

DE STELLING

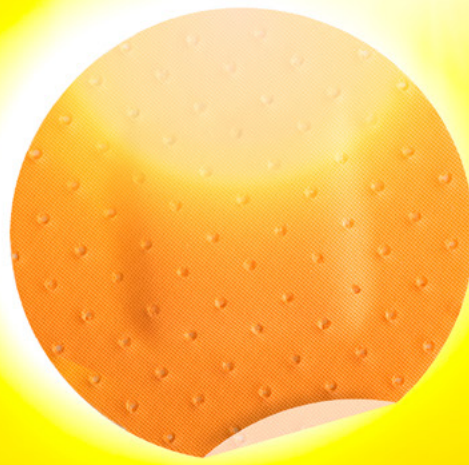
Maakten de hervormingen
de Civiele Bescherming
minder slagkrachtig?

AMBTENARENSTATUUT

Hoe lopen de
onderhandelingen?

DE MILITANT

Variabele
uurroosters bij
FOD Financiën.



Te warm op de werkvloer

Hoe moet de zorg zich aanpassen?



11

04 Het gesprek

700 jaar gezinsverpleging in Geel.

06 Campagne

De werkvloer warmt op in de zorg.

10 De klant

Liselotte en Thijs gaan gerust op reis.

11 100 jaar

De maanlanding in 1969 maakte duidelijk dat voor-uitgang nooit neutraal is.

12 Hervormingen ambtenaren- statuut in Vlaanderen

Hoe ver staan we?

14 De militant

Myriam Goetstouwers zette mee de schouders onder Finflex bij de FOD Financiën.

16 Pensioenen

Hoe UGent en UZ Gent zorgen voor hogere pensioenen.

19 De stelling

Is de Civiele Bescherming minder slagkrachtig door de hervormingen?

20 Op stap ...

In het toekomstige brandweermuseum in Weelde.

22 1 jaar later

Zijn onze bossen beschermd tegen bosbranden?

NT | EDITIE 47 |
SEPTEMBER 2021
COLOFON

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

COVERBEELD
Greg Klarfeld

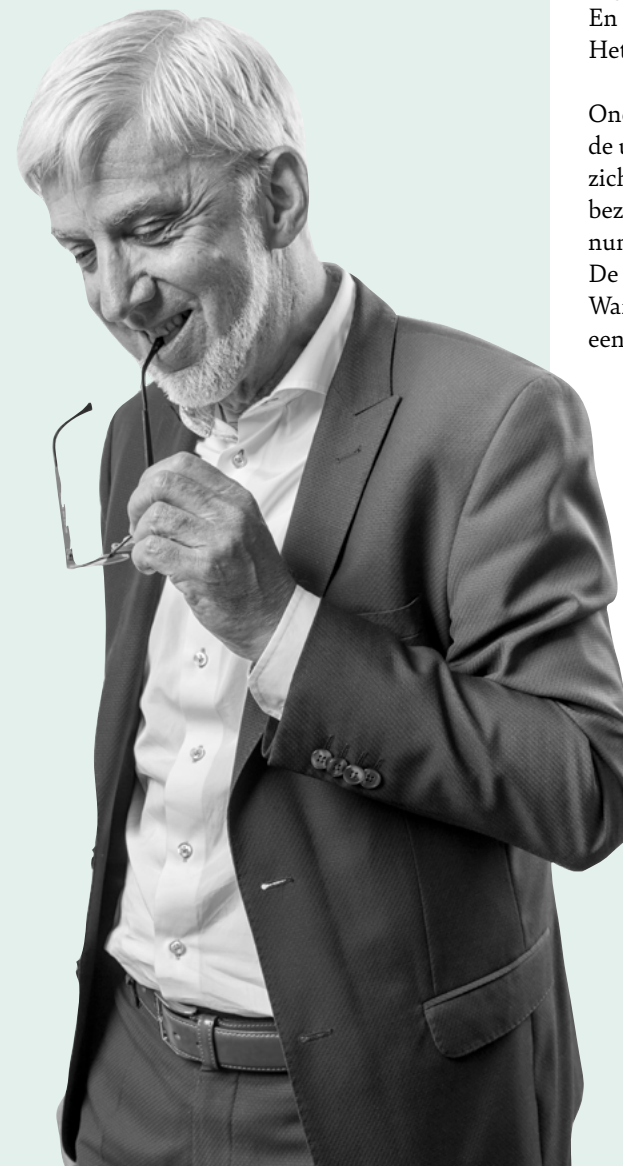
COÖRDINATIE
Dorien De Wit,
Pers & Communicatie
ACV Openbare Diensten

DRUK
Roularta Printing
www.roulartaprinting.be

VERANTWOORDELIJKE
UITGEVER
Jan Coolbrandt

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

KNOPEN DOORHAKKEN



Het politieke en het syndicale werkjaar zijn opgestart. Er staat voor ons veel op het spel. Goeie communicatie naar onze achterban is dan cruciaal. Wat ligt er allemaal op de plank?

De discussie woedt over de invoering van de coronapas, over de verplichte vaccinatie voor iedereen dan wel voor specifieke beroepen. Het is een complex verhaal en juridisch zo goed als een mission impossible. Ook op de werkvloer is het nauwelijks af te dwingen.

Met veel poeha kondigde de federale regering aan dat ze grote hervormingen zou doorvoeren. Vandaag worden al twee grote hervormingen naar 'later' verschoven. Minister Lalieux gaf een schot voor de boeg en werd door de eerste minister meteen teruggefloten. Wij vonden het alvast een goede aanzet want de voorstellen zetten geen aanval in op de ambtenarenpensioenen. Ook uit de voorbije werkgelegenheidsconferentie met alle sociale partners kwamen veel interessante ideeën naar voren. De minister werkt nu in alle rust verder voorstellen uit. Want de regering heeft eerst andere katjes te geselen: de kernuitstap en het energiebeleid afkloppen, de aankomende begrotingscontrole ... Komen er zware besparingen, of niet? En hoe zit het met de aangekondigde grote fiscale hervorming? Het is voorlopig windstil. Een goed of een slecht teken?

Ondertussen zijn de onderhandelingen in de paritaire comités over de uitvoering van het IPA van start gegaan. En blijven de bonden zich verzetten tegen de loonnormwet. Ook zijn er onderhandelingen bezig voor het personeel van de federale overheid. En verder in dit nummer licht Ilse Remy de plannen toe van de Vlaamse overheid. De hamvraag is of hiervoor financiële middelen zijn voorzien. Want zonder financiële middelen blijven deze gesprekken eerder een bezigheidstherapie!

Onderhandelingen in comité 1 werden opgeschort omwille van de brutale aanval van de Vlaamse regering op de 'publieke zorgverlening'. Wij kanten ons resoluut tegen de privatisering van de zorg.

En in comité A hebben wij eindelijk de gelegenheid gekregen om onze eisenbundel toe te lichten. Onder andere een verhoging van de vakbondspremie in de richting van de privésector ligt op tafel. We streven naar een akkoord voor het einde van het jaar. Steile ambitie!

Jan Coolbrandt is voorzitter van ACV Openbare Diensten

Reacties: jan.coolbrandt@acv-csc.be

Zevenhonderd jaar gezinsverpleging in Geel

WILFRIED BOGAERTS is als psycholoog Gezinsverpleging verbonden aan het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel. In Geel bestaat een eeuwenoude traditie in gezinsverpleging, waarbij pleeggezinnen psychiatrische patiënten opvangen.

‘De traditie om patiënten in pleeggezinnen onder te brengen bestaat al zo’n 700 jaar. Het begon met de legende van Dimpna, een Ierse koningsdochter uit de 7e eeuw. Na het overlijden van haar moeder vluchtte Dimpna weg van haar vader, die met zijn eigen dochter wilde huwen. Het verhaal gaat dat haar vader haar in Geel terugvond. Na een nieuwe weigering om te trouwen, onthoofdde hij haar. Enkele eeuwen later begon een cultus rond haar persoon en werd Geel een bedevaartsoord. Bedevaarders verbleven hier negen dagen om met allerlei rituelen en gebed te genezen van fysieke, en later vooral mentale problemen. Toen de toestroom aan pelgrims te groot werd, namen bewoners rond de kerk de pelgrims in huis. Een aantal pelgrims bleef na hun boetedoening in hun gastgezin wonen. Vandaag bestaat de opvang van mensen met een psychische kwetsbaarheid bij gastgezinnen nog altijd, als onderdeel van het zorgaanbod van een psychiatrisch zorgcentrum.’

‘Op het hoogtepunt woonden er in Geel meer dan 3.000 patiënten bij gastgezinnen. Nu zijn dat er 150. Zij wonen in bij 135 gezinnen. Er zijn patiënten die al meer dan vijftig jaar bij een

gezin inwonen. Soms in de tweede of derde generatie binnen dezelfde familie. Het is vandaag moeilijker om jonge gezinnen te vinden die zich willen engageren als pleegouder. Dat komt voor een stuk omdat we anders leven en samenleven, en voor een stuk omdat er nu meer mogelijkheden zijn voor de opvang van psychiatrische patiënten. Dankzij de gezinsopvang is de kans groter dat de patiënt zich sociaal integreert, ook buiten het gezin. In België is deze vorm van opvang enkel in Luik gekopieerd. In Duitsland, Engeland, Italië en Frankrijk bestaan er gelijkaardige initiatieven. Zorgverleners uit die landen komen regelmatig kijken hoe wij het hier aanpakken.’

‘Pluspunt van dit zorgsysteem is dat we de zorg voor de patiënt zeer vlot kunnen aanpassen. Als alles goed loopt, volgen we wat meer van op een afstand. Als het nodig is, bieden we snel meer directe zorg aan, met eventueel een opname in het ziekenhuis bij een acute situatie. Er is de klok rond een begeleider bereikbaar voor de patiënten en er is ook altijd een residentieel bed voorzien voor de mensen die in een pleeggezin wonen. Zo garanderen we continue zorg voor zowel patiënt als pleeggezin.’

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Mine Dalemans

Deze zomer hebben we niet veel gemerkt van hittegolven, we stonden eerder met onze voeten in het water. De extreme weersomstandigheden van de voorbije zomers drukten ons wel met de neus op de feiten. De klimaatverandering is volop bezig en ontwricht onze manier van werken. Voor welke uitdagingen staat de zorg?

DE WERKVLOER WARMT OP

Onderzoek van Reset.Vlaanderen (een fusie van Arbeid & Milieu en TransitieNetwerk Middenveld) ziet twee grote struikelblokken: de verouderde infrastructuur en het personeelstekort. Dat kan militant en verpleegkundige **Patricia Langoiroux** bevestigen. Zij zet zich al jaren in voor werkbaar werk - ook tijdens warme dagen - in het woonzorgcentrum waar ze 32 jaar werkt. Die kennis deelt ze ook met de diensten van de stad Veurne, waar ze deeltijds aan de slag is als burn-outcoach op de preventiedienst. Haar belangrijkste drijfveer om zo gepassioneerd met dit thema bezig te zijn? Het welzijn van de mensen op de werkvloer. “Blijde collega’s zorgen voor blijde bewoners en omgekeerd. Je goed voelen op het werk, dat is het allerbelangrijkste.”



Details maken mee het verschil

Vanaf 26°C treedt het hitteplan in werking in woonzorgcentra, een verplichting vanuit Vlaanderen. Ziekenhuizen vallen onder federale bevoegdheid en kennen die verplichting niet, gek genoeg. Patricia hielp mee met de invoering van het hitteplan op haar werkplek, waar de verouderde infrastructuur tekort schiet op warme dagen. “De zonwerende ramen houden de hitte niet buiten. Op warme dagen liep de temperatuur binnen al snel op tot 32 graden. Met ventilatoren kregen we het niet afgekoeld en er is enkel airco in de dagzaal. Kortom, het was niet meer te doen voor de collega’s en voor de bewoners.”

Een klimaatproof gebouw is een verre droom. Met enkele kleinere ingrepen proberen ze de temperatuur draaglijk te houden. “Overdag sluiten we de gordijnen. Mijn collega-militanten en ik hebben gevraagd aan de directie om de donkere binnenmuren licht te schilderen. Het verschil zit soms in de details, hè. Zoals water een smaakje geven, want altijd gewoon water drinken, worden onze bewoners ook beu. Als je alles bij elkaar optelt, is er de voorbije jaren veel veranderd.”

Extra drinken en afkoelen

Hoe ze het dan toch uithouden in het te warme gebouw? “Voldoende drinken is erg belangrijk, dus we gaan extra rond met drinken en delen drankkaartjes uit aan de bewoners. Dat betekent voor ons wel meer administratie om alles bij te houden. Naast extra drinken past de keuken zich aan met koude schotels of ijsjes. Dat hebben we vlot kunnen afspreken met onze traiteur.”

Afkoelen is ook noodzakelijk. “Door een zithoek met parasols te plaatsen en wandelingen in onze grote tuin te houden stimuleren we de mensen om naar buiten te gaan. De mensen van de animatie springen dan bij. We hebben recent ook twee dubbelfietsen gekocht om ritjes te maken met de bewoners.”

Het is goed dat Patricia en haar collega’s alert zijn, want de gezondheidsrisico’s voor oudere mensen zijn groot: dehydratie en constipatie, duizeligheid, vallen, blaasontstekingen ... “Door er meer op te letten zien we een merkbaar verschil ten opzichte van 10 jaar geleden. Preventie door extra drinken en afkoeling is beter dan medicatie.”

Creatief omgaan met personeelstekort

Al die maatregelen vergen extra inspanningen van Patricia en haar





“Een klimaatproof gebouw is een verre droom. Met enkele kleinere ingrepen proberen we de temperatuur draaglijk te houden.”

Patricia Langoiroux

een sense of urgency als het gaat om omgaan met de direct merkbare gevolgen van de klimaatverandering zoals hitte, maar die is er veel minder als het gaat over investeren in klimaatadaptatie op lange termijn. Een goed voorbeeld is de uitvoering van een hitteplan. Bij Patricia lukt dat goed, maar in ziekenhuizen of woonzorgcentra met minder personeel is dat niet evident. Het wrange aan zo'n plan is dat het meer werk betekent voor de werknemer. Eigenlijk zou het personeel tijdens een hittegolf ook meer moeten drinken en pauzeren, maar daar is door personeelstekort vaak geen tijd voor. Zorgers zijn fikkers, en tegelijk zijn de burn-outcijfers schrikbarend hoog. Er moet dus dringend geïnvesteerd worden in extra personeel.”

Investeren in gebouwen

Op het vlak van nieuwbouwnormen scoort Vlaanderen goed om de gevolgen van klimaatveranderingen op te vangen. “Maar het duurt jaren voor die nieuwe gebouwen er staan en ondertussen moet het personeel werken in moeilijke omstandigheden. Daarom zorgen ze voor verkoeling via airconditioning, wat dan weer minder ideaal is voor het klimaat. Die investeringen in infrastructuur moeten dus wel gebeuren, ook al plukken we daar pas over 10 à 20 jaar de vruchten van. De grootste uitdaging zit vandaag in het klimaatbestendig maken van de bestaande gebouwen. Vakbonden kunnen dat afdwingen door de de risico's voor de zorgmedewerkers in kaart te brengen.”

Gebrek aan visie en goede wil

Op andere domeinen van klimaatadaptatie hinkt het Vlaamse en federale beleid achterop, stelde ze vast. Heel wat zorginstellingen liggen bijvoorbeeld in overstromingsgebied. “Sinds deze zomer weten we hoe precair dat is - een ziekenhuis in het Luikse was zelfs tijdelijk onbereikbaar - maar er bestaat heel weinig toekomstgericht beleid rond.” Ook zo goed als onbestaand: een visie voor de inplanting van zorginstellingen in groene omgevingen, terwijl tal van studies het positieve effect aantonen van natuur op gezondheid. Of ideeën om het hitte-eilandeffect, waar veel zorginstellingen in de stad mee kampen, aan te pakken en de volksgezondheid te verbeteren.

collega's. Het onderzoek van Reset.Vlaanderen toont ook aan dat het structureel personeelstekort de uitvoering van hitteplannen in woonzorgcentra en hittemaatregelen in ziekenhuizen bemoeilijkt. Het woonzorgcentrum waar Patricia werkt, regelt dat door flexibel om te gaan met taken en sommige taken te laten vallen. Zo kunnen ze voorrang geven aan wat noodzakelijk is. “In het begin kreeg ik wel eens de reactie ‘Nóg werk erbij’. Want ja, de collega's moeten registreren wie wanneer drinkt, een extra drankronde doen, mensen naar buiten begeleiden ... We maken hier tijd voor vrij door het werk aan te passen en meer handen in te zetten: jobstudenten, mensen van de animatie ...”

Grote nood aan aangepaste kleding

Het personeel heeft natuurlijk ook last van extreme warmte. Patricia: “Voor mijn collega's kan ik als militant het grootste verschil maken.



Dat gaat van kleine maatregelen zoals drank à volonté, ijsjes en koude schotels tot grotere ingrepen als aangepaste kleding.”

Een gebrek aan aangepaste kleding is een algemeen probleem in de zorgsector. “Na een paar hete zomers zijn we naar de directie gestapt om te vragen of we toch geen T-shirt en korte broek mochten dragen in plaats van onze zware schort en lange broek. Toen we subsidies kregen voor nieuw materiaal, kochten we nieuwe uniformen aan. De directie ging vlot mee in ons verhaal.”

Sector in de frontlinie

Onderzoekster **Marjon Meijer** van Reset.Vlaanderen wilde weten hoe we in Vlaanderen tot een klimaatbestendige zorg kunnen komen en welke obstakels nu in de weg liggen. Waarom starten met de zorg? “Omdat die sector in de frontlinie staat. De werknemers lijden onder de warmte omdat de gebouwen verouderd zijn en onder een personeelstekort dat nog verergert wanneer collega's uitvallen door de hitte. En binnen tien tot dertig jaar krijgen ze ook nog eens te maken met de gezondheidsgevolgen van de klimaatverandering.”

Zorgers zijn fikkers

Tijdens haar onderzoek merkte ze een eigenaardige paradox op. “Er leeft

Niet alleen hogere overheden hinken achterop, ook directies van zorginstellingen zijn niet altijd overtuigd. Marjon: “Uit mijn gesprekken bleek dat op de vraag van heel wat zorgmedewerkers om in korte broek te mogen werken, tot vandaag niet wordt ingegaan. In de wetenschap dat de situatie de komende jaren alleen maar verergert, is het zonde dat die vragen niet worden gehoord.”

Het beleid hinkt nog ver achterop, maar dat betekent niet dat er niks mogelijk is! Het onderzoek van Reset.Vlaanderen leidde tot een praktische gids met tal van concrete voorbeelden van maatregelen en projecten. Handig om mee aan te slag te gaan op je eigen werkvloer. Je kan de gids downloaden op reset.vlaanderen.





Lieselotte en Thijs, klanten van FOD Buitenlandse Zaken

“Toen Pukkelpop werd afgelast, besloten we naar Milaan te vliegen. Om zeker te zijn dat we alle juiste documenten op zak hadden, checkten we eerst de reisadviezen van Buitenlandse Zaken.”



In het septembernummer van 1969 werd stilgestaan bij de spectaculaire maanlanding van die zomer. De auteur van het artikel heeft het over nederigheid en over macht:

“De ruimtevaarders verwerpen de faam van supermens, die men hen wil geven. Zelden heb ik mensen gezien die, zoals zij, een echte nederigheid bezitten, alhoewel ze hun waarde wel degelijk bewust zijn. Maar ze beschouwen zichzelf niet als helden, ze plaatsen zich in het globale werk. Wat me het meest heeft getroffen, is de nauwkeurigheid van de ontdekkingen, mogelijk gemaakt door de informatie en foto’s overgeseind door satellieten. Ze laten toe de graad van vruchtbaarheid van de bodem te bepalen, ertslagen te vinden, ze te kwalificeren en te meten. Het beangstigende is het gebruik van die informatie. De Zuid-Amerikanen zegden me, inderdaad, dat de Amerikaanse maatschappijen sedert een jaar blijkbaar dorre gronden aankochten in de meest onverwachte streken en om onbekende redenen. In het bezit van nauwkeurige gegevens over de gronden, zouden de Amerikaanse maatschappijen de beste gronden kunnen afschuimen. Ik weet niet of de Zuid-Amerikanen overdreven maar het is toch beangstigend. De vooruitgang is neutraal, hij wordt wat de mensen ervan maken. Naargelang de mens meer macht verwerft, moet hij ook bewijs leveren van meer morele tucht.”



Meer dan een halve eeuw later is die uitspraak relevanter dan ooit. ●

Eind vorig jaar kondigde Vlaams minister van Binnenlands Bestuur Somers aan dat hij werkt aan een brede hervorming van het ambtenarenstatuut. Die bestaat uit de afschaffing van de vaste benoeming, het harmoniseren van de loopbaan, de pensioenen, de ziekteverzekering én de uitstroom. Na een 'coronapauze' startte begin september de dialoog weer op.

Ilse Remy, onderhandelt namens ACV Openbare Diensten.

WAAR STAAN WE NU?

Ilse: "We onderhandelen nu over de startnota van de Vlaamse regering. Begin september zijn dan de onderhandelingen over deze nota gestart. Voorlopig* zit er weinig schot in de zaak: we kennen elkaars standpunten maar op dit moment heb ik geen zicht waarin de regering ons tegemoet wil komen. Ik heb wel veronderstellingen."

EN DIE ZIJN?

Ilse: "Ik zie bereidheid om een aantal praktische problemen bij de uitwerking van de plannen aan te pakken. Heikele punten zijn essentiële zaken zoals rechten die zijn opgebouwd wat ziekte betreft, bescherming tegen politieke druk en inmenging."

SOMERS ZEGT DAT ER IN DE PRIVÉSECTOR OOK DRUK WORDT UITGEOEFEND OP WERKNEMERS.

Ilse: "In De Standaard is eindelijk iemand naar buiten durven komen met een verhaal dat wij al jaren vertellen. Er wordt constant druk uitgeoefend op ambtenaren. Natuurlijk is dat in de privésector ook zo maar dat is totaal



HOE VER STAAT HET MET DE HERVORMING VAN HET AMBTENAREN-STATUUT?

TEKST
Willem-Jan van Ekert

*datum van dit interview 10 september

iets anders. Als ambtenaar moet je het beleid in alle objectiviteit uitvoeren, elke burger en bedrijf gelijk behandelen en de regelgeving toepassen. Als dan de politiek oplegt om het anders te doen, heeft dat toch een heel andere draagwijdte."

WANNEER VERWACHT JE EEN AFRONDING VAN DE ONDERHANDELINGEN?

Ilse: "Het plan is om twee maanden lang elke maandag te onderhandelen. De nota is duidelijk geschreven vanuit werkgeversstandpunt, wij vragen om de rechten van de werknemers beter te waarborgen. Als bijvoorbeeld een leidend ambtenaar zegt geen aangepaste functie voor een personeelslid te hebben, dan is er geen enkele manier om dat te controleren en kan men nergens naartoe om dit aan te kaarten. Men kan naar de arbeidsrechtbank maar dat is een stap te ver. Wij willen daar iets tussenin, een oplossing wanneer leidinggevend ambtenaren de regels naast zich neerleggen. De Vlaamse overheid wil een aantrekkelijke werkgever zijn. Maar wij willen ook een betrouwbare werkgever. Een die onderweg de spelregels niet wijzigt."

WAT OPVALT IS DE VERANDERING IN TAALGEBRUIK ROND CONTRACTUALISERING. HOORDE JE VROEGER DAT DE AMBTENAAR LUI WAS, TE DUUR EN NIET TE ONTSLAAN, KLINT NU HET TOVERWOORD 'MODERNISEREN'.

Ilse: "Ik ben een grote voorstander van gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle

personeelsleden. Maar er werden in het verleden heel wat sectorale akkoorden afgesloten. Daarin is het statuut van de vastbenoemde ambtenaar vastgelegd. Respect daarvoor is voor ons cruciaal. De tweede pensioenpijl moet volwaardig zijn. Daar wordt aan gewerkt, beweert men binnen de regering. Ruim onvoldoende volgens ons. Wij willen ook loopbanen voor contractuelen, zodat ze kunnen doorgroeien en er een loon-evolutie voor hen is. Die is er nu gewoonweg niet. Een statutair gaat na een gunstige evaluatie na een aantal jaren naar een hogere loonschaal. Contractuelen niet. Dat gaat dus veranderen. Een goede zaak maar we hebben wel gevraagd wat het kostenplaatje zal zijn van heel de contractualiseringsoperatie. Het zijn contractuelen die op den duur de statutairen vervangen dus moet je de kost van contractuelen vergelijken met die van statutairen. Zo liggen de RSZ-bijdragen bij de eerste groep hoger en hun tweede pensioenpijl (die nu van 3 naar 5% wordt opgetrokken) kost geld. Het is nu al duidelijk dat de contractualisering een heel grote kost met zich meebrengt. Dan willen wij garanties dat die niet worden afgewimpeld op de personeelsleden zelf."

OPEN VLD-ER BART TOMMELEIN HIELD OOK EEN PLEIDOOI VOOR DE MODERNISERINGSPLANNEN.

Ilse: "Wat is dat: 'moderniseren'? Waarom zeggen ze dat het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid niet modern is? Omdat vastbenoemde ambtenaren niet meer van deze tijd zijn? Goede loopbanen, loopbaanperspectief, bescherming tegen politieke druk, een goed pensioenplan, bescherming bij inkomensverlies door ziekte ... ik denk dat er weinig modernere arbeidsvoorwaarden zijn dan dat."

TEKST
Timothy Puype

FOTOGRAFIE
Dries Luyten

Myriam Goetstouwers werkt bij de FOD Financiën. Sinds 2006 is ze voltijds vrijgesteld als militant.



“IK MIS DE INFORMELE BABBELTJES IN DE WANDELGANGEN.”

“Ik werk sinds 1993 in de provincie Antwerpen bij de FOD Financiën. In al die jaren heb ik veel zien veranderen. Vroeger klopten collega's aan voor algemene informatie, tegenwoordig vinden ze die online. Naast het volgen van alle onderhandelingen, buig ik me vooral over persoonlijke dossiers: klachten over het werk of de hiërarchie, stress, discussies over verlofregelingen ... Het voordeel als vrijgestelde is dat mijn bureau hier gewoon tussen dat van de collega's bij de FOD staat. Ze kunnen zo binnenwandelen met een probleem én ik vang zelf heel veel op in de wandelgangen.”

Online vakbondsvoorstellingen

“En daar schuilt het probleem van corona. Tot eind september werken we nog voltijds thuis, ik heb dan langer dan een jaar amper collega's of militanten gezien. Online vergaderen heeft zijn voordelen, maar ik mis de informele gesprekjes op kantoor en na de vergaderingen om de vinger aan de pols te houden. Ook voor nieuwe collega's moesten we onze aanpak veranderen. Vroeger zaten we met alle vakbonden samen, stelden we ons voor en konden we achteraf bijpraten. Ik moest dan wel hopen dat onze nieuwe collega's goed hadden onthouden bij welke vakbond ik precies ben aangesloten. Nu kunnen wij onze achtergrond in Teams gewoon felgroen zetten.

Daar kunnen ze niet naast kijken. Ik merk trouwens dat er een pak meer mensen naar onze digitale voorstellingen komen, dan vroeger toen we het 'live' deden. Dus toch een voordeeltje. (lacht)”

Thuiswerk slecht(er) geregeld

“De voorbije maanden hebben we met ACV onze schouders gezet onder het project 'Finflex', de regeling voor onze variabele uurroosters. Dat is op 1 september van start gegaan, we bekijken hoe het loopt en begin 2022 volgen nieuwe onderhandelingen. Er komen twee aparte stelsels: het ene blijft zoals we het kennen, waarin we onze uren registreren en tot 18 dagen recuperatie per jaar kunnen opbouwen. Het grote nadeel hiervan is dat thuiswerkers geen recup kunnen opbouwen. In het tweede stelsel voorzien ze toch 12 compensatiedagen. Je moet je gewerkte uren niet registreren. Dat gebeurt op basis van forfaitaire prestaties, maar wel in een 40 urenweek, in tegenstelling tot een normale 38 urenweek. Het komt er dus op neer dat je eerst méér moet werken, voor je recht hebt op compensatie. Er is dus een gebrek aan vertrouwen tegenover thuiswerkers. We merken dat de collega's toch openstaan voor dit stelsel. De 12 compensatiedagen zijn aantrekkelijk. We moeten als vakbond goed duidelijk maken dat er ook meer werk tegenover staat. Gelukkig gaan we het hele systeem direct evalueren begin 2022.”

BELEGGEN VOOR PENSIOENEN IN GENT

**Wat is het geheim van
UGent en UZ Gent?**

UZ Gent keert statutairen een wettelijk ambtenarenpensioen uit met de bijdragen voor een werknemerspensioen en aan contractuelen bij UGent wordt een welvaartsvast aanvullend pensioen gegarandeerd.

Rendementen uit beleggingen zijn hier het toverwoord. Hoe hoog zijn de risico's? En wat bij een volgende beurscrash? Een gesprek met **Daisy D'Heuvaert** algemeen directeur van het Pensioenfonds UZ Gent-UGent en voorzitter van de raad van bestuur van het Vlaams Pensioenfonds, en met **Hugo De Vreese**, directeur Personeel & Organisatie van UGent.

Daisy D'Heuvaert: "Het Pensioenfonds UZ Gent-UGent regelt sinds 1995 het wettelijke pensioen van de statutaire medewerkers van het UZ Gent. Dat doet het ook voor het aanvullend pensioen van het contractueel personeel van de UGent. Beide taken worden strikt gescheiden uitgevoerd, met elk een eigen vermogen. Het Pensioenfonds heeft voor de statutairen van UZ Gent voor ongeveer 1 miljard euro assets in beheer en telt ongeveer 8.000 aangeslotenen."

Hugo De Vreese: "Eén raad van bestuur beheert twee totaal verschillende pensioenplannen. In het fonds UGent gaat het over het aanvullend pensioen voor al onze contractuele medewerkers, die een lager wettelijk pensioen hebben dan de statutairen. UGent financiert deze tweede pijler, zonder bijdrage van de individuele werknemer. Toch zitten de vakbonden mee aan tafel bij het beheer van het pensioenfonds. We zijn een klein fonds met zo'n 27 miljoen euro aan activa onder beheer. Dan is het een voordeel om aan te sluiten bij het grotere geheel van UZ Gent. Het levert schaalvoordelen op omdat wij als kleine belegger anders nooit dezelfde toeganke-lijkheid tot de markt zouden hebben."

Waar wordt in belegd?

Daisy D'Heuvaert: "Verschillende vermogens-beheerders beleggen dat miljard euro. Het zit niet bij een bank. We spreiden verder het risico over zowel aandelen, obligaties als vastgoedcertificaten. Het beheer van een pensioenfonds is zeer streng gereguleerd. Maandelijks rapporteren wij aan onze raad van bestuur."

Eens per maand rapporteren. Hoe snel kan je dan handelen?

Daisy D'Heuvaert: "We hanteren een langetermijnvisie, zodat we voor de aangeslotenen een mooi rendement kunnen halen zonder dat we heel veel risico lopen. Elke drie jaar laten we een financiële studie uitvoeren om te bekijken of we nog altijd in de juiste zaken beleggen."

Stel dat er zoals in 2008 een enorme beurscrash is, wat dan?

Daisy D'Heuvaert: "Vorig jaar maakten de beurzen als gevolg van de coronacrisis grote bakkensprongen. Op een bepaald moment was onze portefeuille met 30 procent in waarde gedaald, tegen het einde van het jaar was dat verlies helemaal weggewerkt tot een positief rendement. De slechtste raadgever op zo'n momenten is paniek. Wat we daarom niet doen, is direct verkopen als de koersen dalen. We hebben een robuuste en verspreide portefeuille. Die spreiding van de activa maakt dat we een gemiddeld jaarrendement halen van bijna zes procent. We beleggen niet in uiterst speculatieve zaken zoals cryptomunten of bepaalde voedingsgrondstoffen. We staan ook voor duurzaam beleggen, UGent geldt als voorbeeld voor de sector. En al onze vermogensbeheerders voldoen aan UNPRI, dat zijn de UN principles of responsible investment."



**UGent legt voor contractuelen
eigenlijk een spaarpotje aan.**

Hugo De Vreese: “Je weet dat als je investeert in aandelen of obligaties er risico’s aan verbonden zijn. Maar als je het op de lange termijn bekijkt, is de opgaande beweging groter dan de neergaande. De financiële analyses die wij maken zijn gebaseerd op historische gegevens en op verwachtingen. Stel je eens omgekeerd de vraag: dat we niet zouden beleggen. Je hebt op dat moment geen risico, wel een zekerheid. Namelijk dat je armer wordt door je geld op je spaarboekje te laten staan. Het is dus nodig om actief te investeren. Het reglement van het fonds UGent garandeert de deelnemers een minimumrendement. Dat is gelijk aan de inflatie van het voorgaande jaar. We sparen dus welvaartsvast.”

Wat is nu het voordeel van een pensioenfonds, waarom moeten we daar blij mee zijn?
Daisy D’Heuvaert: “Contractuele personeelsleden kennen een grote pensioenval. De dag dat ze met pensioen gaan, ontvangen ze maximaal 60 procent van hun gemiddeld maandloon. Een verschil van 40 procent. En voor wie boven een bepaald plafond zit, is die terugval nog groter. Met een aanvullend pensioen, proberen we een stukje van dat verschil te compenseren. UGent legt dus eigenlijk een spaarpotje voor hen aan. Bovendien is het voordeel van ons pensioenfonds dat wij geen commercieel bedrijf zijn en dus geen winsten moeten maken.”

Hugo De Vreese: “Voor iemand die bij UGent start en er zijn hele loopbaan zou doormaken, bedraagt het aanvullend pensioen gemiddeld 7 procent van het brutoloon. Te verhogen met het rendement.”

Hoe blij is een vakbond met dergelijke initiatieven?
Joris Lermytte, stafmedewerker pensioenen en lokale besturen bij ACV Openbare Diensten: “Wij komen van een droomscenario waarbij iedereen vast benoemd werd en een degelijk overheidspensioen kon opbouwen. Bij het UZ Gent is dat nog mogelijk, mede dankzij het pensioenfonds. Maar bij de UGent wordt het wetenschappelijk personeel, en een gedeelte van het administratief en technisch personeel tewerkgesteld met een arbeidscontract. Die groep mag niet achterblijven, want ze hebben niet de voordelen die statutairen hebben. Dat scheelt heel wat in sociale bescherming, dus ook in de pensioenen. In België is de pensioenbescherming van de werknemers laag. We hebben de laagste pensioenen van Europa. Een aanvullend pensioen kan daarom helpen. Het aanvullend pensioen bij UGent is goed. Elders bij de overheid en zeker in de privésector kent men vaak veel bescheidener aanvullende systemen.”

DE STELLING

Zonder de hervormingen van Jambon had de Civiele Bescherming beter haar werk kunnen doen.

WAAR

NIET WAAR

intro

Na de overstromingen in Wallonië kwam er kritiek op de werking van de hulpverleningsdiensten, waaronder de Civiele Bescherming. Als oorzaak werd verwezen naar de hervormingen en besparingen van de diensten door de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken Jan Jambon.

conclusie

We hebben door deze ramp ondervonden dat de Civiele Bescherming minder slagkrachtig is dan vroeger. Een gevolg van de hervormingen onder Jambon en van een eerdere wervingsstop. Ondertussen kondigde minister Verlinden aan dat ze pleit voor een Civiele Bescherming met meer mensen en middelen.

Militant Patrick Boeykens werkt al 35 jaar bij de Civiele Bescherming. Hij ziet verschillende oorzaken, die verder teruggaan dan de hervormingen door Jambon in 2017.

1. Federale wervingsstop in 2014

“De federale wervingsstop uit 2014 zie ik als een van de belangrijkste oorzaken. Ons personeelsbestand verminderde en leidde uiteindelijk tot een minimale personeelsbezetting per interventieploeg. Bovendien komt er de komende jaren een grote pensioneringsgolf aan. Het duurt 2 jaar voor iemand inzetbaar is, dus de aanwervingen moeten nu gebeuren.”

2. Drastische vermindering aantal kazernes

De sluiting van vier van de zes kazernes moest het personeelstekort opvangen. De kazernes van Brasschaat en Crisnée (bij Luik) bleven over. De meeste personeelsleden zouden er graag een derde, centraal gelegen, kazerne bij zien komen zodat we minder tijd verliezen bij interventies.”

3. Helft minder personeel na hervormingen

Ondanks de belofte van Jambon dat de sluiting van kazernes niet tot afvloeiingen zou leiden, was dit wel degelijk het geval, vertelt Patrick. “In Wallonië zijn er wél mensen ontslagen omdat daar meer mensen werkten dan in Vlaanderen. Iedereen – ook het personeel in Vlaanderen – moest examen doen voor de eigen job. Uiteindelijk is de helft van het personeel afgevloeid of opgestapt.”

4. Te weinig en verouderd materieel

“Met de hervormingen werd heel wat materiaal afgeschreven, waardoor we nu geconfronteerd worden met een tekort.” Een veelzeggend voorbeeld is het verhaal van de zandzakken. Die aanleveren is geen taak meer voor de Civiele Bescherming. “Maar we hebben bij de overstromingen in juli toch voor zandzakken gezorgd door met materiaal dat buiten dienst was gesteld zandzakken te vullen.”



Weelde

OP STAP ...

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

VANDAAG: HET TOEKOMSTIGE BRANDWEERMUSEUM IN WEELDE



Erfgoed dat niet verloren mag gaan



TEKST
Timothy Puype

FOTOGRAFIE
Anton Coene

De ladderwagen van brandweerpost Wevelgem is extra speciaal voor Hans Clarysse, want hij reed er zelf vaak in mee op interventie.



Dit kleine wagentje weegt slechts 900 kilogram. Perfect voor snelle interventies in de Hondafabriek, want het kon door de gangen laveren.



dat kostbare erfgoed niet verloren laten gaan. Na een lange zoektocht naar de perfecte locatie viel hun oog op de voormalige militaire basis in Weelde, vlak naast het lokale vaccinatiecentrum dus. De hele collectie palmt momenteel twee hallen in voor het toekomstige brandweermuseum. Hans Clarysse, voorzitter van Brandweervereniging Vlaanderen, leidt ons enthousiast rond: “De inrichting van het museum gebeurt volledig door vrijwilligers. Ik kom in het weekend van Wevelgem naar hier – een rit van zo’n twee uur – om alles klaar te zetten voor de opening van het museum volgend jaar. We hebben nog gigantisch veel werk met de opbouw en het sorteren van meer dan een miljoen onderdelen. We hebben zelfs de grootste collectie aan brandblusapparaten ter wereld, met

zo’n 500 verschillende exemplaren.” “Hier staan 135 rijdende voertuigen, daar tel ik de paardgetrokken wagens uit de 19e eeuw niet bij. De oudste brandweervagen dateert van 1921. Sommige voertuigen hebben de tand des tijds goed doorstaan of konden we mooi restaureren.



We rijden het gigantische domein, vroeger een militaire basis, van Weelde op. Tientallen mensen zijn hier onderweg naar het vaccinatiecentrum, maar wij gaan in een van de 17 hallen op zoek naar een onbekend stukje Belgische geschiedenis: brandweervagens en alles wat ermee te maken heeft.

Tot voor enkele maanden vond je de brandweervagens en andere voorwerpen uit de lange geschiedenis van de Belgische brandweer in Aalst. Toen de verantwoordelijke vzw haar activiteiten opdoekte, wilde Brandweervereniging Vlaanderen

Andere zullen we meer gehavend tentoonstellen. Die blutsen en plekken getuigen van het ‘leven’ dat ze hebben gehad. Met een van de wagens heb ik zelf nog gereden toen ik jong was: de ladderwagen van de brandweerpost Wevelgem, waar ik vandaan kom.”

Andere zullen we meer gehavend tentoonstellen. Die blutsen en plekken getuigen van het ‘leven’ dat ze hebben gehad. Met een van de wagens heb ik zelf nog gereden toen ik jong was: de ladderwagen van de brandweerpost Wevelgem, waar ik vandaan kom.”

Het nieuwe brandweermuseum opent midden 2022 de deuren.

30 juni 20²⁰₂₁

Vorig jaar stonden de bossen in Californië al in lichterslaaie, en deze zomer was het opnieuw prijs. Bosbranden teisterden deze zomer ook heel wat Europese bossen. Met heuse klimaatvluchtelingen tot gevolg op het Griekse eiland Evia. Zou dat onze bossen ook kunnen overkomen?

Jurgen Rombaut van het Agentschap Natuur en Bos (ANB) is als thema- en crisisbeheerder klimaat de geknipte man om te vragen hoe we onze bossen en natuurgebieden beschermen. “De vele bosbranden liggen in lijn met de verwachte principes van klimaatverandering. Voor West-Europa gaat men uit van langere natte periodes in de winter en drogere periodes in de zomer. Die drogere periodes zullen ook in Vlaanderen toenemen, dus we verwachten ook hier een stijging van de kans op natuurbranden. De meeste Vlaamse natuurbranden ontstaan door toedoen van de mens. Heel soms opzettelijk, meestal door onoplettendheid.”

Daarom worden terreinen die vatbaarder zijn voor natuurbranden in droge periodes extra in de gaten gehouden. “Denk maar aan de Kempense naaldbossen, de Kalmthoutse Heide en duinvegetaties.” Het ANB schakelt naast eigen personeel en hulpdiensten ook vrijwilligers in als het gevaar groot is. “Op de Kalmthoutse Heide staat een brandwachttoren waar vrijwilligers het gebied in de gaten houden en meteen alarm kunnen slaan.”

Aangepast bos- en natuurbeheer is nog zo’n preventieve maatregel. Jurgen: “Monotone naaldbossen maken we gevarieerder met loofbomen en rijke ondergroei. In heidegebieden maaien we bredere bermen als buffer bij een eventuele brand, en met begrazing door schapen en runderen wordt onder meer de

uitbundige groei van pijpenstrootje, een grassoort in de hand gehouden.”

Een methode om het actuele risico op natuurbranden weer te geven die de meeste bezoekers ondertussen kennen, zijn de verschillende kleurcodes: van groen - geen brandgevaar - tot rood - extreem hoog brandgevaar. “Bij elke kleurcode passen maatregelen die inspelen op de situatie om zoveel mogelijk risico’s te vermijden.” Recent kondigde minister Demir aan dat ze een algemeen en permanent rookverbod in bossen en natuurgebieden wil invoeren. Hierover wordt wellicht in het najaar een beslissing genomen.

“Nieuw is dat we nu in heel Vlaanderen kijken naar natuurbrandgevaar en dezelfde aanpak hanteren, en niet alleen meer in de provincies die er ‘traditiegetrouw’ mee te kampen hebben. Samen met onze verschillende partners checken we bij de start van het brandgevaarseizoen of we de noodinterventieplannen moeten opfrissen en bijsturen. Iedereen weet dan perfect wat er verwacht wordt.”



© Belga Image

In vorige nummers kwamen de privatiseringsplannen van het Zorgbedrijf Antwerpen (ZBA) al uitgebreid aan bod en werd er aandacht besteed aan het voorstel van “privatiseringsdecreet”. Dat laat toe dat zorgbedrijven verenigen en vennootschappen oprichten en dat zelfs commerciële partners kunnen toetreden. De commercie komt daardoor binnen in de publieke zorg. ACV Openbare Diensten heeft de voorbije maanden alles gedaan om het Vlaams Parlement ervan te overtuigen het voorstel van decreet in te trekken.

COMMERCIALISERING VAN PUBLIEKE ZORG?

VLAAMSE MEERDERHEIDSPARTIJEN POTDOOF VOOR VERZUCHTINGEN MIDDENVELD

We zochten samenwerking met de academische wereld, publiceerden opinies in kranten en gaven onze visie tijdens een hoorzitting in het Vlaams Parlement ... We kregen veel steun vanuit het middenveld, zelfs uit onverwachte hoek, zoals van Zorgnet-Icuro. Met vele actoren uit zorg en welzijn publiceerden we een open brief die wees op de gevaren van commercialisering. De brief eiste ook een grondig maatschappelijk debat over de toekomst van onze zorg. De stemming van het decreet kon net voor het zomerreces nog worden vermeden. Ondertussen wachtte de OCMW-raad van Antwerpen het decreet niet af en

gaf ze groen licht aan het ZBA tot de oprichting van vennootschappen. ACV Openbare Diensten diende prompt klacht in en kreeg gelijk van de gouverneur die de beslissing van de OCMW-raad vernietigde.

Ook de vakantie heeft de meerderheid niet tot inkeer gebracht. Zij blijft potdooft voor de verzuchtingen van het middenveld. Waarschijnlijk zal eind september het decreet worden gestemd. Een historische vergissing wordt dan een feit.

Wij blijven alvast elke commercialisering in de zorg bestrijden. Op 21 september om 13 uur voeren we prikacties in de zorg- en welzijnsinstellingen.

Privatisering en commercialisering brengen altijd de toegankelijkheid, de kwaliteit en de betaalbaarheid van zorg en welzijn in het gedrang. Niemand wordt daar beter van.



TOT

Het pensioen in België behoort tot het laagste van West-Europa.

Een werknemer die even lang gewerkt en evenveel verdiend heeft, krijgt in Duitsland 10 procent meer, in Frankrijk 38 procent, in Nederland 46 procent, in Luxemburg 49 procent en in Oostenrijk 54 procent. Wie hier 42 tot zelfs 45 jaar gewerkt heeft, krijgt slechts 60% van zijn gemiddeld loon. En over de verhoging van het minimumpensioen ligt men nog altijd te bakkeleien.

Een vreemde zaak. Wie, nu de scholen en de bedrijven weer open zijn, een wandeling met zijn hondje maakt, ziet het buiten wemelen van de gepensioneerden. Die hebben wandelschoenen gekocht bij de firma die al jaren roept Belgisch te kopen. Ze hebben fietsen gekocht bij ex-flandriens, ze drinken koffie en eten op de terrassen van de horeca die anderhalf jaar op zijn gat lag en goed is voor ruim 150.000 jobs.

En wanneer je ze niet buiten ziet, dan is de kans groot dat ze thuis op uw kinderen letten en voor gratis opvang zorgen. Of ze zetten zich onbezoldigd in voor het vrijwilligerswerk, de trots van Vlaanderen.

Mag het daarom niet wat meer zijn?

