

INTERVIEW

Minister Annelies
Verlinden over de toekomst
van de veiligheidsberoepen.

OPENBAAR VERVOER

Basisbereikbaarheid heeft
ook invloed op het werk
van chauffeurs.

OP STAP ...

Met de woordvoerder
van de Vlaamse
Milieumaatschappij.

Is elke dag naar kantoor komen
nog van deze tijd?



04 Het gesprek

Hoe moet de overheid omgaan met zelf-denkende software?

06 Interview

Minister Annelies Verlinden geeft haar kijk op de veiligheidsdiensten.

10 De klant

Mieke bewondert het originele manuscript van 'Bezette Stad' van Paul van Ostaijen in het Letterenhuis.

11 Het cijfer

Op de 28^e van deze maand staat gezondheid en veiligheid op het werk in de kijker.

12 Thuiswerk

Hoe ziet thuiswerk bij de Vlaamse overheid er binnenkort uit? De onderhandelingen lopen.

14 De militant

"Te weinig mensen beseffen wat de sociale strijd ons in het verleden heeft opgeleverd."



16 Openbaar vervoer

Basisbereikbaarheid treft niet alleen de reiziger, maar ook medewerkers van De Lijn.

19 100 jaar

De eerste 'Nieuwe Tijd' na de Tweede Wereldoorlog.

20 Op stap ...

De woordvoerder van VMM neemt een webinar op in Zellik.

22 1 jaar later

Twee ACV-leden kijken terug op 1 jaar corona.

TECHNOLOGISCHE VOORUITGANG

EEN UITDAGING VOOR WERKNEMERS

Ons vijfjaarlijks congres – een van de hoogtepunten van ons vakbondswerk – kon in november niet doorgaan. Maar uitstel is geen afstel, dus nodigen we onze leden en militanten uit om mee de lijnen uit te zetten tijdens ons virtueel congres op 27 en 28 mei. Een unicum in onze syndicale geschiedenis, en wellicht blijft het ook bij deze ene keer. Want vakbondswerk is bij uitstek mensenwerk en het uittekenen van een syndicale visie voor de komende vijf jaar, doe je het best door fysiek samen te zitten en te debatteren met de leden en militanten op alle niveaus.

Maar goed, we maken van deze crisis een opportuniteit en gaan er 200 procent voor, al is het maar omdat een virtueel congres zo mooi aansluit bij ons congres thema: digitalisering in de openbare sector.

Digitalisering is een containerbegrip en dekt vele ladingen. Het heeft gezorgd voor een gigantische omwenteling in de informatie- en communicatiesector. En in ons dagelijks leven gebruiken we technologieën continu: in onze keuken, in onze wagen, om onze energie te beheren ...

Digitalisering leidt tot automatisering en snellere uitvoering van processen in bedrijven, organisaties en besturen. Men spreekt van een digitale transformatie wanneer bedrijven en organisaties de digitalisering gebruiken om betere producten of diensten aan te bieden aan klanten of burgers.

Vaak wordt zo'n transformatie eerder beschouwd als een bedreiging en niet als een uitdaging. Niet echt verwonderlijk als industrieën en bedrijven wegtrekken, als er jobs verloren gaan, als laaggeschoolde arbeid verdwijnt, als er geen vorming en opleiding aan werknemers wordt aangeboden, als werknemers zelfs helemaal niet betrokken worden of als digitalisering enkel dient om te besparen.

En toch kijken we niet op een defensieve manier naar digitalisering. De versnelde digitalisering door de coronacrisis biedt ons nu al heel wat voordelen die we graag behouden: de vele interessante webinars, het efficiënter vergaderen, de tijdswinst door telewerk ...

We zien in hoe deze digitale transformatie – net zoals vele eerdere transformaties – een positieve impact kan hebben op de mens en de maatschappij. Op voorwaarde dat we de juiste keuzes maken en niemand vergeten in deze digitale transitie. Voor ons staan de burger en de werknemer centraal in dit debat.

Alles over ons congres kan je volgen via www.empoweringpublicworkers.be/nl.

Jan Coolbrandt is voorzitter van ACV Openbare Diensten



“Zelfdenkende software wordt belangrijker, ook bij overheden.”

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

Artificiële intelligentie (AI) vindt meer en meer opgang in het bedrijfsleven en overheidsorganisaties. Dat Netflix jou suggereert om ook het vierde seizoen van *The Crown* te zien vind je wellicht niet erg. Maar hoe ver kan AI gaan in ons dagelijks leven en op de werkvloer? We spraken met Pieter Duysburgh, operationeel coördinator bij het Kenniscentrum Data & Maatschappij.

Het Kenniscentrum is een samenwerking tussen drie onderzoeksgroepen van VUB, UGent en KULeuven. Als onderdeel van het Vlaams Beleidsplan Artificiële Intelligentie krijgt het steun van de Vlaamse overheid. Het centrum biedt ondersteuning rond juridische, maatschappelijke en ethische aspecten van AI, van datagedreven technologie dus. Het centrum werkt voor bedrijven, beleidsvoerders, middenveld en het brede publiek.

“Er heerst wel wat ongerustheid rond de toepassing van AI. Mensen hebben schrik dat we de controle zouden verliezen over zelfdenkende software die slimmer is dan de mens. Maar dat is vooral voor sciencefictionverhalen. Op dit moment zijn er geen General AI-systemen die denken zoals de mens. Dat is een belangrijk onderscheid met de Narrow AI, een gespecialiseerde en meer afgebakende vorm van AI, die in één bepaalde taak heel sterk kan zijn. Narrow AI is momenteel wijdverbreid in ons leven. Een bank, bijvoorbeeld, kijkt na of er geen rare patronen zitten in de uitgaven met jouw bankkaart om zo fraude op te sporen. Of AI wordt ingezet bij zoekmachines: op basis van wat andere mensen intikken, krijg jij automatisch betere suggesties te zien.”

“Vorig jaar hebben we samen met de VDAB gekeken naar de aanbevelingen die je krijgt als je naar een job zoekt. Er was ongerustheid ontstaan of dergelijke suggesties wel werden gecontroleerd. Want er kunnen ethische risico’s aan verbonden zijn: uit cijfers blijkt dat vrouwen vaker deeltijds werken. Moeten vrouwen dan automatisch vooral deeltijdse jobs te zien krijgen? Dan stimuleer je mo-

gelijk een bepaalde vorm van discriminatie, tegelijk is het wel de realiteit dat vrouwen vaker deeltijdse jobs aannemen. Hoe moet je algoritme dan werken? Dat zijn delicate afwegingen. Bij deze controle van mogelijke ethische blinde vlekken in het systeem hebben wij de VDAB geholpen.”

“Wij pleiten voor een *digital ethicist*. Dat is iemand die het maatschappelijke, ethische en juridische perspectief bij impactvolle technologie binnen organisaties in de gaten houdt. Het is een uitdagende denkoefening en het profiel staat nog niet helemaal op punt. We proberen dat nu te concretiseren door een aantal competenties op te stellen voor die functie. Ik zie zo’n digital ethicist zeker ook bij overheidsinstellingen, omdat die een belangrijke maatschappelijke opdracht hebben, meer dan in het bedrijfsleven.”

“Verdwijnen er jobs door AI of worden er juist nieuwe gecreëerd? Dat is de vraag van één miljoen. Uit een recent rapport van de OESO blijkt dat er inderdaad jobs verdwijnen, maar dat er evengoed nieuwe jobs bijkomen. Zij schat dat momenteel 14 procent van de jobs automatiseringsrisico loopt. Tegelijk stijgt de werkgelegenheid in alle OESO-landen ondanks de automatisering. Vooral laaggeschoolde werknemers lopen meer risico op jobverlies. Een ander typisch vraagstuk gaat over digitale inclusie. Heeft iedereen genoeg kennis om ermee te werken? Dat speelt heel sterk bij overheden. Bij de digitalisering van een overheidsdienst moet de overheid grondig nagaan of en hoe elke burger van die dienst gebruik kan maken.”

MEER MENSEN
BIJ DE VEILIGHEIDSBEROEPEN?

“De job
maak je niet
aantrekkelijker
met één
oplossing.”

Minister van Binnenlandse Zaken
Annelies Verlinden had het in haar
beleidsverklaring onder meer over
‘de aantrekkelijkheid van alle
veiligheidsberoepen herstellen en
versterken’. Wij wilden weten wat de
minister daarbij voor ogen heeft.

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Belga / Eric Lalmand

De grootste politiehervorming ooit in dit land werd 20 jaar geleden doorgevoerd. Wordt het geen tijd voor een nieuwe hervorming?

“We moeten niet hervormen om te hervormen, maar het is goed om na twintig jaar een analyse te maken. Daarom heb ik het initiatief genomen voor een Staten-Generaal van de politie later dit jaar met alle sleutelpartners en belanghebbenden. Bedoeling is om daar de toekomst van de politie voor de komende twintig jaar uit te zetten. We hebben uit deze coronacrisis geleerd dat de aanpak van de geïntegreerde politie (GPI) een belangrijke toegevoegde waarde heeft. De Taskforce GPI moet zorgen voor uniforme richtlijnen zodat de klassieke problemen bij de geïntegreerde politie overstegen worden. De taskforce is een cruciaal orgaan voor operationele beslissingen. Die ervaring nemen we zeker mee om de toekomst voor te bereiden.”

De politiediensten kampen al geruime tijd met grote structurele tekorten en het aantal kandidaten lijkt te dalen. Dat heeft natuurlijk te maken met de aantrekkelijkheid van de job. Hoe wilt u die opkrikken?

“Jaarlijks willen we 1.600 basiskaders rekruteren, daarnaast werken we aan een versnelde rekruteringsselectie. Het reglement

daarvoor laten we goedkeuren door de vakbonden. Nieuw bij die versnelde selectie is de mogelijkheid voor de rekrut om te kiezen voor bepaalde eenheden, zoals de eerstelijns-eenheden van de federale politie. Zo kan je diensten met een tekort extra aandacht geven in de rekruteringscampagne. We richten ons op bepaalde doelgroepen en regio's. We hebben ook een sterkere instroom nodig bij de gerechtelijke politie, onder meer door een zij-instroom uit andere diensten. De job maak je niet aantrekkelijker met één oplossing. Het begint al door respect voor de politie op te brengen. Daarvoor blijft de nultolerantie gelden, en we steunen alle burgemeesters en korpschefs die zich burgerlijke partij stellen bij een feit van geweld tegen de politie. Daarnaast werken we aan aantrekkelijkere loonschalen en een modernere manier van werken met elementen als tijdsdonafhankelijk werken. Dat moet leiden tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven. We moeten uiteraard ook oog hebben voor het mentaal welzijn. Politiemensen staan vaak onder sterke druk en moeten makkelijker toegang krijgen tot psychosociale begeleiding.”

De vakbonden hebben laten verstaan dat ze een loonsverhoging op de onderhandelingstafel zullen gooien. Maken ze kans?

“Sinds de laatste hervorming is er van een echte structurele loonsverhoging inderdaad eigenlijk weinig sprake geweest. Ik pleit wel voor een diepgaande oplossing met aantrekkelijke loonschalen en minder losse premies en vergoedingen zoals eenmalige bonussen of een COVID-premie. Daarom hebben we de onderhandelingen over een nieuw sectoraal akkoord opgestart. We moeten rekening houden met de beschikbare middelen, maar ik luister met veel interesse naar de vraag van de vakbonden om de lonen te verhogen. Ik heb er goede hoop op dat we een akkoord zullen vinden.”

Hoe ziet u de rol van de federale overheid ten aanzien van de brandweer?

“De federale overheid schept het statuut en kader. De brandweertzones houden daar rekening mee, maar op andere beleidsdomeinen, zoals brandveiligheid, kunnen de zones autonoom beslissen. Het is belangrijk dat iedereen vanuit zijn invalshoek samenwerkt en elkaar ondersteunt. Het is niet de federale overheid tegen de brandweertzones, maar we moeten er wel naar streven zo goed mogelijk te kunnen samenwerken.”

Wat is daarbij de rol van de Inspectie en het Federaal Kenniscentrum voor de Civiele Veiligheid?

“Ik weet dat de Inspectie beperkte middelen heeft: er zijn vandaag maar 2,5 inspecteurs, dat is te weinig. We moeten ook kijken of we de taken van de inspecteurs en die van de provinciegouverneur beter op elkaar kunnen afstemmen zodat we tegemoetkomen aan de noden van de Inspectie. Ook de rol van het Kenniscentrum is vandaag beperkter dan vroeger. Daar moet expertise aanwezig blijven die de opleidingen en de samenwerkingen met het werkveld, de netwerken en de hulpverleningszones kan verbeteren. Wat mij betreft kan er in de toekomst een herziening van de taken komen zodat het centrum de spil blijft van kennis en expertise binnen de brandweer en de civiele bescherming.”

Hoe gaat u het brandweerstatuut voor vrijwilligers aanpakken, zonder daarbij de andere personeelsgroepen in de zone te vergeten: beroepsbrandweer, de ambulanciers-niet-brandweer en het administratief personeel?

“We kunnen binnen de brandweerkorpsen niet zonder vrijwilligers. Maar we moeten er wel rekening mee houden dat vrijwilligers nog een hoofdberoep uitoefenen en eventueel een gezin hebben. Dat betekent dat het niet evident is om langdurige opleidingen te volgen. We denken daarom aan opleidingen in modules, zodat ze toch al kunnen meedraaien op het terrein voor ze de hele opleiding afgewerkt hebben. Uiteraard met respect voor de kwaliteit van de dienstverlening. Voor de ambulanciers zitten we samen met Volksgezondheid om het statuut te bekijken, ook voor de andere brandweertakken en het administratief personeel doen we dat zeker nog.”

Waar moeten volgens u de accenten liggen wat de financiering van de brandweer betreft?

“In mensen en materieel. Daarom verhoogt in 2021 de dotatie voor de brandweertzones met

“We moeten natuurlijk niet hervormen om te hervormen. Maar het is goed om na twintig jaar een analyse te maken.”

Annelies Verlinden, minister van Binnenlandse Zaken

16 procent. Structureel verhogen we de middelen tegen 2024 met 42 miljoen euro. Dat is alvast een goed begin en het moet de zones in staat stellen om meer te investeren in mensen en materieel. Op basis van een risicoanalyse kunnen de zones zelf bekijken hoe zij die investering wensen te doen.”

Hoe ziet u de hervorming van de Civiele Bescherming? Was het wel een goed idee de kazernes naar slechts twee locaties te brengen?

“Op vraag van het parlement onderzoeken we die aanpak met twee locaties opnieuw, maar ik kan vandaag geen grote wijzigingen aankondigen. Het is voor mij wel duidelijk dat de Civiele Bescherming met al haar specialisaties in een steeds risicovollere wereld haar werk optimaal moet kunnen blijven doen.”

Ook het Crisiscentrum wordt hervormd. Hoe belangrijk vindt u het om te investeren in personeel en veiligheid?

“Het belang van het centrum is zeker bij deze gezondheids-crisis nog maar eens verduidelijkt. Er komt een personeelsuitbreiding. We bekijken hoe we hen kunnen versterken via detacheringen vanuit verschillende partners, diensten en beleidsniveaus.”

Er is een groot tekort aan calltakers. Er zijn weinig kandidaten en het verloop is bijzonder groot. Wat wilt u daaraan doen?

“Het is een bijzonder stresserende job. Ook de opleiding is behoorlijk zwaar omdat je op heel korte termijn levensbelangrijke beslissingen moet nemen. We willen daarom een rekruteringscampagne voeren om talent dicht bij huis aan te werven. De opleiding moet meer maatwerk worden zodat mensen ingezet worden op basis van hun talenten. We moeten sowieso meer mensen triggeren voor het veiligheidsberoep in het algemeen.”





DE KLANT

WIE?
Mieke Vervoort met
zonen Bas, Len en Han.

KLANT BIJ?
Letterenhuis
Antwerpen

Boem Paukeslag! Dit jaar is het 100 jaar geleden dat ‘Bezette Stad’ verscheen, de dichtbundel van Paul van Ostaijen, een avant-gardistisch meesterwerk. Hoe de bundel tot stand kwam en hoe zijn tijdgenoten reageerden op de verschijning van Bezette Stad, kan je tot 27 juni ontdekken op de expo in het Letterenhuis in Antwerpen. Omdat ze er ook het originele manuscript kunnen bewonderen, bezoekt Mieke op een prachtige lentedag samen met zonen Bas (14), Len (12) en Han (8) de expo. “Ik ben niet zo’n grote poëziefan, ik vind dat vaak te abstract. Maar toen ik in het middelbaar kennismakte met de gedichten van van Ostaijen, vond ik die meteen erg cool. Dat wil ik graag delen met mijn zonen.” En delen zij ook haar enthousiasme, of vinden ze het eerder ouderwets? “Ouderwets!”, aldus een overtuigde Han. “Ik vond de oude filmpjes van de jaren 20 wél cool.”

Het verhaal van de aankoop van het manuscript prikkelde haar nieuwsgierigheid enorm. “Het manuscript was jarenlang spoorloos. Voor de mensen van het Letterenhuis gold dit als de ultieme vondst voor de collectie. Toen een anonieme privépersoon het manuscript verkocht aan Vlaanderen, moet dat een kippenvelmoment geweest zijn. Het is goed dat het nu terugkeert naar de publieke ruimte, zodat iedereen het kan bewonderen en ook onderzoekers hun vragen over de totstandkoming eindelijk kunnen beantwoorden.”

**“Het is goed dat
het nu terugkeert
naar de publieke
ruimte, zodat
iedereen het kan
bewonderen.”**

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Dries Luyten

HET CIJFER

Gezondheid en veiligheid op het werk. Het lijkt zo vanzelfsprekend, maar elke dag opnieuw moeten we ervoor vechten. 28 april is daarom uitgeroepen tot de Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Ook ACV lanceert traditiegetrouw een campagne op die dag.

28

Dit jaar vragen we aandacht voor psychosociale risico’s (PSR) op het werk. PSR zijn situaties die de werknemers psychische en eventueel ook lichamelijke schade kunnen berokkenen.

Sinds 2014 heeft België een specifieke wetgeving rond PSR op het werk. Het ACV onderzocht of die wetgeving het psychosociaal welzijn van de werknemers 7 jaar later concreet heeft verbeterd. Dit zijn de eerste vaststellingen:

Het aantal langdurig zieken wegens burn-out is in drie jaar tijd verdrievoudigd.

- Er is nauwelijks primaire preventie (bv. een duidelijke gedragscode) van PSR en onvoldoende secundaire (bv. een opleiding) en tertiaire preventie (bv. een optreden van

een preventieadviseur in een PSR-situatie).

- Het comité PB wordt te weinig geïnformeerd en betrokken.
- De impact van telewerk wordt onvoldoende opgenomen in het PSR-preventiebeleid.

Het aantal gevallen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk neemt toe.

- Sancties zijn zeldzaam.
- Werknemers zijn heel wantrouwig over de neutraliteit en objectiviteit van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Geen goed rapport dus. Een volledige bespreking van de evaluatie en de voorstellen voor een beter PSR-preventiebeleid maakt het ACV bekend op 28 april. Neem dan zeker een kijkje op www.hetacv.be



“Elke dag naar kantoor komen is niet meer van deze tijd.”

“Het kan bijna niet anders dan dat deze crisis een stempel zal drukken op hoe we ons werk erna zullen organiseren.” Het zijn woorden van Elke Boudry van Mediawijs, vorig jaar in NT magazine. Ze lijkt gelijk te krijgen, want onder meer de Vlaamse overheid ontwikkelde een vernieuwde visie op hybride werken. Het overleg met onder andere ACV Openbare Diensten is volop aan de gang.

‘Never waste a good crisis.’ De vernieuwde visie is ontstaan tijdens deze pandemie. Het Vlaams overheidsperoneel werkt vandaag massaal thuis. Gelukkig heeft de Vlaamse overheid veel ervaring met telewerk en verliep de omschakeling vorig jaar vrij vlot. “Onze technische infrastructuur stond al grotendeels op punt”, bevestigt Peter Rabaey van het Agentschap Overheidsperoneel. “We willen dit momentum niet voorbij laten gaan en aan de slag gaan met de lessen die we trokken uit het voltijds thuiswerken. Met voldoende aandacht voor de nodige randvoorwaarden.”

KWALITATIEF WERKEN

“Tot voor de pandemie telden sommige departementen of agentschappen in dagen: maximaal twee dagen thuiswerk, de andere dagen moest je op kantoor zijn. In de vernieuwde visie is geen sprake van die kwantitatieve aanpak. We beseffen nu dat je werkplek beter afhangt van het soort taak dat je moet uitvoeren: hybride werken noemen we dat. Moet je een nota afwerken en lukt dat niet in de drukte van het kantoor? Dan blijf je die voormiddag gewoon thuis. Het omgekeerde geldt ook: is het bij je thuis te druk omdat de kinderen een lesvrije dag hebben? Dan kom je naar kantoor. Was je op verplaatsing en werk je daarna in een van onze regiokantoren verder tot de lunch, moet kunnen. Centraal stelden we ons de vraag of naar kantoor komen om naar kantoor te komen nog wel van deze tijd is. Ik denk van niet.”

VOORWAARDEN

Plaatsonafhankelijk werken, dat is één van de belangrijke bouwstenen van hybride werken. Personeelsleden van de Vlaamse overheid kiezen deels welk werk ze waar verrichten. De organisatie en zeker de klanten mogen ze daarbij niet uit het oog verliezen, dat blijft prioriteit. Ook sociale cohesie, teamwerking en organisatiebetrokkenheid verdienen expliciete aandacht. “We willen dat er momenten blijven dat een heel team samen op kantoor is. De dynamiek van zo’n groep is heel belangrijk. Dat merken we nog meer nu collega’s niet meer samen kunnen lunchen, sporten of eens iets gaan drinken na het werk. Het team blijft dus wel een van de speerpunten. En het spreekt voor zich dat het organisatiebelang primeert op de individuele toepassing van hybride werken.”

TEKST
Timothy Puype

ILLUSTRATIE
Xavier Truant

Belangrijk is dat iedereen voldoende ondersteuning krijgt. Na de coronacrisis blijven we waken over het welzijn en de veerkracht van onze mensen. Leidinggevendens spelen daar een centrale rol in. Daarnaast moeten leidinggevendens de resultaten van het werk ook kunnen blijven bespreken met hun mensen. Dat vraagt van ons als HR-agentschap een goede ondersteuning.”

OMZENDBRIEF

“Onze visie op het hybride werken zetten we om in een omzendbrief. De vorige dateert van een tiental jaar geleden, toen vooral de afschaffing van de prikklok centraal stond. Dat is nu bijna overal gebeurd. De nieuwe omzendbrief volgt de normale goedkeuringsprocedure, waarbij ook onderhandelingen met de vakbonden nodig zijn. Die goedkeuringsprocedure loopt nu.”

ACV Openbare Diensten wil in deze onderhandelingen de overheid overtuigen van het belang van een duidelijke en degelijke omzendbrief waaruit het personeel rechten kan putten. En met de garantie dat hybride werken geen besparingsoperatie is waarbij het personeel opdraait voor de kosten (bij thuiswerk) en waarbij de balans tussen werk en privé gevrijwaard blijft. Wij schuiven vooral de volgende belangrijke zaken naar voren: bescherming scheiding werktijd/privétijd, recht op deconnecteren, een minimale vergoeding voor elke thuiswerker en ergonomische maatregelen, zowel voor de kantoorwerkplek als de thuiswerkplek. ●

“Een hogere loonnorm is niet dodelijk voor de economie. Integendeel, het is net dé oplossing voor de economische crisis.”

TEKST
Renske De Maesschalck

FOTOGRAFIE
Mattia Swinnen

Gunter Kathagen zet zich al sinds zijn studententijd in voor de vakbond. “Al meteen toen ik startte op mijn eerste job aan de KU Leuven werd ik militant. Ik merkte dat er heel wat dingen beter konden, vooral op het vlak van veiligheid. Poetspersoneel bijvoorbeeld wist niet welke gevaarlijke stoffen het in de labo’s kon tegenkomen. Ze konden zich dus ook niet voldoende beschermen. Dat was niet de enige reden. Toen ik al enkele jaren aan het werk was, beheerste de discussie over het ‘pensioen met punten’ de actualiteit. De

Gunter Kathagen (33) werkt bij de FOD Werkgelegenheid. Hij ondersteunt er het hr-beleid en transversale projecten.

invoering ervan zou een aanslag betekend hebben op het wettelijk pensioenbedrag. De combinatie van deze factoren overtuigde me toen om me nog intenser in te zetten voor sociale rechtvaardigheid.”

Een strijd die nooit voorbij is, zo bewijzen de recente discussies over het Interprofessioneel akkoord (IPA) en de loonnorm. Hoewel de discussie zich in de pers voor- namelijk focust op de private sector, zijn die gesprekken voor alle sectoren in openbare diensten belangrijk. “Het is een misverstand dat het IPA enkel van belang is voor de privésector. Ten eerste vallen verschillende overheids- bedrijven, zoals De Lijn, NMBS en bpost rechtstreeks onder het IPA. Ten tweede worden de afspraken voor de privésector gebruikt als referentie voor de openbare sector. Neem bijvoorbeeld de loonnorm. Wat als er in de privésector definitief een loonplafond van 0,4 procent wordt opgelegd? Dan wordt dat ook voor de overheidsdiensten de referentie. Want wat de regering oplegt aan de privé sijpelt vaak door naar de openbare diensten. Dat zie je aan andere besproken punten zoals bruggpensioenen, arbeidsduur, opleiding, mobiliteit ... Deze onderhandelingen zijn dus evengoed voor ons een hefboom om onze voorwaarden te verbeteren.”

Wat dan met het argument dat een hogere loonnorm niet haalbaar is, gezien de economische realiteit en de crisis die ons na corona te wachten staat? “We pleiten voor een structurele verhoging van de brutolonen. Die verhoging zal net de oplossing zijn voor de economische crisis. Willen we de horeca en kleine zelfstandigen terug steunen als alles open gaat, dan moet er voldoende koopkracht zijn bij de werkende bevolking. Bovendien: hoe meer brutoloon bij de werkende bevolking, hoe meer inkomsten voor de overheid. En dat zou de openbare diensten die nu kreunen onder de vele besparingen ten goede komen.

“De sociale strijd blijft belangrijk, voor ieder van ons. Het is jammer dat te weinig mensen nog beseffen wat die sociale strijd ons in het verleden al heeft opgeleverd. De rechten die we nu hebben zijn er omdat de werkende bevolking die heeft geëist, niet omdat ze plots gegeven werden. Zo is de 8-urendag er gekomen na de algemene staking van 1919 en de invoering van het betaald verlof en het minimumloon na de algemene staking van 1936. Daarnaast zien we dat in 1944, tijdens een zware naoorlogse crisisperiode, de werkende bevolking het voor mekaar heeft gekregen om zaken zoals pensioen, kinderbijslag, ziekte-en invaliditeitsverzekering ... te laten invoeren. We zijn er als maatschappij pas op vooruit gegaan door die rechten af te dwingen. Het is deze strijd die we moeten promoten. Daarin zie ik nog steeds de collectieve kracht van de werkende bevolking.”

VAN BASISMOBILITEIT NAAR BASISBEREIKBAARHEID

Het nieuwe Vlaamse vervoermodel

Vlaanderen wil vanaf volgend jaar een gloednieuw vervoermodel invoeren. Wat houdt dat model in? En wat zijn de gevolgen voor het personeel van het openbaar vervoer? Jo Van der Hertten, secretaris vervoer bij ACV Openbare Diensten legt het uit.

In april 2019 keurde de Vlaamse regering het nieuwe vervoerplan goed, dat vanaf 2022 start. Het plan vertrekt vanuit het idee van 'basisbereikbaarheid', en niet langer vanuit 'basismobiliteit'. Dat betekent concreet dat het openbaar vervoer afgestemd wordt op de vraag, en niet langer op het aanbod. Bij 'basismobiliteit' – het uitgangspunt voor mobiliteitsplannen sinds 2001 – heeft iedere burger het recht zich te verplaatsen. Dat betekent dat elke inwoner een bushalte vindt binnen een bepaalde straal van zijn of haar woonplaats. Hoe groot die straal precies is, hangt af van waar je woont. In de stad rijden de bussen (en trams) heel wat vaker dan op het platteland. In minder druk bevolkte streken, zoals grote delen van West-Vlaanderen en Limburg, rijden belbussen. Zij rijden op afspraak langs de belbushaltes. Het nieuwe vervoerplan draait alles om. Het vertrekt vanuit de vraag waar reizigers

naartoe willen, en wanneer. Zoals naar een cultureel centrum voor en na een concert. Het vervoersaanbod zal uit verschillende lagen bestaan, met het treinnetwerk als ruggengraat. De tweede laag is het kernnet van bussen en trams, die verschillende grote kernen met elkaar verbinden. Aanvullende buslijnen verbinden de drukke plaatsen met de minder drukke, met een lagere capaciteit en een minder hoge frequentie dan de kernlijnen. De onderste laag is het 'vervoer op maat'. Dat kan allerlei soorten vervoer zijn. Denk aan belbussen of auto- en fietsdeelsystemen. Ook de Minder Mobielen Centrales, die minder mobiele mensen vervoeren, wordt gezien als 'vervoer op maat'. Hoe het spoornetwerk eruit zal zien, is duidelijk. Dat blijft in handen van de NMBS. Bij de overige netwerken is dat heel wat onduidelijker. We weten dat De Lijn het kernnet organiseert in samenspraak met de verschillende vervoerregio's, en dat de vervoerregio's het aanvullend net en het vervoer op maat organiseren. De Lijn voert het kernnet en aanvullend net uit. Wie het vervoer op maat uitvoert, weten we nog niet.

Probleem 1: Onzekerheid over de diensten

Dit najaar moeten alle vervoerregio's klaar zijn met hun plannen, zodat ze begin 2022 van start kunnen gaan. Of liever: dat is de bedoeling, want er is nog heel wat werk aan de winkel. Maar liefst veertig procent van de reisen wijzigt. Elke regio heeft een apart budget, en maakt een eigen vervoerspuzzel. Ze kunnen niet aankloppen bij andere regio's als ze met een financieel tekort kampen. Dat betekent dat ze zelf moeten snoeien in een populairdere lijn vaker te laten rijden. Binnen elke regio vormt het netwerk dan ook een broos evenwicht, en het zal heel wat tijd in beslag nemen om al die puzzels te leggen. In Antwerpen, bijvoorbeeld, staat het nieuwe tramnet al on hold door de vele protesten van buurtcomités. Is die timing dan wel realistisch? Voor de chauffeurs is het belangrijk dat ze hun dienstrol op tijd kennen, zodat ze dat ook privé kunnen plannen. Maar er is nog zoveel onzekerheid. We weten niet wat er verandert, en wat de impact zal zijn op de chauffeurs. Sommige lijnen worden simpelweg afgeschaft, andere gewijzigd. Wat als chauffeurs plots een uur verder van huis hun dienst moeten aanvangen?

Probleem 2: Werkzekerheid

Over het vervoer op maat is op dit moment nog veel onduidelijkheid. We weten nog altijd niet wie dat zal uitvoeren. Eén ding weten we wel: De Lijn voert het vervoer op maat niet uit. De belbussen verdwijnen. Dat is vooral een groot probleem voor bepaalde regio's in West-Vlaanderen en Limburg. Wat zal er gebeuren met de belbuschauffeurs? De Lijn belooft dat ze zoveel mogelijk zal schuiven met diensten en ritten, en pas in laatste instantie mensen naar een andere stelplaats overplaatst. Maar de oplossingen liggen daarbij niet voor de hand. En hoe zit het dan met de belbuschauffeurs die in dienst zijn van exploitanten? We vrezen dat er minder werkgelegenheid zal zijn bij bepaalde bedrijven, waardoor we met de sector moeten overleggen over een sociaal begeleidingsplan. Maar is het aanbod van het kernnet en aanvullend net wel groot genoeg om al die belbuschauffeurs op te vangen? Bovendien kan je chauffeurs die in de Westhoek werken, niet zomaar naar Gent detacheren, om maar iets te zeggen. Die afstand is te groot. Belbuschauffeurs zullen alleszins niet zomaar terecht kunnen bij de nieuwe uitvoerders van dat vervoer op maat. We kennen die nieuwe spelers nog niet, en weten dus niet met welke arbeidsvoorwaarden ze werken. Bieden ze wel een aantrekkelijk loonpakket aan? Als een bepaalde regio kiest om vrijwilligers in te schakelen, is het voor chauffeurs onmogelijk om mee te spelen.

TEKST
Kaat De Man

ILLUSTRATIES
Trui Chielens

3

Probleem 3: Work-lifabalans in gevaar

Het nieuwe plan voorziet meer trams en bussen tijdens de spitsuren en tijdens het weekend. Want dat zijn de tijdstippen dat mensen zich het meest verplaatsen. Dat betekent waarschijnlijk dat chauffeurs meer gesplitste diensten krijgen. Met zowel 's ochtends als 's avonds een shift, en daartussenin een pauze van een aantal uren. Bovendien willen veel steden 22 uur op 24 vervoer voorzien, waardoor ook de nachtschiften uitbreiden. De schiften beginnen vroeger en eindigen later. Niet vanzelfsprekend om te combineren met een gezinsleven.

Ook tijdens de weekends rijden volgens het plan meer trams en bussen, en dat vooral op zaterdag. Dat betekent natuurlijk dat chauffeurs meer moeten werken tijdens de weekends, en ook dat is allesbehalve goed voor de work-lifabalans.

Een belangrijk punt, waarvoor we al heel lang strijden, zijn de rij- en rusttijden. Van in het begin hadden we gevraagd daar rekening mee te houden. Maar De Lijn bevestigde al dat ze die niet aanpast. Dat zien we als een gemiste kans.



In ons archief bewaren we alle ledenbladen die ACV Openbare Diensten ooit heeft uitgegeven. Als je al die zorgvuldig ingebonden oude nummers aanschouwt, word je vanzelf een beetje nederig. Want in die 100 jaar aan artikels zie je niet alleen onze syndicale levensloop, maar ook de geschiedenis van het land en zelfs van de wereld. Nee, de eerste editie na WOII had geen feestelijke cover. Soberheid kenmerkt de Nieuwe Tijd van 15 mei 1945 en slechts een kort bericht herinnert aan de bittere periode die net was afgelopen.

“Na een onderbreking van vijf jaar verschijnt ons vakblad opnieuw. Gedurende haast vier en half jaar was het een gedwongen stilzwijgen, omdat er tijdens de vijandelijke bezetting geen gelegenheid bestond vrij en ongehinderd ons syndikaal programma te propageren. We hebben ons de vraag gesteld: is er geen aanleiding om onder een nieuwe titel te verschijnen? Kort na den vorigen wereldoorlog verscheen “De Nieuwe Tijd”. De NIEUWE tijd in verband met de sociale omwenteling, die de oorlog had teweeggebracht. Maar nog waren de wonden van 1914-1918 niet genezen of een nieuwe wereldoorlog brak los, geweldiger en veel dieper ingrijpend dan de vorige met een nasleep van politieke, sociale en economische vraagstukken van ontzaglijken omvang. Weer staan we op den drempel van een nieuwe tijd, waarin ook het christelijk syndikalisme een belangrijke taak zal te vervullen hebben (...)”

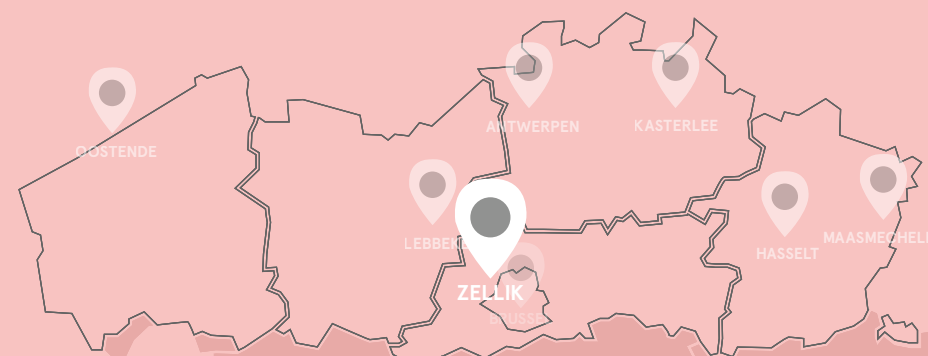


Die woorden uit een andere tijd liggen nu op mijn thuisbureau. Een plek waar ze niet horen, maar waar ze door de huidige omstandigheden een tijdelijk onderkomen hebben. Met de nodige eerbied sla ik voorzichtig de fragiele, vergeelde bladzijden om. Zouden onze toekomstige collega's over nog eens 100 jaar even gefascineerd naar de magazines kijken die we iedere maand aan de archiefkast blijven toevoegen? Zou de corona-editie van april 2020 opgemerkt worden? En wordt de inhoud dan ervaren als een fait-divers uit lang vervlogen tijden of beschreef dat nummer ook een cruciaal moment waarop een nieuwe tijd zich had ingezet?

TEKST
Dorien De Wit



Elke maand trekken we door Vlaanderen, op zoek naar opvallende verhalen bij de openbare diensten
VANDAAG: WEBINAR VAN DE VLAAMSE MILIEUMAATSCHAPPIJ (VMM) IN ZELLIK



TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

“Ik word gebeld vanuit de kleinste uithoeken van Vlaanderen.”

De opnames voor de webinar in de studio's van Kanaal Z in Zellik zitten er net op. VMM-woordvoerder Katrien Smet was moderator van dienst. Het is niet de eerste keer dat de VMM in coronatijden kiest voor een online format om hun werking voor te stellen. Het is wel de eerste keer dat het in zo'n professionele setting gebeurt, en Katrien is er duidelijk blij mee. “Het was zalig werken, en de schminkster heeft een fantastische job gedaan”, lacht ze. “Zo'n webinar als deze namiddag vind ik tof om te doen, maar je kan met de deelnemers geen koffietje drinken achteraf en napraten. Die directe feedback mis ik wel in het digitale tijdperk.”

Ondanks de switch naar digitaal lijkt de VMM zichtbaarder dan ooit. Het is Katrien die als woordvoerder de werking van de wachtbekkens toelicht bij overstromingen, of het grondwaterpeil in periodes van droogte. “Ik ben 7/7 bereikbaar voor vragen over alle mogelijke thema's. Ik word gebeld vanuit de kleinste uithoeken van Vlaanderen (lacht). Wat we doen delen we voortdurend via onze socialemediakanalen. We hebben best veel volgers en het is ook een deel van mijn job om de - gelukkig vooral positieve - reacties op te volgen en te

reageren.” Maar het gaat er niet altijd zo beleefd aan toe. “Ons werk is vooral zichtbaar via lokale projecten. We communiceren altijd zeer transparant over onze visie en plannen. Toch vangen we soms verhalen op die niet kloppen over bijvoorbeeld de locatie van een wachtbekken terwijl dit nog niet vastligt. Verhalen die soms leiden tot protestgroepen. Op infovergaderingen bij gevoelige dossiers worden we soms onbeschoft toegesproken. Dan is het aan mij om zo duidelijk mogelijk alles toe te lichten. Ik vind het erg belangrijk om de mensen mee te krijgen, maar ik moet toegeven dat het in coronatijden moeilijk is om iedereen te bereiken.”

Toch doet ze haar job met hart en ziel. Katrien: “De inhoud boeit me mateloos en ik ben razend nieuwsgierig. Ik wil altijd het ‘waarom’ weten. Na al die jaren vind ik mijn job nog altijd enorm verrijkend. Mijn grootste drijfveer? De inhoud en kennis zo toegankelijk mogelijk overbrengen naar alle betrokkenen. Ik doe het nog altijd erg graag. Mijn gedrevenheid komt ook voort uit het groot maatschappelijk belang van de VMM. Ik ben trots om te mogen werken voor een organisatie die een impact heeft op ons milieu en de klimaatverandering.”

21 April 20²⁰/₂₁

Ongelooflijk dat we al een jaar in een pandemie zitten! Vandaag vergroten de vaccins dag na dag onze hoop op een terugkeer naar het normale leven. Een jaar geleden getuigden deze leden in NT over hoe zij omgingen met de crisis. Hoe gaat het met hen, een jaar later?



Wesley Jossa, Veiligheidsmedewerker, gesloten repatriëringscentrum 127bis in Steenokkerzeel

“Ik werd een maand voor de pandemie uitbrak voorzitter van de gesloten asielcentra in Vlaanderen. Ik wilde me rustig inwerken (lacht). Het werd een hele rollercoaster. Gelukkig hadden we redelijk weinig besmettingen in onze centra, op een grote uitbraak in Brugge na. We werken overal nog op halve capaciteit, in plaats van 120, verblijven er in Steenokkerzeel momenteel slechts 60 mensen. Die worden nu twee keer getest, als ze binnenkomen en na enkele dagen. Maar de voortdurend veranderende teststrategieën hebben het ons niet gemakkelijk gemaakt de voorbije maanden. Toch ben ik tevreden. Al het overleg heeft geloond, we hebben de materialen en ondersteuning gekregen die we nodig hadden.”



Zacha Papamichelakis, Administratief medewerker, RVA Turnhout

“Ik ben met enkele collega’s verantwoordelijk voor de binnenkomende post, dus wij moeten elke dag op kantoor zijn. Dat is nog altijd een vreemde ervaring, want onze gebouwen zijn leeg, op enkele collega’s na. En dat doet soms pijn, want collega’s gaan met pensioen en je kan geen afscheid nemen. Ik vind het persoonlijk ook frustrerend, want voor ons is het onmogelijk om in de veiligheid van ons eigen huis te werken. Gelukkig hebben we alles gekregen wat we nodig hebben om ons werk veilig te doen. Vorig jaar werden we overspoeld met aanvragen voor tijdelijke werkloosheid. Mensen die wachten op een uitkering kan je niet laten wachten en daar zijn we in geslaagd door op korte tijd het tempo sterk op te drijven. Meer dan ons best doen kan niet.”

VLAAMSE ZORG-EN WELZIJNSSECTOR

MEER KOOPKRACHT EN MEER PERSONEEL

Na negen maanden van intens overleg bereikten de sociale partners op 30 maart een historisch akkoord met de Vlaamse regering over de inzet van de middelen van het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA6). Er is een budget van 577 miljoen euro vrijgemaakt voor de private en publieke sectoren samen. Dankzij VIA6 kunnen er duizenden extra arbeidsplaatsen in zorg en welzijn worden gecreëerd.

Ons Vlaams Zorgcomité keurde onder-tussen het akkoord goed. De uitvoering kan starten. Het budget gaat naar meer koopkracht (412 miljoen euro) en kwaliteitsmaatregelen (165 miljoen euro), zoals bijkomend personeel, meer opleidingen, betere arbeidsomstandigheden, verhogen van de instroom ... Intersectoraal komen er maatregelen rond kwaliteitsvolle loopbanen, intersectorale samenwerking, drie opeenvolgende weken vakantie, actieplan zij-instroom ...

Daarbovenop komen de middelen van het ‘uitbreidingsbeleid’ dat in de

ouderenzorg leidt tot de aanwerving van bijkomende personeelsleden. In de openbare ouderenzorg, kinderopvang en thuiszorg komen er minstens 853 VTE bij. Die bijkomende tewerkstellingen moeten de werkdruk in de diverse sectoren verlagen.

Dat het om een historisch akkoord gaat, staat nu al vast. Nooit eerder werd er zo’n budget uitgetrokken voor koopkrachtmaatregelen, bijkomend personeel en kwaliteit in zorg en welzijn. Maar met het akkoord is het werk niet af. Nu moeten we aan de slag met de uitwerking van de concrete maatregelen zodat het personeel op de werkvloer ook effectief het verschil merkt.

Het akkoord bevat per deelsector gedetailleerde maatregelen waarover we de komende weken verder communiceren. In ons volgend nummer lichten Christoph Vandenbulcke en Jan Mortier die voor onze centrale de onderhandelingsvoerden het akkoord toe.



EEN F-16?

Vorige maand toonden we in de rubriek ‘100 jaar ACV Openbare Diensten’ een affiche uit 1980 met als opschrift ‘Meer geld voor nuttig werk’. Het was een oproep voor een actiedag van de werknemers uit de socioculturele sector. Op de affiche staan ook vliegtuigen, maar we hadden geen idee waarom. Enkele lezers merkten direct een duidelijke verwijzing naar de F-16’s. In de tweede helft van de jaren 70 werd een megabudget vrijgemaakt voor defensie dat tussen 1975 en 1985 ook resulteerde in de aankoop van de F-16 gevechtsvliegtuigen én werk voor 3573 personen. Volgens de socioculturele sector was dat weinig zinvol werk en konden de middelen veel beter worden besteed. Uit de correcte antwoorden kiezen we één gelukkige, die lezer mag een kleine attentie verwachten en wordt verwittigd per e-mail.



Geluk hebben

Herman De Croo schreef tijdens zijn jeugd op het college een opstel, 'Ma conception du bonheur'. De vader van de premier gelooft dat geluk vooral 'geluk hebben' betekent. Maar ook dat je een beetje de 'steenlegger' bent van je eigen leven. Leren leven met jezelf en vervolgens leren leven met de anderen. "Want", zei hij in De Morgen, "als we het onevenwicht in de wereld niet proberen op te lossen, vernietigen we onszelf."

In diezelfde krant getuigt huisarts Stephanie De Maesschalck over de toename van de armoede als gevolg van de coronapandemie. Ze ziet hoe mensen die het al moeilijk hadden, nu echt moeite hebben om te overleven. "Mensen met de laagste inkomens wonen in de minst gezonde huizen en lopen (met vaak een flexi-job) meer kans om hun werk kwijt te spelen, waardoor hun inkomen nóg zakt", zegt ze. "Ziek maakt arm, en arm maakt ziek", is haar conclusie.

Je moet inderdaad wat geluk hebben in het leven. 'Gelukkig' staan er dagelijks duizenden mensen klaar om de onfortuinlijken te helpen, om het onevenwicht uit de wereld te helpen. De een werkt nu al ruim een jaar in een oorlogsgebied genaamd ziekenhuis. Een ander doet zijn best, vaak noodgedwongen van thuis uit en kijkt reikhalzend uit naar alle beloftes die afgelopen jaar gedaan werden om het geluk maakbaar, of op zijn minst bereikbaar te maken.

TOESCHRIJVEN

