024) en een adequate verloning in het vooruitzicht gesteld had.



Enkele cijfers

Er staan momenteel bij **Fedasil** 752 vacatures open. Het gaat om sociale begeleiders (300), polyvalente centrum-assistenten (150) maar ook verpleegkundigen en medische assistenten (150) en administratieve ondersteuners (150). Die vele openstaande vacatures hebben alles te maken met de toegenomen vluchtelingenstroom en de creatie van bijkomende opvangplaatsen.

Ook in het **Gevangeniswezen** zijn er zeer veel vacatures (691). Dat gaat over bijna alle functies, zowel administratieve functies als veiligheidsassistenten, detentiebegeleiders, bewakingsassistenten ... Ook is er vraag naar psychiatrisch verpleegkundigen, verpleegkundigen en maatschappelijk werkers.

FOD Financiën heeft in verhouding met de andere overheidsdiensten ook meer openstaande vacatures. De vacatures betreffen vooral douaniers voor de haven, tax professionals, dossierbeheerders en juristen. Ook de callcenters 101 zijn op zoek naar nieuwe medewerkers (35 vacatures).

Er zijn heel wat vacatures bij de **Politie** (zowel politiepersoneel als burgerpersoneel), die zijn terug te vinden op www.jobpol.be. Voor een job in uniform moet je eerst toegelaten worden op basis van verschillende proeven tot de opleiding.

Met het oog op aanwervingen opende **Defensie** voor de derde keer op rij een pop-upstore. Door aanwezig te zijn in shoppingcentra, hoopt Defensie jongeren te informeren over de bestaande jobmogelijkheden. Er staan in totaal 2.500 vacatures open voor militair personeel dit jaar, waarvan 300 officieren, 950 onder-officieren en 1.250 soldaten en marinelui.

Openstaande vacatures bij **Lokale Besturen** zijn vooral te vinden voor maatschappelijk werkers, IT'ers en ook heel wat gespecialiseerde administratieve medewerkers. Het gaat dan vooral om beleidsmedewerkers en experts voor de diensten Ruimtelijke Ordening, Omgeving, Mobiliteit ...

“Mensen beseffen niet wat er op hen af kan komen”

TEKST
Nathalie De Bisschop

FOTOGRAFIE
Anton Coene

“Militant, dat ben je niet voor jezelf. Dat doe je voor anderen. En voor de collega’s die na ons komen.” Micheline Suttels is sinds 2019 vakbondsmilitante en dat doet ze met hart en ziel.

Micheline werkt 23 jaar als gemeenschapswacht bij Stad Gent, een job die ze vol passie doet. “Ik ben de ogen en de oren van de stad. Mensen helpen bij vragen, hen waarschuwen voor mogelijke gevaren en problemen in de wijken snel aanvoelen en doorgeven aan de juiste diensten. Ik ben heel dankbaar dat ik elke dag met de mensen mag praten, hen kan helpen en buiten kom. Een bureaujob zonder veel sociaal contact? Dat zou niets voor mij zijn.”

Ze was al langer lid van ACV Openbare Diensten. Een crisis op de werkvloer zette haar aan om zelf militante te worden. “Enkele jaren geleden ontstond er paniek toen de arbeidsvoorwaarden van mijn team aangepast werden. Ik heb in naam van het team een mail gestuurd naar onze leidinggevenden en vakbonden.” Zo ging de bal aan het rollen.

Vooraf welzijn op de werkvloer ligt Micheline nauw aan het hart. “Ik vind dat iedereen zich goed moet voelen op

het werk. Niet alleen in mijn dienst of bij Stad Gent, maar overal bij de openbare diensten. Dat motiveert me om het vakbondswerk erbij te nemen.”

Dat vakbondswerk neemt ze heel serieus. “Er komen grote uitdagingen op ons af. Groter dan sommige mensen beseffen. Denk aan de gevolgen van de gewijzigde rechtspositieregeling of het nieuwe ontslagdecreet van de lokale besturen.” Ze maakt zich grote zorgen omdat steden en gemeenten in de toekomst zelf bepalen hoeveel loon ze uitkeren en hoeveel vakantiedagen er in het loonpakket zitten. “Op die manier worden steden en gemeenten tegen elkaar uitgespeeld. Dat zorgt voor onduidelijkheid en onzekerheid.”

Micheline benadrukt dat het complexe materie is, maar wel een met veel gevolgen voor het personeel bij lokale besturen. “Het is onze taak om hen op een verstaanbare manier te informeren, zodat iedereen begrijpt waarover het gaat.” Daarom organiseren we met secretaris Peter Wieme en militanten 23 infoavonden voor het gewest Gent-Eeklo. “Dat is veel werk, maar zo voel ik zelf ook beter aan wat er leeft bij mensen en welke vragen zij hebben.”

Micheline Suttels (56 jaar) is gemeenschapswacht bij Stad Gent. Ze maakt zich grote zorgen over de gevolgen van de nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel. Daarom organiseert ze samen met ACV Openbare Diensten 23 infoavonden.



“Ik was bang om de kinderen af te schrikken met mijn oorlogsverhalen”

WIE

Suzanne Loete, 84 jaar

KLANT BIJ

Bibliotheek van Oosterzele

TEKST
Taylah De Mol

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

De bibliotheek van Oosterzele brengt met het initiatief ‘Op de Thee met Meemee’ jong en oud samen om verhalen met elkaar te delen, onder het genot van een kopje thee of koffie. Dit voorleesproject is het geesteskind van studente Informatiebeheer Helena De Muynck. Het wil vereenzaming tegen- gaan en generaties met elkaar verbinden. Op een grijze namiddag in de krokusvakantie hangen enkele kinderen aan de lippen van Suzanne (84).

Zij vertelt over haar kinder- en school- tijd, maar ook over haar herinneringen aan de oorlog. “Ik was wel een beetje nerveus om hieraan deel te nemen”, bekent ze. “Ik was bang om de kinderen af te schrikken met mijn oorlogsverhalen.” Haar vrees is ongegrond, de kinderen luisteren geboeid. Daarna is het hun beurt: zij lezen, afgestemd op hun leesniveau, een verhaaltje voor aan Suzanne. Zij geniet zichtbaar van dit moment. 🗣️

6954

35.698

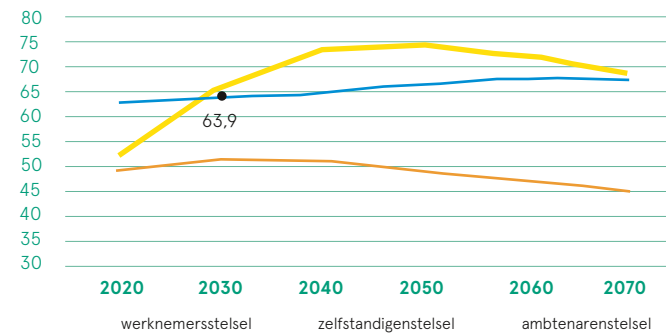
HET CIJFER

311

In 2030 bedraagt de uitkeringsratio van de ambtenarenpensioenen 63,9 procent. De uitkeringsratio geeft de verhouding weer tussen het gemiddelde pensioen van de gepensioneerden en het gemiddelde arbeidsinkomen van de actieven. De uitkeringsratio geeft dus de gemiddelde welvaart aan van de gepensioneerden tegenover de actieven.

63,9%

Uitkeringsratio voor de drie pensioenregimes in %



Het Planbureau stelt vast dat het pensioen van werknemers, in verhouding tot het inkomen van de actieven, een stuk zwakker blijft dan dat van de zelfstandigen en van de ambtenaren. De uitkeringsratio voor werknemers bereikt 51,1 procent in 2030, maar daalt daarna weer. Zonder de aanvullende pensioenen mee te rekenen, ook al hebben ondertussen 64 procent van de werknemers zo'n aanvullend pensioen.

De ambtenarenpensioenen doen het beter. De uitkeringsratio stijgt zelfs tot 67,7 procent in 2060. Zelfstandigen kennen een sterke toename tot 65,8 procent in 2030 en zelfs 74,4 procent in 2050.

Heel veel factoren spelen een rol bij deze evoluties, zoals de verhoging

van de minimumpensioenen en de langere loopbanen van vrouwen. Op korte en middellange termijn zorgt de ‘opa- en omaboom’ voor meer jongere gepensioneerden met hogere pensioenen, maar op lange termijn worden die ‘medioren’ senioren met lagere pensioenen omwille van de beperkte welvaartsvastheid van de wettelijke pensioenen.

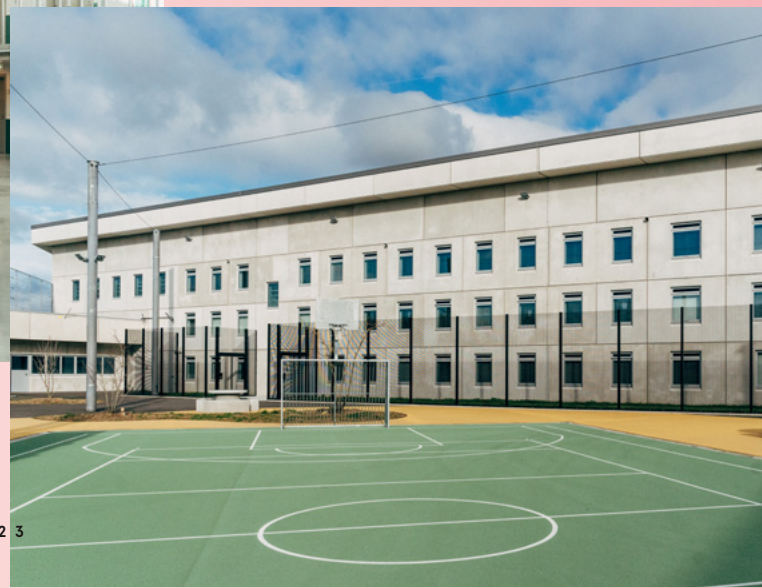
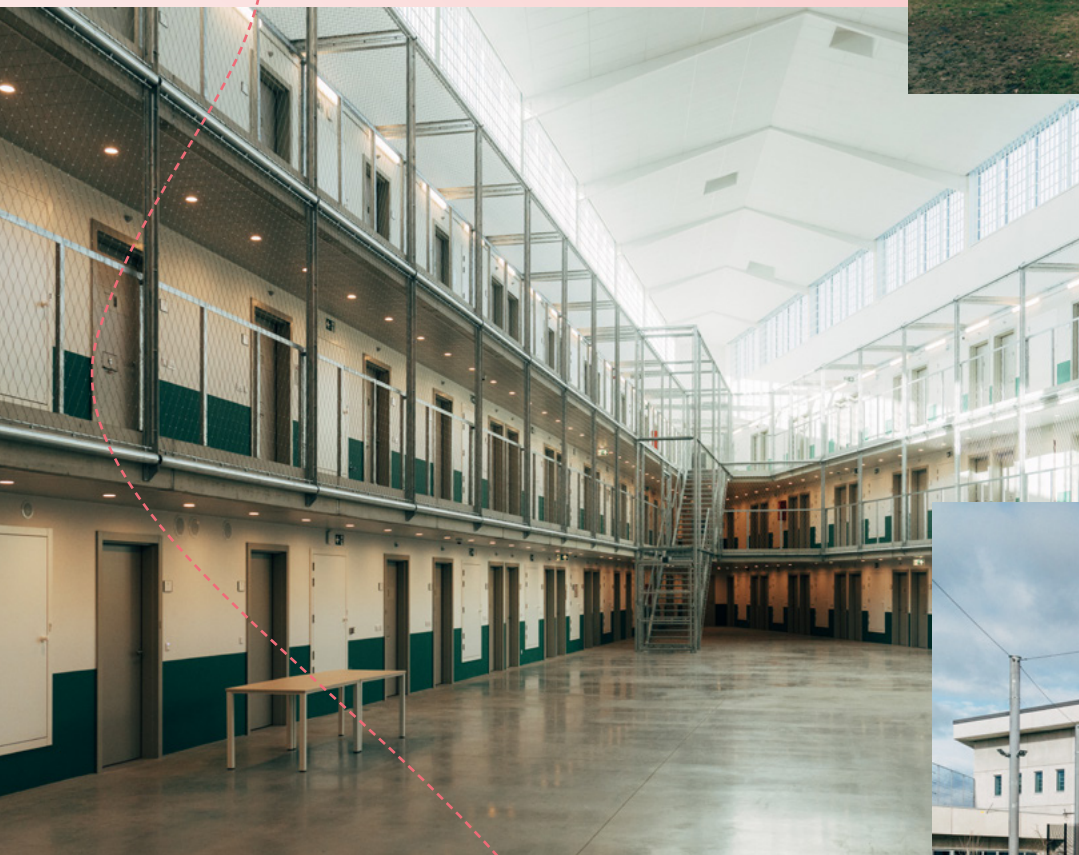
De zelfstandigenpensioenen zijn een geval apart. Die gaan er stevig op vooruit door de verhoging van de minimumpensioenen én door de afschaffing van de correctiecoëfficiënten vanaf 2021. Daardoor doen ze het vanaf 2030 zelfs beter dan de ambtenaren. 🗣️

OP STAP ...

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

VANDAAG: De nieuwe gevangenis van Dendermonde

Een klein dorp, zo kan je de gevangenis van Dendermonde wel noemen



Het is eind januari. De laatste werken worden nog uitgevoerd aan de gloednieuwe weg naar het nieuwe gevangenisgebouw van Dendermonde. Een immens complex dat duidelijk voorzien is op veel mensen, een propere, brede stoep, pas aangelegde tuinperkjes en een immens standbeeld van — hoe kan het ook anders — het Ros Beiaard.

Achter de zware ingangsdeur moet je meteen je gsm in een locker stoppen. Net als op de luchthaven moet je je handtas, riem en je jas in een plastic box steken die door de securityscan moet. Na de controle staat penitentiair beambte **Michaël Vanden Brempt** ons op te wachten. Hij werkt al 26 jaar in de oude gevangenis van Dendermonde en verhuist binnenkort mee naar het nieuwe gebouw.

“Ik ga de oude gevangenis wel missen. Omdat het een pak kleiner was, kende iedereen elkaar. Dat had iets familiair”, zegt Michaël. “Maar het oude gebouw had veel gebreken. Er is te lang niet naar omgekeken. Hier is alles nog splinternieuw en mooi.”

De gevangenis werd in amper twee jaar tijd opgetrokken met de meest duurzame materialen. “Gelukkig maar, want het zal waarschijnlijk nog lang moeten meegaan”, knipoogt Michaël. Het hele gebouw is bovendien ook rolstoeltoegankelijk. “Er zijn zelfs rolstoelvriendelijke cellen en toiletten. Dat is uniek in ons land.”

Het complex is voorzien van een grote sportzaal, twee pleinen, een industriële keuken, een wasse-rette, twee werkplaatsen, een bezoekerscentrum, een zittingszaal voor de strafuitvoeringsrechtbank, een ruimte om geloof te belijden, een kapsalon en zelfs een tandartspraktijk. “Een gevangenis is een klein dorp. Zeker hier, waar zo veel gedetineerden moeten komen.”

Toch is het geen luxeoord. “Mensen zien soms beelden van een propere cel, een televisie en een telefoon en denken: ‘zo erg kan dat toch niet zijn?’

Maar de realiteit is anders. Vaak liggen ze met meerdere mensen in een cel. De televisie en telefoon die je ziet? Die werken pas als je ervoor betaalt. Gedetineerden mogen maar twee keer per dag naar buiten, krijgen twintig minuten per dag warm water en moeten zich houden aan een strak regime. Een hotel is het zeker niet.”

De nieuwe gevangenis moet op termijn 444 gedetineerden opvangen. “Dat kan nu nog niet, want we hebben onvoldoende personeel om alle secties te openen. We zoeken al jaren naar personeel, maar het is een slopend proces”, zucht Michaël. Er is dan wel een verkorte selectieprocedure voor penitentiair personeel, maar dat is onvoldoende. “De nood aan personeel is groot, ik hoop dat dit ooit eens doordringt.”



TEKST
Nathalie De Bisschop

FOTOGRAFIE
Anton Coene

Begin maart lanceerde ACV de campagne ‘Index we trust’. De bedoeling ervan is om het draagvlak voor de index te versterken. Het systeem staat namelijk onder voortdurende druk door de steeds terugkerende vraag aan werkgeverszijde naar een indexsprong (het overslaan van een indexering) of zelfs een afschaffing ervan.

TEKST
Willem-Jan van Ekert

WE

Het indexmechanisme zorgt ervoor dat lonen, pensioenen en uitkeringen automatisch worden aangepast aan gestegen prijzen. De koopkracht wordt zo deels behouden. Het Belgische systeem van indexering is uniek omdat het zo wijdverspreid is: (bijna) alle werknemers hebben recht op een automatische indexering van hun loon.

ALLES DRAAIT OM DE GEZONDHEIDSINDEX

Om de evolutie van de prijzen van goederen en diensten te meten, worden de prijzen opgevolgd van de belangrijkste goederen en diensten. Om te weten waaraan een doorsnee gezin zijn geld besteedt, doet Statbel, een afdeling van de FOD Economie, om de twee jaar een huishoudbudgetonderzoek bij meer dan 5.000 gezinnen en alleenstaanden. Statistici van Statbel gaan aan de slag met al die prijsgegevens en komen zo tot de consumptieprijsindex. Daaruit worden vervolgens de prijzen van tabaksproducten, alcoholische dranken, benzine en diesel geschrapt om te komen tot de gezondheidsindex. Om lonen en wedden, sociale uitkeringen en pensioenen te indexeren wordt vervolgens het gemiddelde van de gezondheidsindexen van de laatste vier maanden genomen: dat noemen we de afgevlakte index. Overstijgt de afgevlakte index een bepaalde waarde, de zogenaamde spilindex, dan worden de lonen en sociale uitkeringen automatisch verhoogd.

Voor alle duidelijkheid: een indexering is géén loonsverhoging, hoe graag werkgevers en sommige politici dit ook willen laten uitschijnen. In werkelijkheid dekt een indexering enkel een deel van de gestegen kosten: onder meer diesel en benzine tellen niet mee.

INDEX

WAT MET DE OPENBARE SECTOR?

Als de prijzen van producten en diensten met meer dan 2 procent zijn gestegen, dan is de zogenaamde spilindex overschreden en worden de sociale uitkeringen geïndexeerd. Dit gebeurt in de eerstvolgende maand na de overschrijding van de spilindex. Een maand later worden ook de lonen in de openbare sector geïndexeerd, door ze te verhogen met 2 procent. Zo werd de spilindex in november 2022 overschreden. Als gevolg daarvan werden de sociale uitkeringen in december en de lonen van het overheidspersoneel in januari 2023 met 2 procent verhoogd.

Door de snel oplopende inflatie het afgelopen anderhalf jaar werd de spilindex sinds september 2021 zeven keer overschreden. Het loon werd telkens aangepast als compensatie voor de gestegen levensduurte. Maar de inkomsten van de overheden stijgen pas veel later. Dat zorgt voor een druk op de financiën van de overheden.

TRUST

ENKEL VERLIEZERS

Geen enkel indexeringssysteem volgt nauwgezet de inflatie. Ten eerste omdat de gezondheidsindex bepaalde producten uitsluit. Ten tweede doen niet alle gezinnen hetzelfde met hun inkomen. Een voorbeeld: als het vooral de energieprijzen zijn die sterk stijgen, zullen gezinnen die een groter deel van hun inkomen in energie steken, bij indexering toch serieus achteruitboeren. Omdat de indexering gebeurt op basis van de consumptie van een gemiddeld gezin. Ten derde is er een vertragingseffect. Hoe langer wordt gewacht met indexering, hoe meer verlies in afwachting van de indexering. Dat je zelfs met een indexering daardoor aan koopkracht verliest, bewijst onderstaande tabel over de periode van februari 2021 tot januari 2023.

Type indexeringsmechanisme	Gecumuleerd verlies in euro tussen feb '21 en jan '23
zonder indexering	5.219,95
1x per jaar in januari	3.401,59
1x per jaar in juli	2.840,46
2x per jaar	2.308,84
4x per jaar (januari, april, juni, oktober)	2.080,12
Indexering voor sociale uitkeringen	1.560,91
Indexering van salarissen overheidssector	2.005,63

Bij deze berekening door ACV werd uitgegaan van een loon/inkomen van 3.300 euro bruto/maand (ongeveer het mediaanloon).

Vorig jaar kondigde de UGent drastische besparingen aan.

De sluiting van de kinderopvang was een van de beslissingen die de gemoederen hevig beroerde. In december 2022 raakte bekend dat nieuwe besparingen nodig zijn. Militante Stefanie Vermeire licht enkele dossiers toe.

Het voorbije jaar werd er stevig onderhandeld tussen de vakbonden en het bestuur. De evaluatie na een jaar onderhandelen is gemengd: voor sommige besparingen slaagden de bonden erin tot een goed akkoord te komen met de UGent, voor andere dossiers loopt het veel moeilijker. Veel is nog onbeslist.



Stefanie Vermeire: “Een heikel punt was en is de kinderopvang. Het plan was om die stop te zetten, vervolgens werd overwogen om de kinderopvang te privatiseren. Een studie moest onderzoeken wat de beste optie

was: we wachten nog altijd op de uitkomst daarvan.” Tot vandaag blijft het bang afwachten voor het personeel.

Nog geen akkoord

Stefanie: “Een van de aangekondigde besparingen was de verhoging van de maaltijdprijzen in de resto's. Vanuit het ACV hebben we een alternatief voorstel geformuleerd dat een besparing realiseert van 700.000 euro, en tegelijk maaltijdcheques invoert die de prijsstijging compenseren. De rector stond achter ons voorstel, maar verdedigde het niet in de raad van bestuur. Uiteindelijk werd ons voorstel verworpen.”

Een moeilijker dossier is dat van de hospitalisatieverzekering. Daar staan de vakbonden lijnrecht tegenover het bestuur. “De invoering van een meervoudige tariefstructuur kan voor ons enkel bij nieuwe medewerkers. De UGent wil de nieuwe structuur invoeren voor iedereen. Maar dat is nadelig voor de huidige medewerkers. Wij pikken niet dat de UGent wil snoeien in verworven rechten. Als de UGent dit doorduwt, gaan we procederen.”

Statutarisering is rond

Gelukkig is er ook goed nieuws. “De statutarisering is doorgevoerd. De overheveling van zo'n 330 contractuelen naar een statutaire aanstelling leverde de UGent een besparing van 4 à 5 miljoen euro op.”

Wat met huisbewaarders?

Niet elke besparing is opgenomen in de kerntaaknota. “De UGent kondigde plots aan te stoppen met de huisbewaarders, zogenaamd omdat de RSZ-kosten te hoog oplopen. Volgens mij een opportuniteit voor de UGent om kosten te verschuiven. Dat nieuws sloeg bij de huisbewaarders natuurlijk in als een bom. Dat is onmenselijk, dus nu zijn er besprekingen om ad hoc oplossingen te zoeken.”

Nieuwe besparingen

Eind maart komt er een nieuwe besparingsnota. “We houden ons hart vast: wie blijft en wie niet? Wordt vervolgd...”

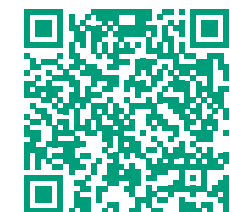
© Arton Coene

VERGEET JE VAKBONDSPREMIE NIET!

Was je in 2022 personeelslid van een overheidsdienst, dan krijg je voor 31 maart 2023 een aanvraagformulier van je werkgever. Vul het formulier in en bezorg het vóór 1 juli 2023 aan één van onze secretariaten zodat we je vakbondspremie kunnen uitbetalen.

Met de vakbondspremie krijg je een groot deel van je lidgeld terugbetaald. Het exacte bedrag en de voorwaarden kunnen verschillen afhankelijk van de sector waarin je werkt. Hou er rekening mee dat we veel premies op korte tijd moeten verwerken, het kan dus eventjes duren voordat het geld op je rekening staat, maar we doen ons uiterste best.

SCAN DEZE QR-CODE VOOR MEER INFORMATIE



© Elise Vandepancke

The Big Con

TOT SLOT



Mariana Mazzucato, econome aan University College in Londen, heeft het niet zo begrepen op overheden die voor elk probleem een consultancybureau inhuren. Die bureaus zijn in haar ogen niet alleen veel te duur, heel vaak ontbreekt het hen ook nog eens aan kennis van zaken. Ze schreef er een boek over: *The Big Con*. De Grote Zwendel, vrij vertaald.

Het ergste vindt professor Mazzucato nog het feit dat McKinsey, Deloitte en consorten de overheden beletten om op lange termijn eigen competenties te ontwikkelen. Bovendien zijn die bureaus niet neutraal: door hun sterke verwevenheid met de privésector zijn ze gauw geneigd afslankingen bij de overheden te promoten.

Overheden kunnen niet het salaris bieden dat consultancybedrijven geven, is een veel geslaakte zucht wanneer de zoveelste knappe kop de kans waagt om carrière te maken in een flitsend bureau. Met héél lange werktijden, opdrachten als "kan jij vanavond nog even een aanbeveling schrijven over het stikstofbeleid" en 'toffe' collega's die het niet zullen nalaten een 'fijn' woordje over jou te doen bij de bazen. Dit laatste is geen bedenking van Mazzucato.

Zij stelt het iets genuanceerder dan uw nederig fantaserende dienaar: overheden moeten gewoon beter betalen en werken voor hen cool maken door wat meer fierheid uit te stralen over hun vele verwezenlijkingen.