NT MAGAZINE

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | Nr. 26 | juni 2019

HET AANVULLEND PENSIOEN

Hoe zit dat nu weer in elkaar?

DE STELLING

Het middenveld wordt onderschat.

LANGDURIG ZIEKEN

De gevolgen van de nieuwe vragenlijst.

JOBS

Help de overheid

JOBS

haar vacatures in te vullen

JOBS

1 2 3 4 5 6 7 8

ACV openbare diensten

INHOUD

04
Het gesprek
Lynn Callewaert: 'Het is belangrijk dat wij er in de toekomst zijn om te helpen'.

06
Klimaat
UGent en stad Leuven vergroenen.

08
Het tijdstip
Johan helpt je met het invullen van je belastingaangifte.

10
De klant
De festivalbussen van De Lijn.

11
De stelling
Het middenveld wordt onderschat.

12
De confrontatie
Waarom ligt Selor onder vuur voor de lange doorlooptijd van vacatures?

16
Langdurig zieken
Wordt de vragenlijst voor of tegen je gebruikt?

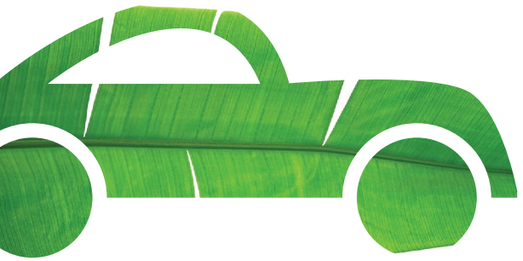
18
De militant
De maritieme vliegbasis verhuist naar Oostende.

20
Pensioenen
Aanvullende pensioenen: voor iedereen hetzelfde?

22
ACV Nieuws
Sectoraal akkoord (2017-2019).

23
Column
Code oranje.

24
Terugblik
Zomer 1969.



NT | EDITIE 26 | JUNI 2019

COLOFON

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

Cover:
Frank Geerts

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

3 VRAGEN VOOR JAN COOLBRANDT

●○○ Hoe groot viel je mond open van verbazing bij het vernemen van de verkiezingsuitslagen?
Je kan niet ontkennen dat de verkiezingsuitslag toch wel voor een paar verrassingen heeft gezorgd. Opvallend zijn natuurlijk de uitersten binnen het politieke spectrum die goed tot zeer goed hebben gescoord. En dat terwijl het centrum, centrumrechts en centrumlinks teleurstelden. Hebben de traditionele partijen het bij de burger definitief verkorven? Een grondige analyse is nodig.

●●○ CM-voorzitter Luc Van Gorp had het over 'een zieke politiek'. Begrijp je zijn uitspraak?
Ik vind het te gemakkelijk om enkel te verwijzen naar 'de' politiek. Want de politiek, dat zijn ook wij, de burgers die zich organiseren in het middenveld. Eén ding is zeker: we moeten iets doen met dit signaal. Weet de burger waar we naartoe willen als maatschappij? Wordt er genoeg perspectief aangeboden? Is iedereen mee? Kán iedereen mee? Dat zijn vragen die we ons nu moeten stellen. In ieder geval: morgen moet er politiek weer samengewerkt worden. En wat er ook beweerd werd tijdens de verkiezingscampagne, heel veel politici zullen hun woorden moeten inslikken, want de uitdagingen zijn heel groot.

●●● Het ziet ernaar uit dat de politiek van de vorige regering zal worden voortgezet. Moeten we het ergste vrezen?
Zowel op economisch als op budgettair vlak stapelen de donkere wolken zich op. Wij zijn benieuwd welke oplossingen er naar voren worden geschoven. Hopelijk gaat men niet opnieuw maatregelen nemen die niet in de partijprogramma's stonden. ACV Openbare Diensten pleit alleszins voor een sociaal beleid met goed werkende overheidsdiensten als één van de sterke pijlers. Een sterke overheid – met voldoende middelen – kan er immers voor zorgen dat de kloof met de burgers wordt gedicht.

Jan Coolbrandt is voorzitter van ACV Openbare Diensten

"Kán iedereen mee? Dat is de vraag die we ons nu moeten stellen."

Reacties: jan.coolbrandt@acv-csc.be

‘Wij kennen de mensen en hun noden’

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Anton Coene

De verkiezingsuitslag zindert nog na bij Lynn Callewaert. Zij is als CD&V-schepen van Harelbeke onder meer verantwoordelijk voor het plaatselijke Zorgbedrijf. “Het is niet duidelijk wat de toekomst nu brengt voor het sociaal beleid in Vlaanderen. Intussen werken we in Harelbeke voort aan een zorgzame stad.”

Er zijn te weinig beschikbare zorgmedewerkers in onze sector. Als publiek zorgbedrijf proberen wij onze troeven, in vergelijking met de private sector, uit te spelen. Zo hebben we in onze woonzorgcentra meer medewerkers dan de normen opleggen. En onze diensten-centra krijgen extra ondersteuning met een programmaverantwoordelijke en een buurtzorgregisseur. Die maatregelen kosten ons geld, maar dragen wel bij tot werkbaar werk. En tevreden medewerkers zorgen voor tevreden cliënten.

Werken in de zorg vergt veel van medewerkers, zowel fysiek als mentaal. Wij proberen een goed evenwicht te vinden tussen zorgvraag, haalbaarheid voor onze medewerkers en eisen van onze organisatie. Er is bijvoorbeeld minder vraag naar plaatsen in het woonzorgcentrum voor mensen met een lagere zorgvraag. Onder andere door een goed thuiszorgaanbod. Als we meer mensen met een hoge zorgbehoefte opnemen in de woonzorgcentra, dan krijgen wij daar extra financiering voor. Toch gaan we voorzichtig om met deze evolutie, het moet voor iedereen leefbaar, werkbaar en haalbaar blijven.

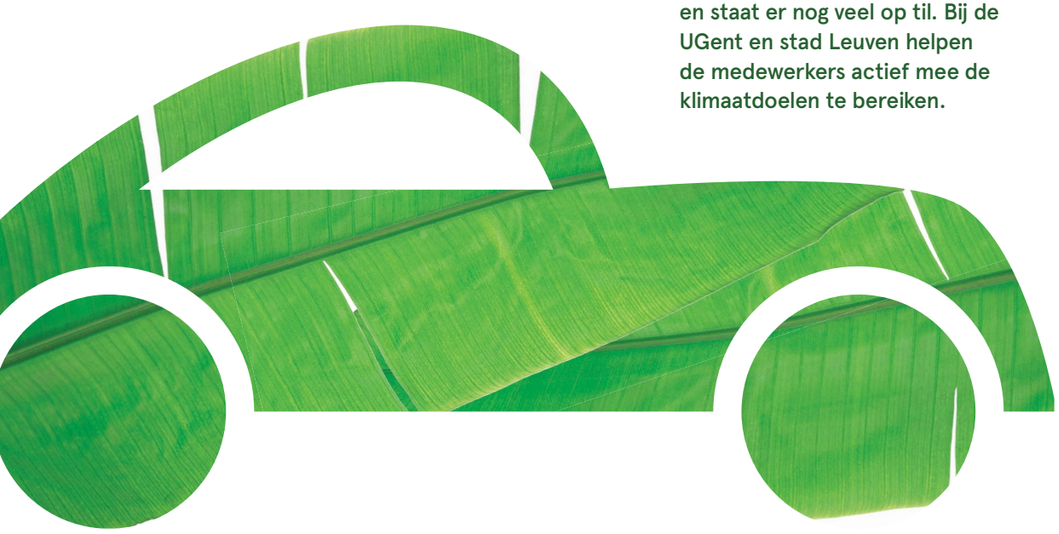
Als lokaal bestuur is het onze verantwoordelijkheid om te zorgen voor een kwalitatief, toegankelijk en betaalbaar zorgaanbod. Daarom blijven wij investeren in een uitgebreid publiek aanbod. Wij kennen de mensen en hun noden, en we zorgen ervoor dat de mensen ons ook kennen door sterk aanwezig te zijn in heel wat buurten. Zo bezoekt onze ‘foodtruck’ wekelijks verschillende wijken om buurtbewoners koffie aan te bieden en aan de hand van gesprekken komen we te weten welke zorg er nodig is.

Ik merk bij de openbare besturen in West-Vlaanderen geen tendens om diensten te privatiseren. We hopen natuurlijk dat de subsidiërende overheid ons een eerlijke kans blijft geven om onze rol als publieke zorgactor op te nemen. Die rol blijft belangrijk. Neem nu de vele assistentiewoningen die via private initiatieven op de markt komen. Het gebouw is dan wel goed aangepast, maar de zorg moeten de mensen zelf regelen en dan wordt het een duur verhaal. Om die zorg beschikbaar en betaalbaar te houden, klopt men bij de publieke zorg aan. Het is dus belangrijk dat wij er ook in de toekomst nog kunnen zijn om te helpen.

Van grijze parking naar groene pop-up

UGent en stad Leuven vergroenen

Steden en gemeenten zetten zich steeds meer in voor een groene en klimaatvriendelijke leefomgeving. Vooral in grote steden zoals Gent en Leuven zien we veel veranderen en staat er nog veel op til. Bij de UGent en stad Leuven helpen de medewerkers actief mee de klimaatdoelen te bereiken.



TEKST
Anneleen De Leyn

COLLAGE
Shutterstock

Het duurzame mobiliteitsbeleid van de UGent: "Tegen 2020 maar 35 procent van het personeel met de auto naar het werk. Parkings bouwen we om tot leuke, groene plekken."
Riet Van de Velde is afdelingshoofd Milieu bij de UGent. "Tegen 2020 willen we dat niet meer dan 35 procent van de medewerkers met de auto naar het werk komt. Vandaag is dat nog 42 procent. Een cijfer dat al een flink stuk is gedaald dankzij het circulatieplan van de stad en heel wat stimulerende maatregelen voor de duurzame weggebruiker, zoals de mogelijkheid om te douchen, voldoende fietsstallingen of een fietshersteldienst op de campus. We kiezen er ook voor om onze campussen vlot bereikbaar te maken. De UGent vraagt daarom het traject van tram 1 te verlengen tot de technologiecampus in Zwijnaarde. We willen ook dat daar een fietsbrug komt vanaf campus De Sterre. We spelen met de wandelafstand: wie zijn fiets stalt, moet op 2 minuten de campus kunnen binnenstappen. Kom je met het openbaar vervoer, dan wandel je nog maximaal 10 minuten. Daarnaast willen we een autoremmend parkeerbeleid invoeren."

Groene pop-ups

"We experimenteren samen met de stad met de ombouw van parkings tot tijdelijke groene zones. Met bankjes, fruitbomen, bloembakken, een petanquebaan … Een leuk plekje om samen met je collega's je middagpauze door te brengen. Bij deze pop-ups betrekken we altijd de medewerkers en de bewoners om te tonen dat het anders kan. We geven ons toekomstbeeld zo concreet vorm. Op deze positieve manier krijgen we veel collega's mee in ons verhaal."

Stad Leuven gaat samen met 'Leuven 2030' voor klimaatneutraal
David Dessers is schepen van klimaat en duurzaamheid in Leuven. Thomas Van Oppens is de Leuvense schepen van personeel. David Dessers: "Leuven wil de CO2-uitstoot tegen 2030 met 70 procent reduceren. Tegen 2050 zouden we zo goed als klimaatneutraal willen zijn. Er moet veel meer groen komen in en om de stad, dat werkt verkoelend. We willen de Dijle openleggen zodat er weer meer water door de stad stroomt. Om de klimaatdoelen beter en efficiënter te bereiken, is de vzw Leuven 2030 opgericht. Hierin zitten al een 400-tal spelers (o.m. De Lijn, UZ Leuven, KU Leuven en stad Leuven) die samenwerken om de stad zo klimaatneutraal en leefbaar mogelijk te maken."

Ook stad Leuven betrekt haar personeel bij haar klimaatdoelen. Thomas Van Oppens: "Met een aantal gezonde en milieuvriendelijke maatregelen op de werkvloer willen we het bewustzijn bij ons personeel vergroten en hopen dat ze het ook thuis toepassen. Zo bieden we bijvoorbeeld biologische seizoensgroentepakketten aan, die we samenstellen met lokale boeren. Onze vergaderingen worden iets minder zoet want we schaffen de individueel verpakte koekjes af en bieden een regionaal stuk fruit aan. We nemen regelmatig deel aan energiezuinige acties zoals Dikketruiendag en 'liftarme weken'. Stickers aan de lichtschakelaars stimuleren mensen om het licht uit te doen. In het hoofdgebouw kan je kraantjeswater drinken, plat of bruis. We werken eraan om dit uit te breiden naar alle locaties. Ook op mobiliteit zetten we sterk in. Stad Leuven biedt de hoogst mogelijke fietsvergoeding. Het aantal parkeerplaatsen voor medewerkers is beperkt. Wie toch met de wagen komt, moet een stukje stappen. En last but not least: we werken momenteel aan een fietsleaseplan waarbij je zelf je fiets kan laten samenstellen, aangepast aan jouw noden. Je kan dus voor een stadsfiets kiezen, maar evengoed voor een koers- of bakfiets. Op termijn willen we ook ons wagenpark helemaal elektrisch maken. We voeren een duurzaam reisbeleid in: de af te leggen afstand zal meer en meer bepalen hoe iemand zich verplaatst voor een dienstreis. Vliegreizen willen we zo veel mogelijk vermijden."

FOTOGRAFIE
Anton Coene

TEKST
Lotte Vanryckeghem

FOD Financiën,
Philipssite, Leuven
14u48

Al twintig jaar werkt Johan Van Beek op de afdeling personenbelasting van de FOD Financiën. "Samen met een 16-tal collega's help ik de mensen vanaf begin mei tot en met 28 juni met het invullen van hun belastingaangifte. Het belangrijkste dat mensen moeten meebrengen is hun identiteitskaart. De meeste informatie hebben wij al. Enkel informatie over sommige belastingverminderingen, zoals kinderopvang, roerende voorheffing betaald op dividenden ... ontbreekt soms. Dus deze informatie meebrengen kan ons helpen bij het invullen van de aangifte. Ook voor mij wordt het elk jaar ingewikkelder (lacht). Gelukkig schoolt een collega ons bij."

"Sommige mensen begrijpen niet wat een voorstel van vereenvoudigde aangifte is. Of ze begrijpen niet hoe ze dat voorstel zelf kunnen aanpassen via Tax-on-web. Wij helpen hen daarmee. Vaak moeten we mensen gewoon geruststellen. Soms zijn we maar drie minuten met iemand bezig, soms een halfuur. Hoe dan ook werken we tot de wachtzaal leeg is."

"Momenteel (midden juni, nvdr) komen er zo'n 400 mensen langs per dag. Een aantal dat stijgt als de datum van indiening nadert. Voor ons is het de drukste periode van het jaar."

Reminder! Je belastingsaangifte invullen kan nog tot 11 juli 2019 via www.taxonweb.be. De papieren aangifte moet tegen 28 juni ingediend zijn.

Wie?
May Cools en Paul Van Der Veker

Klant bij?
De festivalbussen van De Lijn

“Toen we de tickets kochten wisten we niet wie er verder nog speelde”

TEKST + FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

“We zijn hier voor Fleetwood Mac”, antwoordt May op de vraag waarom ze bij Leuven station zijn. “Om de bus te nemen naar de weide waarop ze hopelijk een knalconcert spelen”, vult Paul verder aan. “Zodra ik wist dat Fleetwood Mac de hoofdvogel was, heb ik meteen de tickets gekocht”, gaat hij verder. “Het is puur jeugdsentiment en het brengt onze jeugd een stuk terug. Zo kunnen we ons nog even jong voelen.” (lacht)

“Toen we de tickets kochten wisten we niet wie er verder nog speelde. Daar liggen we ook niet wakker van. Fleetwood Mac kunnen zien is voor ons historisch genoeg.”

“We hebben in Leuven een bed and breakfast geboekt voor twee nachten. De auto staat geparkeerd in de stationsparking. Met de bus heen en terug naar Werchter is echt een makkelijke oplossing en niet duur. De hoeveelheid en de frequentie van de bussen is top. Daarnaast hoef je ’s avonds ook niet in de file te staan. Het kan niet makkelijker zijn.”

DE STELLING

Het middenveld wordt onderschat

WAAR — ~~NIET WAAR~~

OMSCHRIJVING

In de nasleep van de verkiezingen werd ook met de vinger gewezen naar het middenveld. Volgens socioloog Marc Elchardus heeft het middenveld gefaald als doorgeefluik van wat er leeft in de maatschappij naar de politiek. Onzin, vindt Peter Wouters van Beweging.net. “Meer dan 80 middenveldorganisaties hebben memoranda ingediend bij politieke partijen. Meer dan ooit tevoren. Het middenveld kan net een cruciale rol spelen bij het overbruggen van de kloof tussen burgers en politiek.” Tegelijk maakten de verkiezingen duidelijk dat een hele hoop mensen zich niet vertegenwoordigd voelt. Is de rol van het middenveld uitgespeeld, of net niet?

Peter Wouters: “Het middenveld is een breed en vloeibaar begrip. Het bestaat uit verschillende groepen, vaak onderling gelinkt. Je hebt ideologische organisaties als de vakbond en Beweging.net. Daarnaast zijn heel wat actiegroepen en burgerbewegingen actief. Zij zetten zich in voor een concreet doel en zijn niet links of rechts georiënteerd. Ten slotte zijn er protestgroepen die proberen politiek te wegen. Heel wat nieuwe organisaties groeien en bloeien met de hulp van de klassieke organisaties. Een voorbeeld zijn de klimaatbetogers. Wie stond klaar om na de eerste actie de initiatiefnemers te ondersteunen? Militanten van de vakbond.”

“Toch zien we dat veel burgers zich niet vertegenwoordigd voelen, vandaar hun proteststem. Dat wil dus zeggen dat we een deel van ons publiek niet hebben bereikt. Dat moet beter. Bijvoorbeeld door meer aanwezig te zijn op sociale media en onze inhoud te vertalen op een manier die online werkt. Onze taak als middenveld is verbinden en relaties aangaan. We moeten onze principes herleiden tot bouwstenen die wel communicatief scoren: simpele slogans, memes, video’s …”

Hij wil ook meer de boer op en luisteren naar wat er leeft. Binnen de Beweging zelf, maar ook samen met de overheid. Een geslaagd initiatief om de kloof tussen burger en beleid te dichten waren de beleidsplannen voor lokale besturen. Peter: “Onze lokale groepen hebben voor 230 van de 300 Vlaamse gemeenten een beleidsplan ingediend, met standpunten verzameld uit bevragingen bij de bevolking. Die ‘urgenda’ geven nu een geweldige lokale dynamiek, omdat we zo heel wat nieuwe mensen hebben bereikt. Zij zien dat die standpunten nu worden opgepikt door lokale overheden.”

Hij roept de politiek op om een grote inspraakoefening te organiseren voor de bevolking, overal in het land. “Als sociale organisaties willen we daar met plezier aan meewerken. Het is nu het moment om een signaal te geven dat de politiek wil luisteren naar de bevolking. Misschien blijkt daaruit de impact van sociale media. Of is het ongenoegen groter dan ingeschat. Sowieso zal het middenveld een genuanceerde rol blijven spelen.”

CONCLUSIE

Om een zo breed mogelijk publiek te bereiken en belangrijk te blijven moet vooral het traditionele middenveld op zoek naar nieuwe manieren om te communiceren met de doelgroepen die ze willen vertegenwoordigen. Daarnaast kan het middenveld het beleid actief helpen luisteren naar wat de bevolking wil. Beweging.net is vragende partij om die dialoog mee te organiseren.

‘Selor kan de vraag niet aan’

TEKST
Timothy Puype

FOTOGRAFIE
Anton Coene

Eén zin in De Standaard op 3 juni en de toon was gezet. Federale overheidsdiensten moeten maandenlang wachten op de invulling van hun vacatures, Selor is de flessenhals. Sandra Schillemans, directeur-generaal ad interim van FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA) gaat erover in gesprek met Marc Saenen van ACV Openbare Diensten.

SANDRA SCHILLEMANS “Ik weet dat er problemen zijn, want ik sta zelf aan het hoofd van een DG waar het veel te lang duurt om vacatures op te vullen. Maar Selor is slechts een deeltje van het proces. En met een gemiddelde doorlooptijd van 51 dagen doen we het helemaal niet slecht. Maar dat is een gemiddelde, want er zijn echt wel grote uitschieters. Dus ja, het kan efficiënter.”

Waar zitten die problemen dan?

SANDRA “Het ligt niet enkel aan ons eigen personeelstekort. Ook het grote aantal openstaande vacatures en het reglementair kader waarin we werken spelen een rol. Dat kader maakt een aanwervingsprocedure zwaar. Vergelijk het met de privésector, dat veel korter op de bal speelt, en je weet direct van waar het gevoel komt dat het bij ons zo lang duurt.”

MARC SAENEN “Het ligt ook aan de moeilijke arbeidsmarkt. De aantrekkingskracht van de overheid speelt daarin mee, maar elke werkgever heeft het momenteel moeilijk, zeker aan Nederlandstalige kant.”

SANDRA “Daarom pleit ik ervoor de procedures aan te passen in functie van de profielen die we willen aantrekken.” →

Marc, wat dacht je toen je dat bericht zag over Selor?

MARC "Het zou de fout van Selor zijn, maar we weten dat de hele overheid het met minder mensen doet. De laatste regering heeft het aantal ambtenaren met zo'n 20% verminderd, van 75.000 naar 59.500. Er werd ook geschrapt in de werkingsmiddelen. Mensen moeten vervangen worden door informatica, maar zonder middelen kun je ook daarin niet investeren. En met minder mensen en middelen hetzelfde resultaat halen als vroeger, dat gaat niet."

SANDRA "Selor heeft de voorbije jaren ook wel wat ondergaan als organisatie. Er zijn verschillende audits geweest. Daar is een fusie met FOD BOSA bijgekomen. Wij hebben twee jaar zonder goedgekeurd personeelsplan gezeten, waardoor we onze eigen lacunes niet konden invullen. We hebben dat voordurend aangekaart, want wij beseffen zeer goed dat wij de toegangsdeur tot de federale overheid zijn."

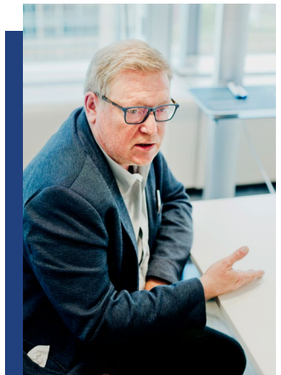
MARC "Veel mensen doen hier bij Selor de generieke proef mee en eventueel de tweede proef, maar op het interview achteraf duiken ze vaak niet op. Dat wil zeggen dat ze iets anders hebben gevonden in die periode."

SANDRA "Daarom moet het onder andere mogelijk worden om het aantal stappen in de procedure voor sommige functies te verminderen. We staan dat nu al toe voor knelpuntberoepen.

De doorlooptijd wordt niet enkel bepaald door ons werk. De duur van een procedure gaat samen met het aantal stappen dat moet worden genomen én het aantal kandidaten dat deelneemt. Maar meer en meer sluiten we ook af zonder laureaten of met maar één laureaat omdat de instroom te klein is. Uit onze cijfers blijkt duidelijk dat we meer vacatures hebben maar minder kandidaten."

"Alles wat het openbaar ambt aantrekkelijk maakt, valt weg"

MARC SAENEN
ACV Openbare Diensten



MARC "Voor gespecialiseerde functies wordt zoiets echt een probleem. Artsen en verpleegkundigen, ingenieurs, IT'ers die vind je niet meer voor de openbare sector. Die blijven in of gaan naar de privésector."

Is werken bij de overheid dan onaantrekkelijk geworden?

MARC "Ik heb drie kinderen die aan het werk zijn. Zij willen niet bij Selor solliciteren. Ze vrezen voor het overheidspensioen dat nu al onder druk staat, ze kijken naar het betere loon in de privé en zijn er zeker van dat het ziektekrediet ook wel afgeschaft zal worden. Alles wat het openbaar ambt aantrekkelijk maakt, valt weg. Waarom zou je dan nog voor zo'n ingewikkelde procedure gaan?"

SANDRA "Daar ben ik het niet met je eens. Uit een recente studie van Randstad blijkt dat de overheid nog altijd aantrekkelijk is. Ik denk dat we meer moeten investeren om ons als werkgever op de kaart te zetten. Als je ambtenaren vraagt waarom ze kozen voor een job bij de overheid, dan is dat uit engagement. Ze willen iets betekenen voor de samenleving. En daar spelen we veel te weinig op in."

Wat met organisaties die zelf hun vacatures willen regelen?

MARC "Binnen de FOD's en instellingen zijn er aantal mensen gecertifieerd om een deel van de aanwervingen zelf te doen. Selor leidt hen op."

SANDRA "De eindverantwoordelijkheid zit nog steeds bij ons. Ik ben niet tegen nog meer autonomie voor de organisaties. Maar als je autonomie wilt, dan neem je ook de eindverantwoordelijkheid. Daarnaast is meer flexibiliteit nodig, zonder de kwaliteit uit het oog te verliezen. Iemand selecteren is niet gewoon buikgevoel. Aanwerven is een echt métier.

Hoe zit het met het personeelstekort bij jullie? Klopt het dat jullie met 7 à 10 mensen de achterstand zouden kunnen inhalen?

SANDRA "Ik vind dat nogal optimistisch (lacht). We hebben een tiental plaatsen die we nog kunnen invullen. Is dat voldoende? Ik denk het niet. We hebben onlangs opnieuw een audit gehad. Daaruit bleek

dat 20% van de procedures door ons werd gedaan en 80% door de klanten. Dat het zo laag ligt als je maar op de helft van je capaciteit zit, is logisch. In principe zou het hoger moeten liggen. Dat capaciteitsprobleem zijn we aan het oplossen. We hebben vorig jaar ons hele certificatieproces veranderd en ingekort, dat helpt. Sinds eind vorig jaar vullen we onze eigen gaten op, ook met het extra budget dat we op de valreep van minister Wilmès hebben gehad. We klimmen dus uit het dal, maar dat duurt even."

Zijn de selectieproeven te streng?

SANDRA "Als er één ding is waar ik tot nu toe geen enkele kritiek op heb gehoord, dan is het de kwaliteit van de laureaten die we afleveren."

MARC "Dat gevoel heb ik ook, ja."

Wat verwacht je van de toekomstige regering?

MARC "De afbouw van het personeel en werkingskosten moet stoppen. Ze zijn te ver gegaan."

SANDRA "De opeenvolging van besparingen, gecombineerd met de omgekeerde leedtijdspiramide, verplicht ons de instroom zo vlot mogelijk te laten verlopen. En dat kunnen we niet. Het is cruciaal dat we met de volgende minister, organisaties en vakbonden ervoor kunnen zorgen dat de instroom correct kan gebeuren. En daarvoor zullen we ons model moeten aanpassen."

MARC "We hebben een creatieve minster nodig die geld heeft."

SANDRA "Maar er is ook al veel te doen zonder geld."

"Uit onze cijfers blijkt duidelijk dat we meer vacatures hebben maar minder kandidaten."

SANDRA SCHILLEMANS
Directeur-generaal ad interim van FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA)

TEKST
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE
Pieter Van Eenoge

Op de rooster gelegd

Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid De Block verplicht voortaan de ziekenfondsen om een vragenlijst te sturen naar alle zieken vanaf 8 weken arbeidsongeschiktheid. Niet invullen leidt niet tot sancties. Toch is Herman Fonck, hoofd van de Dienst Onderneming ACV er niet gerust op. "De plannen lagen al klaar om de uitkeringen van zieken die niet meewerken met 5% te verminderen.

De vragenlijst wil de adviserende artsen van de mutualiteit helpen bij de selectie van langdurig zieken die in aanmerking komen voor een re-integratiegesprek door de arbeidsarts. "Op zich is het positief om zieken die dat kunnen en willen snel en efficiënt te begeleiden naar een werkhervatting", zegt Herman Fonck. "Hoe langer iemand afwezig blijft, hoe moeilijker om opnieuw aan de slag te gaan. Maar de regering wil vooral besparen op de ziekte-uitkeringen. De mutualiteiten moeten meewerken omdat hun werkingsmiddelen anders dalen. Adviserende artsen worden mee onder druk gezet en gecontroleerd of ze niet te gemakkelijk iemand langdurig ziek verklaren."

Pak werkgevers aan

"Het is wel zo dat het aantal langdurig zieken blijft stijgen. Momenteel zijn er 426.000 mensen langdurig ziek. Dat zijn er meer dan ooit. De overheid zou beter voorrang geven aan een beleid dat zieken meer kansen biedt om in aangepaste werkomstandigheden het werk te hervatten. Tot nu toe getuigen de maatregelen vooral van een groot wantrouwen tegenover de langdurig zieken."

"Terwijl veel zieken die beginnen aan een re-integratieprocedure worden geconfronteerd met onwillige werkgevers. Of erger, met ontslag wegens medische overmacht. Ook van de zieken die volgens de arbeidsarts met de nodige aanpassingen aan het werk kunnen blijven, wordt meer dan 60% ontslagen. Pak dus de werkgevers aan die geen redelijke aanpassingen aan arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden willen doorvoeren om zieken terug een kans te geven. En zorg voor betere werkomstandigheden, zodat minder werknemers uitvallen door ziekte, door stress, burn-out of fysieke gezondheidsproblemen. Nu voert men vooral een repressief beleid."

Niet invullen is de boodschap

Er is ook kritiek op de vragenlijst zelf. Herman Fonck: "Een vragenlijst die uitsluitend via internet kan worden beantwoord is al een moeilijkheid voor aardig wat zieken. De vragen informeren ook naar de mening van de zieke werknemer over zijn leidinggevenden, collega's en over de eigen inzet. Dat is niet bepaald het soort informatie dat je wil delen met je werkgever, of zomaar aan de arbeidsarts wil bezorgen. We vrezen daarom dat die informatie vroeg of laat wordt gebruikt om zieken te sanctioneren. Niet invullen is dus de boodschap. Want tegen zo een beleid blijven wij ons absoluut verzetten. We willen een aanpak die gebaseerd is op vrijwillige medewerking van de zieke. Want alleen vrijwilligheid werkt."

“Voor sommige personeels-leden betekent de verhuizing een langere verplaatsing.”

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
David Samyn

IGNAAS LAMPAERT

- Functie: ACV-militant adjudant-chef dienst support vliegbasis Koksijde
- Leeftijd: 50 jaar
- Woonplaats: Lendelede

Normaal gesproken verhuizen de maritieme operaties en de dienst ‘Search & Rescue’ van de vliegbasis in Koksijde in december 2023 naar Oostende. “De militairen zijn vragende partij, maar de minister van Defensie heeft de knoop nog niet doorgehakt”, zegt Ignaas Lampaert. Opvallend is dat de nieuwe vliegbasis het met heel wat minder personeel zal doen: van zo’n 300 naar 125 personeelsleden.

De militaire overheden zijn vragende partij voor de verhuizing omdat de luchthaven van Oostende heel wat mogelijkheden biedt. Ignaas Lampaert: “Bovendien is de infrastructuur in Koksijde verouderd. Een van de problemen van Koksijde is de lage instroom aan personeelsleden.”

Verhuizen naar Oostende

“Een afslanking naar een kleine 200 personeelsleden in Koksijde was een eerste denkpiste. Maar dan bleef je zitten met het probleem van die moeilijk in te vullen functies. Door te verhuizen worden operationele diensten, zoals brandweer, wacht en verkeerstoren verzekerd door de luchthaven van Oostende. Dan kan het met minder personeel. Door de huidige pensioneringsgolf binnen Defensie, het einde van de Seaking helikopters en enkele mutaties zijn we nu al met minder dan 300. Het probleem voor ons als vakorganisatie is dat personeelsorganisatie binnen Defensie geen overlegmaterie is. Mensen worden bij het sluiten van kazernes wel zoveel mogelijk in functie van wensen en competenties omgeschoold en/of krijgen een andere standplaats toegewezen. Dat er niet veel kazernes meer overblijven in het westen van het land maakt het er niet eenvoudiger op om mensen over te plaatsen.”

“Voor sommige personeelsleden zal de verhuizing een langere verplaatsing betekenen. Er woont een kleine groep in de directe omgeving van de basis. Langs de andere kant zijn er heel wat die van verder komen en dan ligt Oostende beter qua woon-werkverkeer.”

Nieuwe helikopters

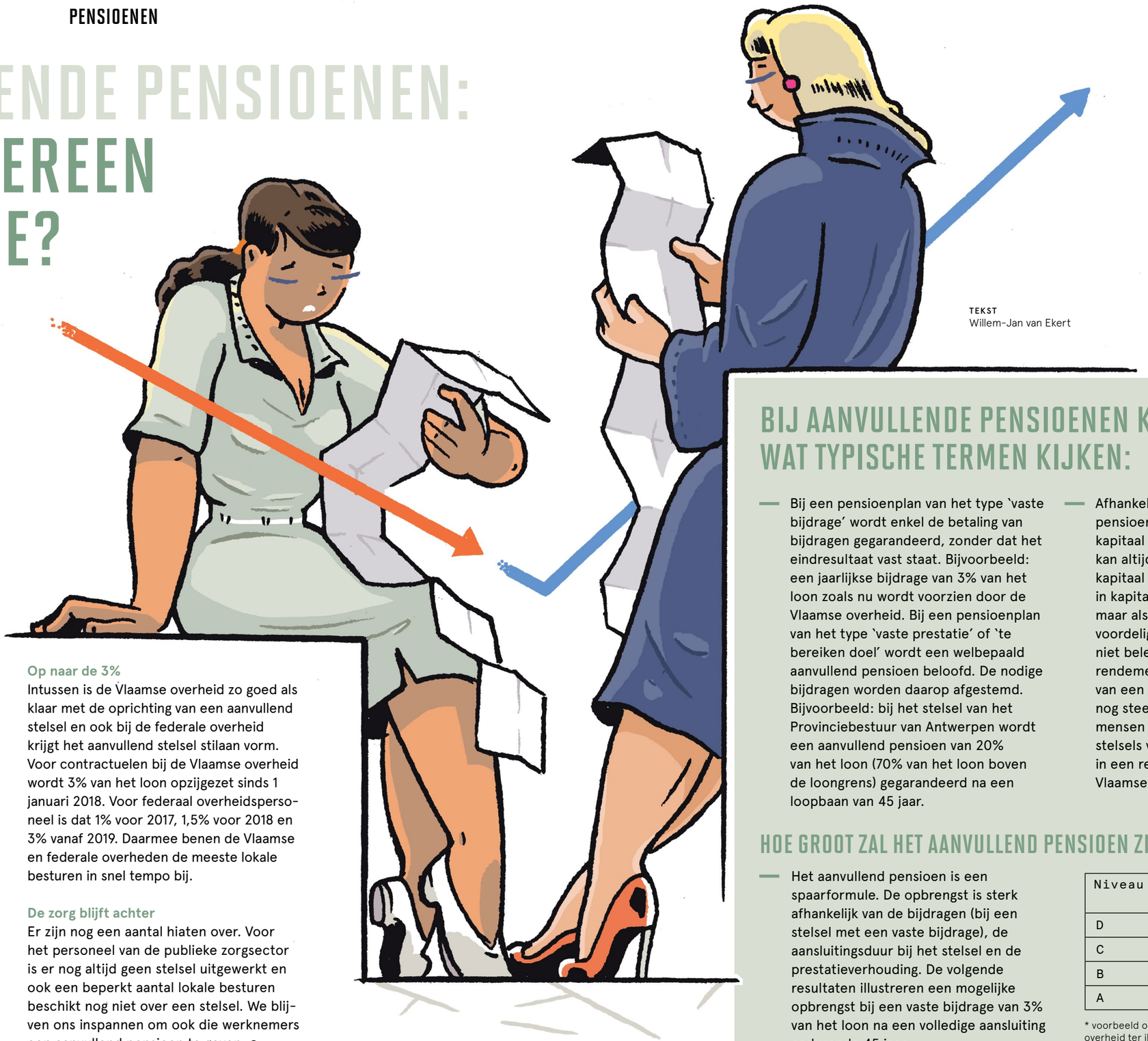
In Oostende wordt een gedeelte van het vliegveld voor Defensie voorbehouden en er zou ook een volledig nieuwe infrastructuur komen. Met de nieuwe NH90 helikopters waren er na aankoop wat problemen, die zijn volgens Ignaas Lampaert van de baan. “De toestellen worden al 24 op 7 ingezet voor Search & Rescue opdrachten en straks ook voor maritieme opdrachten. Daarnaast beschikt Koksijde nog tot midden 2021 over drie Allouette III toestellen. Die gebruiken we voor maritieme opdrachten.”

Zit jij met een probleem dat je wilt aankaarten? Laat het ons weten via nt@acv-csc.be

AANVULLENDE PENSIOENEN: VOOR IEDEREEN HETZELFDE?

TEKST
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE
Jan Van Der Veken



Hoe kunnen we de pensioenkloof dichten tussen de verschillende medewerkers bij de overheid? Met een aanvullend pensioen, want de wettelijke werknemerspensioenen zijn te laag. Al 10 jaar zet ACV Openbare Diensten zich daarvoor in. Met resultaat.

De lokale besturen in Vlaanderen zijn lang koploper geweest in aanvullende pensioenen. Sinds kort hebben de Vlaamse en federale overheid een inhaalbeweging ingezet. Telkens lag een akkoord met ACV Openbare Diensten aan de basis van de regelingen.

Verschillen in bijdragen tussen de bestuursniveaus

Sinds 2010 beschikken de meeste lokale besturen in Vlaanderen over een aanvullende pensioenregeling. De meeste contractuelen zijn daardoor aangesloten bij een stelsel. De bijdragen blijven wel vaak bescheiden: tussen de 1% en 2% van het loon wordt door de werkgever in het spaarvarken van de werknemers gestopt. Slechts voor 1 op 10 wordt meer dan 2% gespaard. Tot die kopgroep behoren de meeste besturen die zijn aangesloten bij het pensioenfonds van het Provinciebestuur van Antwerpen en dat van het Provinciebestuur van Limburg.

De meerderheid van de contractuelen bij de lokale besturen zijn aangesloten bij het stelsel PPO-VVSG. Daar liggen de bijdragen meestal lager. Nieuwe wetgeving moedigt lokale werkgevers aan om te evolueren naar een bijdrage van minstens 2% in 2020 en 3% in 2021, maar dat betekent nog niet dat die bijdragen voor iedereen zijn verworven.

Op naar de 3%

Intussen is de Vlaamse overheid zo goed als klaar met de oprichting van een aanvullend stelsel en ook bij de federale overheid krijgt het aanvullend stelsel stilaan vorm. Voor contractuelen bij de Vlaamse overheid wordt 3% van het loon opzijgezet sinds 1 januari 2018. Voor federaal overheidspersoneel is dat 1% voor 2017, 1,5% voor 2018 en 3% vanaf 2019. Daarmee benen de Vlaamse en federale overheden de meeste lokale besturen in snel tempo bij.

De zorg blijft achter

Er zijn nog een aantal hiaten over. Voor het personeel van de publieke zorgsector is er nog altijd geen stelsel uitgewerkt en ook een beperkt aantal lokale besturen beschikt nog niet over een stelsel. We blijven ons inspannen om ook die werknemers een aanvullend pensioen te geven.

BIJ AANVULLENDE PENSIOENEN KOMEN HEEL WAT TYPISCHE TERMEN KIJKEN:

— Bij een pensioenplan van het type 'vaste bijdrage' wordt enkel de betaling van bijdragen gegarandeerd, zonder dat het eindresultaat vast staat. Bijvoorbeeld: een jaarlijkse bijdrage van 3% van het loon zoals nu wordt voorzien door de Vlaamse overheid. Bij een pensioenplan van het type 'vaste prestatie' of 'te bereiken doel' wordt een welbepaald aanvullend pensioen beloofd. De nodige bijdragen worden daarop afgestemd. Bijvoorbeeld: bij het stelsel van het Provinciebestuur van Antwerpen wordt een aanvullend pensioen van 20% van het loon (70% van het loon boven de loongrens) gegarandeerd na een loopbaan van 45 jaar.

— Afhankelijk van het stelsel wordt het pensioen uitbetaald als een éénmalig kapitaal of een maandelijkse rente. Je kan altijd de omzetting vragen van een kapitaal in rente. De éénmalige uitkering in kapitaal lijkt vaak aantrekkelijk, maar als je lang leeft is een rente voordeliger. Een rente moet je ook zelf niet beleggen, terwijl je toch een mooi rendement krijgt. De fiscale behandeling van een rente is momenteel echter nog steeds nadeliger en dat doet veel mensen kiezen voor een kapitaal. De stelsels van de lokale besturen voorzien in een rente, die van de federale en Vlaamse overheid in een kapitaal.

HOE GROOT ZAL HET AANVULLEND PENSIOEN ZIJN?

— Het aanvullend pensioen is een spaarformule. De opbrengst is sterk afhankelijk van de bijdragen (bij een stelsel met een vaste bijdrage), de aansluitingsduur bij het stelsel en de prestatieverhouding. De volgende resultaten illustreren een mogelijke opbrengst bij een vaste bijdrage van 3% van het loon na een volledige aansluiting gedurende 45 jaar:

Niveau	Bruto kapitaal*	Bruto rente/m*
D	€57.515	€281
C	€94.133	€461
B	€115.618	€565
A	€139.666	€682

* voorbeeld op basis van de weddenschalen bij de federale overheid ter illustratie van de grote orde van de opbrengst.

Meer weten over aanvullende pensioenen: www.fsma.be/nl/aanvullende-pensioenen-een-notendop

6 miljoen euro voor meer dan 28.000 personeelsleden van de Vlaamse overheid!

De Vlaamse regering keurde op 24 mei het sectoraal akkoord voor de Vlaamse overheid goed. De onderhandelingen over dit akkoord sleepten meer dan een jaar aan. Een ander moeilijk dossier tussendoor stak stokken in de wielen. De regering besliste immers om het personeelsstatuut te wijzigen met negatieve gevolgen voor de ambtenaren.

ACV Openbare Diensten hield echter voet bij stuk en is tevreden met dit akkoord. Het resultaat? De volledige som van het sectoraal akkoord, 6 miljoen euro, kan worden besteed aan maatregelen die de koopkracht van de 28.000 werknemers van de Vlaamse overheid verhogen.

SECTORAAL AKKOORD 2017-2019

Dit mogen we verwachten van het sectoraal akkoord 2017-2019:

- Een verhoging van de eindejaarstoelage.
- Hogere toelage voor zaterdagwerk.
- De invoering van het proefproject K-IBO.
- Er komt een extra bijdrage voor opleidings- en loopbaancheques voor niveau D en C1.

CODE ORANJE

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

ILLUSTRATIE
Deborah Lauwers

Ik zou een flauw mopje kunnen maken over code oranje voor de christelijke partijen in ons land. De CD&V die ervan langs kreeg in het tot voor kort onwrikbaar donkeroranje wingewest West-Vlaanderen. Door godbetert het Vlaams Belang, wuk was da? Om maar te zwijgen van de wegdeemsterende – sinds jaar en dag als zusterpartij omschreven – CdH aan de andere kant van het land. Maar dat ga ik niet doen, veel valt er ook niet te lachen als je als centrumpartij naar de marge wordt geduwd.

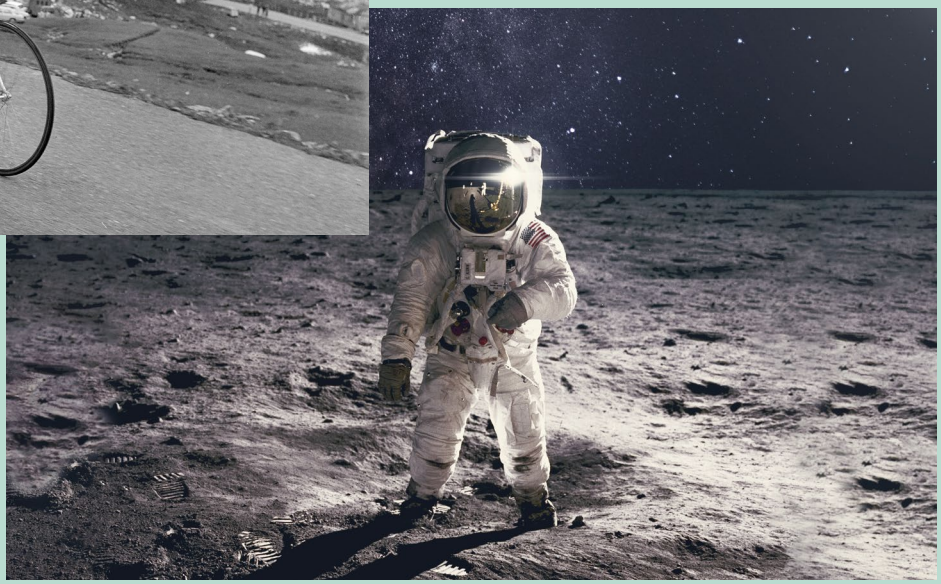
En de laatste weken kun je ook niet meteen spreken van 'les extrêmes se touchent'. Nee, een 'Coalition of the Willing' zit er niet meteen aan te komen.

En dus leven de welwillenden, die het goed voor hebben met mens en dier, verder in angst. Een angst die ze delen met alle mensen die voor de 'dark side' hebben gekozen. In de angst staan we op gelijke voet.

Angst die we met wellust lijken te cultiveren. Voor de meest alledaagse fenomenen worden we elke dag om de oren geslagen met onheilsberichten. Die er een sport van maken elkaar voortdurend tegen te spreken. Wat onze onzekerheid alleen nog groter maakt. Over onze voeding, over het weer, over elk moment van onze dag, over elke mogelijke handeling. Het lijkt wel alsof er altijd een donkere wolk boven ons hoofd hangt. Flierefluitend door het leven gaan, onbezorgd genieten: waarom mag dat niet meer? Of als het over zaken gaat die wat verder van ons dagelijks leven staan: een beetje genuanceerde duiding, dat is toch ook wel ver zoeken. Maar daarvoor zijn we te lui, natuurlijk, en hebben we geen tijd. Rap wat schreeuwerige krantenkoppen meepikken en klaar. Dat maakt het lekker simpel: wij tegen zij. En die zij vullen we wel in naargelang de dag van de week. Op maandag zijn het de migranten en vluchtelingen, op dinsdag de ecofascisten, op woensdag de belastingontwijkende multinationals, op donderdag de ambtenaren, op vrijdag de zakkenvullende politici, en in het weekend de wielerterroristen. Eerlijk? Daar word ik zelf toch een beetje bang van. Hoe moeten we nu verder met elkaar? Want het zal samen zijn, of niet zijn. Kwestie van het een beetje gezellig te houden. Of terug gezellig te maken. Ik wil.

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

NT
MAGAZINE
HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR
Nr. 26 | Juni 2019



TEKST
Willem-Jan van Ekert

BEELD
Shutterstock en Belga

TERUGBLIK ZOMER 1969

ALLEZ EDDY! Vijftig jaar geleden en wat een zomer: af en toe een buitje en voor de rest vrijwel droog! Niemand leek te klagen. Eddy Merckx won zijn eerste Tour de France, Neil Armstrong zette als eerste mens een voet op de maan en volgens het jaarverslag van de Nationale Bank bleef de Belg – jaja, die bestond nog – ongebreideld consumeren. Het kon niet op: *Je t'aime... moi non plus* schalde uit transistorradiootjes op terras, strand of bouwwerf. Er klonk hoop: meer loon, meer rechten, meer begrip voor elkaar.

Wat een schril contrast met vijftig jaar later wanneer stembiljetten zwartgallig kleuren en een enkeling zich bezorgd afvraagt waar begrippen als solidariteit en hoop gebleven zijn. Er ligt weer heel wat werk voor de boeg, we hebben weer *'Allez Eddy'* en grote stappen voor de mensheid nodig.