

# NT

M A G A Z I N E

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | **Nr. 52** | 2022 |

## HET GESPREK

Bestuursvrijwilligers:  
waarom doen ze het?

## CAMPAGNE

Dit doet het ACV om de  
pensioenkloof aan te pakken.

## OP STAP

Snuisteren in de Fin Shop  
van FOD Financiën.

# Besparingen bij de UGent

Kopzorgen voor het personeel



## 12 The Great Resignation

Zeggen we, zoals de Amerikanen,  
steeds vaker onze job op?



## 04 Het gesprek

Wie zijn de 'onzichtbare'  
vrijwilligers in bestuurs-  
functies bij vzw's?

## 06 UGent

De besparingen gaan veel te ver.

## 10 De militant

Eindelijk 14 miljard euro extra  
voor Defensie.

## 15 De klant

Francine eet bijna elke middag  
in een sociaal restaurant.

## 16 De stelling

Het ambtenarenpensioen  
is veel te hoog.

## 17 Super Maria

We maken een einde  
aan de pensioenkloof.

## 22 2 jaar later

Hoe zit het met de diversiteit  
bij de Vlaamse overheid?

### NT | EDITIE N°51 | COLOFON

CONCEPT & REDACTIE  
The Fat Lady

COVERBEELD  
Frank Geerts

COÖRDINATIE  
Dorien De Wit,  
Pers & Communicatie  
ACV Openbare Diensten

DRUK  
Roularta Printing  
[www.roulartaprinting.be](http://www.roulartaprinting.be)

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER  
Jan Coolbrandt

## VAN DE ENE CRISIS IN DE ANDERE ...



Of de coronacrisis nu echt achter de rug is? Het is nog te vroeg om dat te zeggen. Wel was het begin maart een hele opluchting dat een batterij aan maatregelen op de schop konden en iedereen weer van zijn vrijheid kon genieten. Aan de files te merken, wordt de draad snel opgenomen. Alsof er niets is gebeurd. En toch ... De coronacrisis is écht nog niet achter de rug. Voorzichtigheid en waakzaamheid blijft de boodschap. Toch kunnen de wetgevende initiatieven rond de verplichte vaccinatie (van burgers en zorgpersoneel) nu wel on hold worden gezet. Het telewerk wordt een blijver en moet wettelijk worden verankerd. De mentale gezondheid van de werknemer verdient onze volle en blijvende aandacht. Wereldwijd blijft de vaccinatie van een groot deel van de wereldbevolking problematisch. En wij – de westerse wereld – blijven duidelijk in gebreke.

De ene crisis is pas bezworen en er dient zich een nieuwe aan. De oorlog in Oekraïne, in onze eigen Europese achtertuin, schudt ons wakker en doet ons beseffen dat democratische rechten en vrijheden een zeer kostbaar goed zijn. We moeten onze universele waarden koesteren en verdedigen. Kunnen we ons voorstellen dat burgers geen rechten hebben? Dat mensenlevens van geen tel zijn? En dat dit allemaal op het Europese continent gebeurt? De vluchtelingenstroom maakt het heel erg concreet. Solidariteit is hier het enige gepaste antwoord.

Alhoewel we reeds worstelden met de keuze voor een duurzaam en betaalbaar energiebeleid, kan met deze oorlog nu echt gesproken worden van een energiecrisis. Met serieuze gevolgen voor onze koopkracht. Zowel op Belgisch als op Europees vlak hebben we dringend maatregelen nodig om de energieprijzen aan banden te leggen en in te zetten op onze onafhankelijkheid inzake energieverbruik en -bevoorrading. De torenhoge energiefactuur versmacht heel veel gezinnen bijna letterlijk. Dit moet echt wel stoppen.

Hiermee wordt nogmaals aangetoond dat voor wat ons betreft de koopkracht, met behoud van de automatische indexaanpassing en de vrije loononderhandelingen – samen met onze sociale bescherming – de fundamenteen zijn en blijven van het sociaal-economisch beleid!

*Jan Coolbrandt is voorzitter van ACV Openbare Diensten*

Reacties kan je sturen naar de redactie via: [nt@acv-csc.be](mailto:nt@acv-csc.be)

Reacties: [jan.coolbrandt@acv-csc.be](mailto:jan.coolbrandt@acv-csc.be)



BESTUURSLEDEN:  
EEN NOBELE  
GROEP ONBEKENDE  
VRIJWILLIGERS

SANDRA ROSVELDS  
beweging.net

Wie zijn die ‘onzichtbare’ vrijwilligers in bestuursfuncties van allerlei organisaties en vzw’s? Dat wilde beweging.net graag te weten komen. Daarom organiseerden ze een bevraging naar aanleiding van de Week van de Vrijwilliger, begin deze maand.

“We wilden graag weten wat bestuursvrijwilligers motiveert en wat de drempels en frustraties zijn bij de uitoefening van dit mandaat. We horen regelmatig verzuchtingen over de verzwarende van de administratieve lasten en juridische verplichtingen voor vzw’s”, zegt Sandra Rosvelts, directeur Onderzoek en Ontwikkeling bij Beweging.net. “Deze groep vrijwilligers blijft vaak onderbelicht, terwijl er voortdurend nood is aan zulke vrijwilligers. Organisaties moeten vaak op zoek naar vervanging en die is niet altijd makkelijk te vinden.”

“Uit de bevraging onder 1.131 bestuursvrijwilligers bleek dat de overgrote meerderheid hiervoor koos omdat ze de activiteit van de vzw belangrijk vinden. Iets betekenen voor anderen en voor de samenleving is een belangrijke motivatie. Tegelijkertijd halen veel vrijwilligers er zelf ook voldoening uit. Sociaal contact, dankbaarheid krijgen, een zinvolle vrijetijdsbesteding en een sterker netwerk spelen allemaal mee. De administratieve lasten neemt men er dan graag bij.”

“Vlaanderen heeft een zeer sterke traditie in vrijwilligerswerk.

Heel veel organisaties ontstaan door vrijwilligers. Mensen kijken waar noden zijn, springen in dat gat en nemen initiatief. Vlaanderen telt zo’n 750.000 vrijwilligers, een aantal om heel trots op te zijn. Doorheen de tijd is de aard van het vrijwilligerswerk wel wat gewijzigd. Vrijwilligers zetten zich liever in voor concrete projecten. Een bestuursmandaat vergt evenwel een langdurig engagement.”

“Speciaal voor de bestuursvrijwilligers zijn we op 7 maart gestart met een specifiek opleidingsaanbod: de bestuurdersacademie. Dat is nodig: er is de nieuwe wet op vennootschappen en verenigingen waardoor een vzw zich aan meer regels moet houden. Het is dan ook van belang dat bestuurders weten wat hun rechten en plichten zijn, ook al is het maar een kleine vzw. Het is allemaal minder vrijblijvend geworden.”

TEKST  
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE  
Anton Coene



Meer weten over de bestuurdersacademie?  
Scan deze code



# BESPARINGEN BIJ DE UGENT

Het rommelt bij de UGent. Aan de basis ligt de nota Kerntakendebat.

Om te komen tot een meerjarenbegroting in evenwicht moeten we de komende 5 jaar 10 tot 15 miljoen euro besparen per jaar.

Dat is een grote hap uit het budget en verplicht de UGent ertoe keuzes te maken die ook het personeel raken.

TEKST  
Willem-Jan van Ekert  
FOTOGRAFIE  
David Van Hecke



De maatregelen zijn ingrijpend. Op de tafel ligt een pakketje aan besparingen waaronder minder verlofdagen, een duurdere hospitalisatieverzekering, afstoten van het cultureel en congrescentrum Het Pand en zijn activiteiten tot zelfs de sluiting van de kinderdagverblijven. Afgevaardigde Stefanie Vermeire van ACV Openbare Diensten is teleurgesteld.

“Deze maatregelen hebben een enorme impact op onze medewerkers, maar het bestuur vond het niet nodig vooraf met ons in overleg te gaan. Tot op vandaag was er nog geen overleg over de besliste besparingsmaatregelen.”

Kop van Jut is rector Rik Van de Walle en bij uitbreiding de vice-rector en de beheerders. “In januari werd vanuit de overheid beslist om te bezuinigen en daarmee is voor de rector de kous af. Hij beroept zich op de beslissing van de raad van bestuur en dat het niet aan hem is om die terug te draaien. Dat laatste is natuurlijk niet correct. Een beslissing kan altijd gewijzigd worden door de raad van bestuur. En daar hopen wij op.”

Even leek het erop dat de nota niet goedgekeurd zou worden, tot de rector aan het ZAP (zelfstandig onderwijzend personeel, het personeel dat onderzoek verricht en doceert) beloofde het dubbele inschrijvingsgeld voor doctorandi te laten vallen en de bibliotheekkosten niet integraal door te rekenen. “Daardoor heeft het ZAP, dat bij stemmingen zwaar doorweegt, de nota goedgekeurd. De nota ontstond uit gesprekken met de decanen en directeuren, zonder andere categorieën aan te spreken.”

“Als gevolg van de nieuwe stijl en het sanctionerende vingertje van de raad van bestuur, heb ik er mijn ontslag gegeven na tien jaar. Als bestuurder met ACV-sticker werd ik monddood gemaakt door allerhande gedragscodes. Dat was niet langer werkbaar. Nu kan ik me als niet-bestuurder vrijer bewegen en mijn werk als militant ten volle opnemen.”

“Een financieel gezonde instelling is voor iedereen een goede zaak. En daar willen we actief aan meehelpen. Ik wil dat mensen weten dat er wel degelijk alternatieven voor deze besparingen zijn. Een aantal weken terug bezorgde ik een voorstel met alternatieven aan de rector, die volgens mij ook leiden tot een meerjarenbegroting in evenwicht. We hopen dat we deze alternatieven kunnen bespreken op het personeelsonderhandelingscomité.”

## Problemen door onderfinanciering

De besparingen moeten er komen omdat de UGent, net als de andere universiteiten, al jaren ondergefinancierd wordt. “Er worden ook afspraken uit het onderwijsdecreet niet nageleefd, zoals een te late indexering op de lonen, een niet-indexering op de werkingscomponent (de ondersteuning in de vorm van gebouwen, energie ...) en het zogenaamde kliksysteem dat niet toegepast wordt.” Dat systeem betekent een stijging van de financiering bij een stijging van het studentenaantal.



# DAG KINDERDAGVERBLIJF?

Volgens **Stefanie Vermeire** is de sluiting van de kinderopvang nog geen uitgemaakte zaak. “Die beslissing kwam out of the blue, totaal niet doordacht. In de kinderopvang zitten voornamelijk kinderen van internationale postdocs. Internationalisering is een van onze kerntaken waar we de komende jaren in investeren. Dan staat zo’n beslissing daar haaks op.”



Liselot Lievens is begeleidster in het kinderdagverblijf van de UGent aan de Isabellakaai in Gent. We bellen haar terwijl ze op de kleintjes van de UGent let. “We hebben drie leefgroepen van baby’s, van 0 tot 16 maanden oud en dan nog drie groepen peuters. In totaal gaat het over ongeveer honderd kinderen. We zijn met een twintigtal begeleiders. Als het van de plannen van de raad van Bestuur afhangt staan we binnenkort gewoon op straat. Ze beloven wel veel, dat zijn we ondertussen van hen gewoon. Zo stuurden ze gisteren een mail waarin ze aankondigden dat de kinderen hun plaats zouden behouden omdat het dagverblijf overgenomen zou worden. Een beetje vreemd want tegelijk zeggen ze dat ze nog niet weten door wie. Met andere woorden: als ze geen partner vinden, dan houdt die belofte geen enkele steek. Uit eigen ervaring weet ik dat ze regelmatig beloftes doen die ze niet nakomen. Ik heb sinds anderhalf jaar een contract van onbepaalde duur, maar daar heb ik jaren naar moeten vragen. Ik werd zo vaak teleurgesteld dat ik mijn geloof in mijn werkgever kwijtgeraakt ben. Ik hou er ernstig rekening mee dat we dit jaar gewoon ontslagen worden. Er is nood aan kindbegeleiders, een nieuwe baan vinden zal niet zo moeilijk zijn. Maar de omstandigheden in de privésector zijn heel wat minder rooskleurig. De werkdruk is er hoger en het loon lager. We willen eigenlijk gewoon blijven. We vechten tot de laatste snik om de kinderen de kwaliteitsvolle zorg te bieden waarvoor we bekend staan. De kinderdagverblijven zijn een visitekaartje van de universiteit. Dat gooi je toch niet zomaar weg?”

**Verdere acties en betogingen worden gepland als er geen overlegkader wordt vastgelegd of inhoudelijke gesprekken worden opgestart.**



“We liepen  
miljoenen euro’s  
mis door  
het niet  
toepassen  
van het  
kliksysteem.”

“Het probleem is dat die financiering met vijf jaar vertraging wordt uitgevoerd. Bijvoorbeeld: in 2013 steeg door de inkanteling met de hogescholen de studentenpopulatie enorm. Pas in 2019

steeg de financiering hiervoor mee. In 2020 hebben we die verhoging of klik niet gekregen. Ook de komende jaren worden er kliks overgeslagen. Dat betekent dat we elk jaar op een budget van 400 miljoen euro wel 8 miljoen verliezen. Intussen hebben we afgelopen 10 jaar miljoenen misgelopen door onder meer het niet toepassen van het kliksysteem, het schrappen van onderzoeksmiddelen en aanmoedigingsfondsen voor onderzoek, het verminderen van groeipaden ... Terwijl het studentenaantal de laatste 20 jaar verdubbelde.

## Stijgende personeelskosten

Een ander groot probleem is de sterk stijgende personeelskost. “Er werden in het verleden veel mensen aangeworven, maar voornamelijk in lage graden zodat de personeelskost hanteer- en controleerbaar bleef. Maar om de zoveel jaar komt er een nieuwe rector en die wil zich altijd profileren. De ene door meer ZAP’ers te werven, de andere met de invoering van een beter bevorderingsbeleid voor het ZAP. Als vakbond zijn we daar natuurlijk niet tegen, want je moet ook goed personeel kunnen aantrekken. Het gevolg is echter dat de functionele loopbanen veel sneller stijgen dan voorzien. Die kosten bedroegen vroeger 2 tot 3 procent. Nu gaan we naar 4 tot 5 procent.

In mijn ogen kan een deel van de problemen opgelost worden door de ZAP’ers met deze uitwassen te confronteren en ervoor te zorgen dat ze financieel bijdragen aan de centrale kas. Als ze 1 tot 2 procent van hun onderzoeksfinanciering extra zouden afdragen, zijn we uit de problemen. Onderzoeksgroepen halen via externe financiering heel wat geld binnen. Officieel moeten ze daarvan 17% overheadskosten afdragen aan de centrale kas van de UGent voor de ondersteuning die ze krijgen. In werkelijkheid ligt dat percentage slechts op 11%. Dat is veel te weinig, zeker als je weet dat studies aantonen dat overheadkosten gemakkelijk 25 tot 30% bedragen. Wij willen dat naar 21 procent krijgen. Als de interne verrekening beter op orde zou zijn, dan zouden we ons niet moeten bezighouden met de kinderopvang te sluiten ... Met die sluiting wil

men 500.000 euro besparen, dat is peanuts op een begroting van 400 miljoen euro. Daarmee ga je de problemen niet structureel oplossen, zeker omdat je elders oplossingen moet zoeken.”

## Alternatieven

ACV Openbare Diensten heeft bij monde van Stefanie Vermeire een aantal alternatieven van besparingen op tafel gelegd. Tot op heden (dit stuk werd geschreven op 8 maart) gaven rector en bestuur geen reactie. Stefanie somt ze nog even op. “Om te weten waar het schoentje knelt, moeten we alle administratieve processen in kaart brengen. We willen dat het personeel meer betrokken wordt via jaarlijkse efficiëntiegesprekken. We eisen opleidingen voor medewerkers en de mogelijkheid om via loopbaanbegeleiding van job of functie te veranderen. We moeten in tijden van digitalisering afstappen van landschapskantoren. Het kan niet meer dat we honderden vierkante meters verwarmen voor een paar medewerkers die op die dag op de campus werken. Thuiswerk moet toegelaten worden daar waar het mogelijk is en het personeel vragende partij is. Door ruimtebesparingen moet er ook minder gehuurd worden en kunnen we meer centraliseren. Jaarlijks geeft de UGent 11,6 miljoen euro uit aan energie ... Onderzoeksgroepen moeten, wanneer ze te groot worden, zelf instaan voor door hen gemaakte extra kosten en zelf bijkomend ondersteunend personeel aanwerven. Momenteel werken we met 10.000 leveranciers. Dat zijn er 9.500 te veel. We moeten veel meer inzetten op raamcontracten. Dat zorgt ervoor dat bestellingen, facturen ... sneller en efficiënter worden verwerkt.”

## Protest

Op 23 februari organiseerden de vakbonden een mars van het Sint-Pietersplein naar het centrum van Gent waaraan 800 medewerkers deelnamen. Veel medewerkers uit de kinderopvang, het Pand en het transport waren aanwezig. Het signaal was duidelijk. We gaan niet akkoord met de geplande besparingen. Op 8 maart namen we deel aan de vrouwenmars in Gent met speciale aandacht voor de besparingen. Op 10 maart vroegen de vakorganisaties een concreet plan van aanpak met betrekking tot de besparingen. Er werden een vijftal vergadermomenten voorzien. De vakbonden hopen in de paasvakantie enkele volle dagen te kunnen onderhandelen. Maar dat laatste kon en wilde men nog niet inplannen. ☹

UITBESTEDEN  
≠  
BESPAREN



TEKST  
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE  
Anton Coene

“Het is jammer dat wij rampen nodig hebben om erkend te worden.

De geopolitieke situatie vandaag maakt Defensie opnieuw belangrijk.”

**14 miljard euro.** Dat is het bedrag dat deze regering de komende jaren extra wil investeren in Defensie. Niet alleen in nieuw materiaal, maar ook in personeel. De aankondiging eind januari klonk als muziek in de oren van Walter Bonneux, die al decennialang met lede ogen de afbouw van het leger vanop de eerste rij meemaakt. “Pas op, toen minister Ludivine Dedonder haar POP-plan aankondigde – People Our Priority – was ik erg sceptisch. Er is ons al zoveel beloofd de voorbije jaren, beloftes die vaak niet werden ingelost. Pas toen de Raad van State op 22 februari groen licht gaf voor de plannen, begon ik erin te geloven.”

Het fiat van de Raad van State zorgde ervoor dat vanaf 1 maart het loon van de militairen met een eerste schijf omhoog ging. “Volgend jaar volgt een tweede schijf, en in 2024 een laatste. De loonsverhoging zal naargelang functie en anciënniteit een paar honderden euro's bedragen”, weet Walter. “De laatste keer dat we een loonsverhoging kregen was onder minister Flahaut, twintig jaar geleden.” Hij vindt het ook positief dat de Defensiestaf op vraag van de vakorganisaties elke vier jaar de evolutie van de weddeschalen van Defensie vergelijkt met die van andere federale veiligheidsdiensten.”

Het POP-plan gaat over meer dan loonsverhoging. “Met het plan wil de minister het beroep van militairen opnieuw aantrekkelijk maken en naar waarde schatten. Zoals met de extra voordelen die ze aan veteranen wil toekennen, of de maaltijdcheques die we vanaf november krijgen. De vorige minister, Steven Vandeput, verborg zijn minachting ten opzichte van het personeel zelfs niet. Hij was het leger kapot aan het besparen, onder het motto van outsourcing.”

Die afbraakpolitiek zorgde ervoor dat velen het leger vaarwel zeiden en dat het beroep niet meer aantrekkelijk was. “Minister Dedonder wil het leger opnieuw vergroten met 10.000 extra mensen. De aanwervingen zijn volop bezig, met 2.500 rekruten per jaar. Meer kan niet omdat we niet genoeg instructeurs hebben om ze op te leiden”, vervolgt Walter wrang. “Kandidaten zijn er wel. De tanker is eindelijk gekeerd, maar we zijn er nog niet.”

“Door ons optreden na de aanslagen in Zaventem, de overstromingen afgelopen zomer en onze tussenkomsten tijdens de coronacrisis waar het leger bijsprong in ziekenhuizen en woonzorgcentra en instond voor de verdeling van de federale mondklappers, ontdekte het grote publiek dat we veel meer deden. Tegelijk maakten die rampen pijnlijk duidelijk hoe verouderd ons materiaal is. De brand in Brecht was zo rampzalig door het feit dat de brandweerwagen al jaren in panne stond en geen bemanning meer had. Dat er jarenlang bespaard is in het leger komt omdat het te goed ging in de wereld. Het is jammer dat wij rampen nodig hebben om erkend te worden. De geopolitieke situatie vandaag maakt Defensie opnieuw belangrijk.”

Walter Bonneux (54) is  
diensthoofd medische  
archieven bij Defensie



Je hebt misschien al gehoord van **The Great Resignation**, een fenomeen in de VS waarbij mensen massaal ontslag nemen voor een betere job. Hoewel het nauwelijks met cijfers gestaafd wordt, vroegen wij ons af of er ook in Vlaanderen sprake is van een toename in het jobhoppen.

## Maatschappelijke meerwaarde is veruit de belangrijkste troef

Inge Van Belle is medeoprichter van Herculean Alliance, een netwerk van employee engagement specialisten. Zij neemt de tendens waar in de VS, Azië en het VK maar heeft niet de indruk dat het op dit eigenste moment bij ons een grote rol speelt. “Het grote verschil zit hem in de anciënniteit die werknemers hier opbouwen. Dat heeft een grote impact op de verloning en later ook op het pensioen. Dus weten we nog niet of het hier zo’n vaart zal lopen. Maar aangezien we in een globale economie zitten, zal ook onze arbeidsmarkt niet immuun blijven.”

Met een pas gelanceerde grootschalige survey, uitgerold met enkele partners, wil Herculean Alliance meer te weten komen over dit fenomeen. Inge: “We peilen onder meer naar verschillen tussen generaties en sectoren. En als er sprake is van zo’n Great Resignation, welke de belangrijkste redenen zijn om van job te veranderen. Nu blijft het giswerk. Zo hoor ik wel van enorm veel mensen die switchen. Maar of dat nu zo lijkt omdat ik er nu meer op let dan anders of dat het effectief zo is, dat weet ik niet.”



TEKST  
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE  
Flore Deman

### OP ZOEK NAAR ZINVOL WERK

Inge Van Belle: “Uit informele gesprekken met de hr-wereld krijg ik wel de indruk dat het zo is. Ik voel in elk geval een grote rusteloosheid en merk dat door de coronapandemie en het vele telewerken mensen nagedacht hebben over hun leven en dus ook over hun job.”

In de VS is verloning niet de enige reden om te veranderen van job, weet Inge. “Een andere belangrijke reden is het feit dat de missie van veel bedrijven hun medewerkers niet meer aanspreekt. Terwijl mensen mee willen werken aan iets zinvols, iets duurzaam. Nu telewerken de norm wordt speelt de nabijheid van de werkgever een minder grote rol en dat opent nieuwe horizons. Zeker de jongere professionals van generatie Z willen een impact nalaten. Ten slotte willen mensen de kans krijgen om door te groeien in een organisatie.”

### WAR ON TALENT

Voor bedrijven is jobhoppen een minder positief gegeven, vindt Inge van Belle. “In deze war on talent is het goed dat bedrijven hun best doen om talent aan te trekken. Maar de balans mag niet overslaan, ook medewerkers moeten het beste van zichzelf geven. Sowieso is de tijd voorbij dat werknemers een hele carrière binnen een en hetzelfde bedrijf hebben.”

Toch doen bedrijven er beter aan om goed personeel te behouden, vindt ze. Samen met collega Klaus Lommatzsch schreef Inge van Belle

## WAT MERKT JONG ACV?

Joke Vrijs is nationaal verantwoordelijke Jong ACV. Ze zag met name bij jobstudenten twee grote bewegingen. “In 2020 gingen sectoren waar vooral jobstudenten aan de slag zijn – de horeca en de cultuursector – dicht door de pandemie. Sinds die sectoren weer opengaan, steeg het aantal jobs, ook omdat veel vaste medewerkers uit de horeca andere oorden zijn gaan zoeken. Bij jongeren die voor het eerst op de arbeidsmarkt komen, zien we dat zij steeds minder vaste contracten krijgen aangeboden en meer preciaire contracten. Er bestaan een veertigtal verschillende soorten contracten. Dat zegt wel iets over de arbeidsmarkt. Hoe meer flexibiliteit gevraagd wordt vanuit de werkgevers, hoe meer onzekerheid. Jongeren die voor het eerst op eigen benen staan, komen snel tot de conclusie dat het niet eenvoudig is om een goed en stabiel inkomen te verwerven.”

Voor jongeren kan ACV heel veel betekenen, vindt Joke Vrijs. “Wij schieten al in gang voordat ze de arbeidsmarkt betreden. We bereiken twaalfduizend schoolverlaters met informatie over wat hun te wachten staat. Praktische zaken zoals inschrijven in de VDAB, aansluiten bij een ziekenfonds, de verwachtingen qua loon en arbeidsvoorwaarden en hoe te solliciteren. Vreemd genoeg wordt deze informatie niet standaard in het onderwijs aangeboden.”

Sinds 2021 heeft Jong ACV een WhatsApp-account met een individuele dienstverlening voor schoolverlaters. “Jongeren krijgen er stap voor stap advies over wat te doen om de overgang van schoolbank naar werkvloer vlotter te laten verlopen. Daarnaast hebben we twee diensten voor mensen die van job veranderen: de loopbaandienstverlening met het ken-je-rechten-verhaal en de dienst loopbaanbegeleiders. Er is ook een aparte dienstverlening voor interimwerknemers, Interim United. Juist dit soort werknemers verandert vaak van job en is daarom voor een vakbond moeilijker om te volgen. Interim United moet daar verandering in brengen.”







## “Mensen willen werken aan iets zinvols, iets duurzams.”

Inge Van Belle, Herculean Alliance

*Employee engagement. What else?* Het boek beschrijft twaalf drijfveren voor engagement. “Een aantal van die drijfveren zijn zeer bepalend om mensen te kunnen behouden. Een van de belangrijkste is duidelijkheid. Hoe duidelijker je identiteit, je bedrijfswaarden, hoe beter de mensen die je aantrekt. *Your vibe attracts your tribe.*”

### BIJ DE VLAAMSE OVERHEID

Peter Rabaey is administrateur-generaal van het Agentschap Overheidspersoneel. Hij ziet binnen de Vlaamse overheid de gebruikelijke mobiliteit maar niet meer dan andere jaren. “Eerder integendeel, ik denk dat heel wat medewerkers juist minder geneigd zijn om van job te veranderen. De onzekerheid door corona is al genoeg. Daar hoeft de extra onzekerheid door van werk te veranderen niet bij. Maar je hebt altijd wel mensen die graag van job veranderen. Wie al bij de Vlaamse overheid werkt, krijgt verschillende mogelijkheden om van functie te veranderen en

om nieuwe ervaringen op te doen, tijdelijk of permanent. Zowel binnen de eigen organisatie of in een van de vele andere. Wie wil kan hier een hele loopbaan uitbouwen.”

Jongeren hadden in het verleden een minder zuiver beeld van de Vlaamse overheid als werkgever. “Door sinds 2015 stelselmatig naar jobbeurzen te gaan en actief in dialoog met hen te treden, door naar scholen te trekken, en via stages en studentenjobs zijn we erin geslaagd meer jongeren met de Vlaamse overheid als werkgever kennis te laten maken. Tegelijk zien we bij jobstarters een verschuiving in de waarden waar ze bij een job belang aan hechten. Zaken als het imago van de werkgever, maatschappelijke relevantie en duurzaamheid, de mate waarin een goede sfeer op de werkvloer gestimuleerd wordt, spelen bij jongeren mee bij de keuze van een werkgever. We hebben intern onderzoek gedaan naar wat mensen passioneert om hier te werken. Maatschappelijke meerwaarde is daarbij veruit de belangrijkste

troef. Veel van onze jobs zijn rechtstreeks gelinkt met zaken die je dagelijks in de krant leest: milieu, duurzaamheid, energie, mobiliteit. Allemaal thema’s die ook jongeren aanspreken.”

De Vlaamse overheid heeft 70.000 volgers op LinkedIn. Hun account op Instagram toont elke werkdag aan bijna 5.000 volgers via De Vlaamse Ambtenaar, mensen met heel uiteenlopende functies in hun dagtaak. 🍷

DE KLANT



“Sinds de dood van mijn vriend vier jaar geleden kom ik hier bijna elke middag eten. Voor 5 euro kan je zelf niet koken, toch? Meestal spreek ik af met Francine. Ik heb haar hier leren kennen en we zijn echte vriendinnen geworden. We wonen allebei alleen en voor onszelf koken doen we niet graag.”

Francine Broos (70) is vaste klant in sociaal restaurant Het Beverbeekhuis in Diest.



## AMBTENAREN- PENSIOENEN ZIJN TE HOOG

WAAR

NIET WAAR

CD&V wil de ambtenarenpensioenen hervormen als onderdeel van hun 'pensioenplan'. De ambtenarenpensioenen in het vizier nemen, is nogal gemakkelijk. Te gemakkelijk, want de hoogste pensioenen vind je niet bij de ambtenaren.

**1** Hét ambtenarenpensioen bestaat niet. In 2020 bedroeg het gemiddeld brutopensioen van een ambtenaar met een zuivere ambtenarenloopbaan 2.933,4 euro. Maar niet iedereen heeft zo'n pensioen. Zo krijgt een op vijf ambtenaren met een zuivere loopbaan een pensioen van minder dan 1.500 euro bruto. Het bedrag dat ze netto krijgen, ligt dus nog lager.

**2** Onze werknemerspensioenen liggen onder het Europese gemiddelde. Een Belgische werknemer met een zuivere loopbaan heeft gemiddeld een wettelijk pensioen van slechts 1.374 euro bruto.

**3** Gelukkig krijgen heel wat werknemers een aanvullend pensioen bovenop hun werknemerspensioen. Al zijn ook die aanvullende pensioenen zeer ongelijk verdeeld. In een recente studie stelde het Rekenhof vast dat slechts 10 procent van de aanvullende pensioenuitkeringen naar een grote groep van 70 procent gerechtigden gaat. 20 procent van de uitkeringen gaat naar de aanvullende pensioenen van 1 (!) procent van de gerechtigden. En dat terwijl de overheid 2 miljard euro toesteekt aan het systeem. Misschien is het label 'disproportioneel' dat CD&V gebruikt voor de overheidspensioenen hier meer gepast.

20 procent van de werknemers met een aanvullend pensioen, 468.674 gerechtigden, ontvangt dankzij dat aanvullend pensioen minstens evenveel als de 439.882 ontvangers van een ambtenarenpensioen.

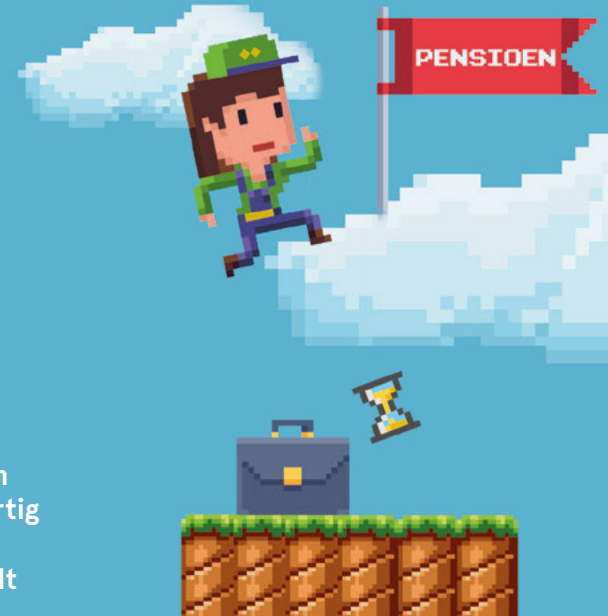
De helft van hen ontvangt zelfs een pensioen dat hoger ligt dan dat van de ambtenaren. De hoogste pensioenen zijn dan ook niet te vinden bij de ambtenaren.

Het echte probleem met de pensioenen in ons land is de globale zwakte van het werknemersstelsel en de zeer ongelijke pensioenopbouw binnen de aanvullende stelsels. De ambtenarenpensioenen laten net zien hoe het beter kan.

## DIT DOEN WE OM DE PENSIOENKLOOF AAN TE PAKKEN

De kloof tussen het gemiddelde pensioen van vrouwen en mannen bedraagt maar liefst dertig procent. Dat heeft grote gevolgen. Die kloof moet verdwijnen, vindt het ACV. Daarom stelt de vakbond enkele strijdpunten op.

TEKST Nathalie De Bisschop

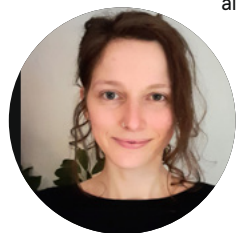


INTERNATIONALE  
VROUWENDAG  
**8 MAART**

MOEDERSCHAP ZORGT  
DE EERSTE **8 JAAR**  
NA DE GEBORTE  
VOOR EEN DALING  
VAN HET INKOMEN  
MET **43 PROCENT**







“Toen we naar aanleiding van Internationale Vrouwendag op 8 maart een rondvraag deden bij onze militanten, bleek al snel dat de pensioenkloof bijzonder hard leeft bij onze leden. Mensen maken zich zorgen over hun toekomst”, vertelt **Marte Billen**, genderverantwoordelijke bij het ACV.

## Het probleem?

De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt maar liefst dertig procent. Daardoor hebben pensioengerechtigde vrouwen het op het einde van de maand vaak een pak moeilijker om de eindjes aan elkaar te knopen. Uit onderzoek blijkt dat vooral gescheiden alleenstaande vrouwen financieel in de problemen komen.

Verschillende oorzaken liggen aan de basis van die pensioenkloof. Zo speelt de loonkloof een rol. Vrouwen verdienen gemiddeld nog altijd minder dan mannen, zelfs als ze dezelfde job uitoefenen en je geen rekening houdt met deeltijds werk. Dat lager loon vertaalt zich aan het einde van je loopbaan logischerwijs in een lager pensioen.

Vrouwen werken meer deeltijds dan mannen en dat is niet altijd een bewuste keuze. Gemiddeld zijn er meer vrouwen aan de slag in sectoren waar deeltijds werk eerder de regel dan de uitzondering is. Denk aan de zorgsector. Daarnaast kiezen vrouwen nog veel vaker dan mannen voor deeltijds werk om voor het gezin te zorgen. Kiezen is een groot woord, want die ‘keuze’ spruit voort uit diep ingesleten stereotiepe maatschappelijke denkbeelden. Deeltijds werken zorgt ook voor een lager loon – want je loopt vaker een promotie mis en in ‘vrouwelijke’ beroepssectoren zoals de zorg- of de dienstencheque-sector word je sowieso lager verloned – én dus voor een lager pensioen.

## Super Maria to the rescue

Om die problemen te belichten, riep het ACV Super Maria in het leven: een hardwerkende vrouw die deeltijds werkt en deeltijds de zorgtaken in het huis opneemt. Ze staat symbool voor een groot deel van de vrouwen die op het einde van hun carrière in de problemen komen met een lager pensioen.

“We hebben de campagne gelanceerd naar aanleiding van Internationale Vrouwendag op 8 maart, maar we laten het daar niet bij”, vertelt Marte Billen.

“Deze ongelijkheid houdt heel wat van onze militanten en leden bezig, we moeten ze uit de wereld helpen. Daarom stellen we een aantal eisen.”

## HOE ZIT HET MET ONGELIJKHEID IN DE OPENBARE SECTOR?

De pensioenkloof tussen mannelijke en vrouwelijke gepensioneerden in het stelsel van de ambtenaren bedraagt 10 procent, net als de loonkloof. Die beperktere loonkloof is dan ook meteen de verklaring voor de gelijkere pensioenen. De pensioenkloof van werknemers bij de overheid bedraagt echter 17 procent terwijl de loonkloof daar ook 10 procent is. Als verklaring voor die grotere ongelijkheid kunnen we kijken in de richting van een minder gunstige behandeling van onderbrekingen van de loopbaan in het werknemersstelsel en de gemiddeld lagere scholingsgraad van werknemers tegenover statutair overheidspersoneel. De slotsom: meer gelijkheid kunnen we bekomen door gelijke lonen, inzetten op scholing en het toekennen van pensioenrechten voor onderbrekingen van de loopbaan. Laat het nu net dat laatste zijn dat de afgelopen jaren onder druk staat.

### Herkenbaar?

Deel je verhaal

Scan de code



### Wil je meer weten?

Neem dan een kijkje op [www.acv-gender.be](http://www.acv-gender.be).

## HOE WIL HET ACV DE PENSIOENKLOOF VERKLEINEN?

### Verlaging van de ‘fulltime standaard’

In sommige sectoren, denk aan de dienstenchequesector of de zorg, is het quasi onmogelijk om een voltijdse loopbaan vol te houden tot het pensioen. Verlaag daarom de standaard van voltijds werk.

### Recht op thematisch verlof

Ouderschapsverlof en tijdskrediet moeten beter betaald worden. Zo kunnen ook alleenstaande moeders makkelijker gebruikmaken van dit recht. Bij koppels moet dat recht beter verdeeld worden, zoals in Scandinavische landen.

### Gelijkstelling van thematische verloven voor pensioen

Ouderschapsverlof en tijds-krediet moeten meetellen voor de berekening van je pensioen.

### Een realistische kijk op een volledige loopbaan

Momenteel moet je 45 jaar gewerkt hebben om een volledige loopbaan te hebben. Mannen werken gemiddeld 39 jaar. Bij vrouwen is dat 34 jaar. We vragen om het aantal jaar dat nodig is voor een volledige loopbaan te verminderen zodat meer mensen een volledige loopbaan hebben en een waardig pensioen krijgen. ☺



DE LOONKLOOF BEDRAAGT VANDAAG NOG **23,1 PROCENT**





OP STAP ...

Elke maand trekken we door Vlaanderen, op zoek naar opvallende verhalen in de publieke sector.

VANDAAG: FIN SHOP VAN DE FOD FINANCIËN IN BORNEM



## Welkom bij de grootste autoverkoper van het land, de Fin Shop

TEKST  
Nathalie De Bisschop

FOTOGRAFIE  
Anton Coene



BORNEM



Een pril lentezonnetje komt net tevoorschijn wanneer we aankomen in Bornem. Middenin het bedrijventerrein hangt een groot bord met daarop 'Fin Shop'. Voor de deur staat een grote, witte bestelwagen met een ontbrekend wiel. We bellen aan en worden vriendelijk onthaald door een medewerker, die ons door de grote, grijze gangen naar een zaal vol lege stoelen leidt.

"Welkom in onze veilingzaal. Of wat onze veilingzaal was", zo ontvangt teamchef **Gregory Vanremoortele** ons. Sinds de coronacrisis houden ze er enkel nog online veilingen. "Het brengt meer geld in het laatje, maar de charme is eraf", geeft Gregory toe. "De spanning tussen de potentiële kopers die tegen elkaar opbieden ontbreekt wel bij online veilingen." Nu staat zijn

kantoor vooraan in de zaal. Op een verhoogje, waar normaal de veilingmeester zit. Achter hem staat een kast vol mappen en stapels met papieren. Hij krijgt tussendoor een telefoon over een nieuw voertuig dat binnenkort wordt geleverd. "Ik ben continu bezig met administratie", lacht de teamchef.

Hij neemt ons mee naar een immense ruimte vol voertuigen, in de brede zin van het woord. Van fietsen en fietskarren, over moto's en luxewagens, tot jetski's. "Alle voertuigen die in Vlaanderen strafrechtelijk in beslag worden genomen en waarbij de magistraat een toestemming tot 'vervreemding' geeft, komen bij ons voor verkoop. We proberen ze zo snel mogelijk te verkopen.

Hoe langer ze hier staan, hoe meer het kost aan stalling."

De FOD Financiën verkoopt zo meer dan 11.000 voertuigen per jaar. "Het zou zelfs kunnen dat we daarmee de grootste autoverkoper van het land zijn." Regelmatig zit daar een speciale wagen bij, mogelijk ooit van drugscriminelen. "We weten nooit van wie de auto is die we binnenkrijgen, maar het spreekt soms wel tot de verbeelding. Nog niet zo lang geleden verkochten we een Lamborghini Urus voor net geen 300.000 euro. De grootste verkoop sinds de opening."

In een magazijn naast de auto's staan de meest uiteenlopende spullen. Noem een voorwerp en het ligt er. Dozen vol gloed-nieuwe Adidas-truitjes, een koevoet waar misschien wel een inbraak mee gepleegd is, honderden dezelfde smartphones die vermoedelijk gestolen zijn, maar ook werkmateriaal dat zijn beste tijd al gehad heeft, kunstwerken met gouden kaders die zo thuishoren in het huis van je grootmoeder, afgedankte computerschermen van een overheidsdienst en niet-opgehaalde postpakketten.

"De meeste kleinere voorwerpen verkopen we in een bundel via onze website. Alles apart verkopen zou enorm tijdrovend zijn", legt Gregory uit. "We moeten plaats maken voor nieuw materiaal. Anders blijft het gerief zich opstapelen."

Wil je zelf eens snuisteren tussen de voorwerpen? Dat kan op [www.finshop.belgium.be](http://www.finshop.belgium.be).





23 maart

20<sup>21</sup><sub>22</sub>

Twee jaar geleden kaartten we aan in NT magazine dat de Vlaamse overheid nog te ver afstaat van de streefcijfers op het vlak van diversiteit die ze zichzelf oplegt. Twee jaar later zien we dat de Vlaamse overheid nog altijd worstelt met haar diversiteitsbeleid.

De Vlaamse overheid wil een weerspiegeling zijn van de samenleving en ze wil dat bereiken door een inclusief personeelsbeleid. Het is nog altijd wachten op het nieuwe strategische meerjarenplan 2021-2024 van minister Somers, met hopelijk ambitieuzere streefcijfers. Dat is nodig, want volgens de laatst beschikbare cijfers van 2020 kleurt de Vlaamse ambtenarij nog altijd te wit en te mannelijk.



Bij de verschillende doelgroepen schuiven de cijfers wel lichtjes op richting streefcijfer, maar de kloof is soms nog groot. Dat zien we onder meer bij de Vlaamse topambtenaren, waar nog altijd geen 30 procent een vrouw is op een streefcijfer van 40 procent.

#### Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte

In 2018 lag het aandeel van personen met een handicap of chronische ziekte op 1,8 procent. Een aandeel dat licht steeg tot 2,3 procent in 2020. Bijna 1 op 4 is 55 jaar of ouder. Dat betekent dat velen de komende jaren uitstromen, wat de overheid zal

verplichten tot ambitieuzere maatregelen om het streefcijfer van 3 procent te halen.

#### Personeelsleden van buitenlandse herkomst

In 2020 werd geen enkele ambtenaar in het top- en middenkader aangenomen met een migratieachtergrond. Sinds 2018 behaalt de de Vlaamse overheid het doel van 10 procent voor personen met een buitenlandse achtergrond. In 2020 liep het cijfer verder op tot 11,5 procent. De Commissie Diversiteit van de Serv (Sociaal-Economische Raad voor Vlaanderen) vraagt nu dat streefcijfer op te trekken naar

20 procent, wat dichterbij aansluit bij de realiteit op de arbeidsmarkt.

Door de ruime definitie die de Vlaamse overheid hanteert - iemand met een Nederlandse ouder heeft ook een buitenlandse achtergrond, bijvoorbeeld - tonen de cijfers te weinig aan of ook mensen met een niet-Europese achtergrond voldoende kans krijgen bij de Vlaamse overheid. De groep die het het moeilijkst heeft op de arbeidsmarkt. De Serv en ACV Openbare Diensten vragen daarom dat de overheid opnieuw de zogenaamde VESOC-definitie gebruikt, voor mensen buiten de EU15-zone. ➔

© Xavier Truant



## VERGEET JE VAKBONDSPREMIE NIET AAN TE VRAGEN!

Als je in 2021 personeelslid was in een overheidsdienst, krijg je vóór 31 maart 2022 een aanvraagformulier van je werkgever. Je moet dat formulier invullen en zo snel mogelijk bezorgen aan onze secretariaten. Breng het formulier binnen vóór 1 juli 2022, zodat onze diensten de betaling kunnen regelen. We doen dat altijd zo snel mogelijk. Hou er rekening mee dat we veel leden hebben en het dus enkele maanden kan duren vooraleer het geld op je rekening staat.

De betaling van de syndicale premie gebeurt op basis van een strikte wetgeving die nauwgezet moet worden nageleefd. Zo kan de betaling van de vakbondspremie alleen gebeuren als je in de loop van het jaar waarop de premie betrekking heeft, was aangesloten bij een representatieve vakbond van het overheidsperoneel en je een voldoende bijdrage hebt betaald.

Het bedrag van je vakbondspremie hangt af van hoeveel lidgeld je betaald hebt.



Meer informatie over de vakbondspremie vind je op onze website  
**Scan deze code**

© Elise Vandeplancke



TOT  
S  
TOT

## НЕТ ВОЙНЕ

Een man overschildert de leuze 'Nee tegen oorlog', ergens in Rusland op het ijs. Wat zou die man in het oranje pak denken? Zullen we enkel 'Oorlog' laten staan? Of: 'Hoe zijn we ooit zo ver kunnen komen?'

