



M A G A Z I N E

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | **Nr. 64** | 2024 |

N I E U W E T I J D — A C V

ZORGENQUÊTE

Doe jij aan onbetaalde zorg? Vul de vragenlijst in.

OP STAP

Eerste ambtenaren verhuisd naar het Belpairegebouw.

MEMORANDUM 2024

Onze beleidsaanbevelingen voor minder agressie op het werk.

Jongeren bij de vakbond.
Militant Chloë:

"IK NEEM
GEEN BLAD
VOOR DE MOND"

Waarom deze
QR-code scannen?

't Is jouw startpunt
voor alles wat aan
deze halte belangrijk is.



Hoppin

19/02/2024

Sint-Niklaas - Hoogkameren - Tenise - Antre L

Sint-Niklaas - Eigenlo - Bepelende - A

03 In beeld

Overhandiging petitie
'Iedereen verdient een job'.

04 Op stap ...

... in het gloednieuwe Marie-
Elisabeth Belpairegebouw.

06 Memorandum 2024

Welzijn en de aanpak van
agressie op het werk.

10 De vraag

Wanneer stap ik het best over
naar het nieuwe loongebouw bij
de Vlaamse overheid?

11 Dossier jongeren

Maak kennis met onze jonge
militanten en ontdek wat de
vakbond doet voor jongeren.

06

18 Zorgenquête

Doe jij aan onbetaalde zorg? Vul
onze zorgenquête in!

19 De stelling

Lonen liggen lager in sectoren
waar vrouwen werken.

20 De militant

Nathalie is militant in de
gevangenis van Brugge.

22 De klant

Terug naar het jeugdhuis.

NT | EDITIE N°63 |
COLOFON

COÖRDINATIE
Dorien De Wit,
Pers & Communicatie
ACV Openbare Diensten

DRUK
Roularta Printing
www.roulartaprinting.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Ilse Heylen
Helihavenlaan 21,
1000 Brussel

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

COVER
Eva Beeusaert

Wil je NT Magazine niet langer op papier ontvangen? Laat het weten via nt@acv-csc.be
en dan verwijderen we jouw persoonsgegevens uit ons NT-bestand.

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



Op 5 maart overhandigde een delegatie van ACV Openbare Diensten de petitie 'Iedereen verdient een job zonder geweld' aan minister Annelies Verlinden. Ruim 5.500 medewerkers uit de openbare sector ondertekenden de petitie. Uit hun antwoorden bleek hoe groot het probleem van agressie op de werkvloer is: liefst 28 procent van alle medewerkers in openbare diensten werd al minstens één keer het slachtoffer van fysiek geweld. Drie op vier bevraagden kreeg al te maken met verbale agressie. Dit moet stoppen. Om de minister te inspireren gaf de delegatie vijf concrete beleidsaanbevelingen mee (zie p. 8).

5 maart 2024
Kabinet
Annelies Verlinden,
minister van
Binnenlandse Zaken



OP STAP ...

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

VANDAAG: HET MARIE-ELISABETH BELPAIREGEBOUW

TEKST
Nathalie De Bisschop

FOTOGRAFIE
Anton Coene



“Wordt aan gewerkt”

Eerste dienst is verhuisd naar nieuwe Belpairegebouw



Aannemers zijn nog volop in de weer in en rond het splinternieuwe Marie-Elisabeth Belpairegebouw, vlak bij het Brusselse Noordstation. Het gebouw wordt tegen het eind van het jaar de thuisbasis van bijna vijfduizend werknemers van de Vlaamse overheid.

Sport Vlaanderen verhuisde als eerste, begin februari. “Welkom in onze jungle”, begroet **Kristof Aelbrecht**, administratief medewerker bij Sport Vlaanderen, ons. “Er zijn zo’n 10.000 planten in het hele gebouw. Meer dan het aantal werknemers (lacht). Hopelijk vangen ze niet te veel stof.”

Stoffig is het inderdaad nog, want de werken in de gerenoveerde WTC-torens zijn nog volop bezig. Enkel de centrale balken zijn gebleven. De rest is afgebroken en gerecycleerd tot grondstof voor de verbouwingen.

Het gebouw is een schoolvoorbeeld voor de bouw van de toekomst. Het is circulair en voorzien van de nieuwste technieken. “Water en warmte worden uit de grond opgepompt, zonnepanelen voorzien in stroom, parkeerplaatsen krijgen elk een laadpunt ... en ga zo maar door.”

Ook aan voorzieningen geen gebrek. Er is een volledig uitgeruste sportzaal,

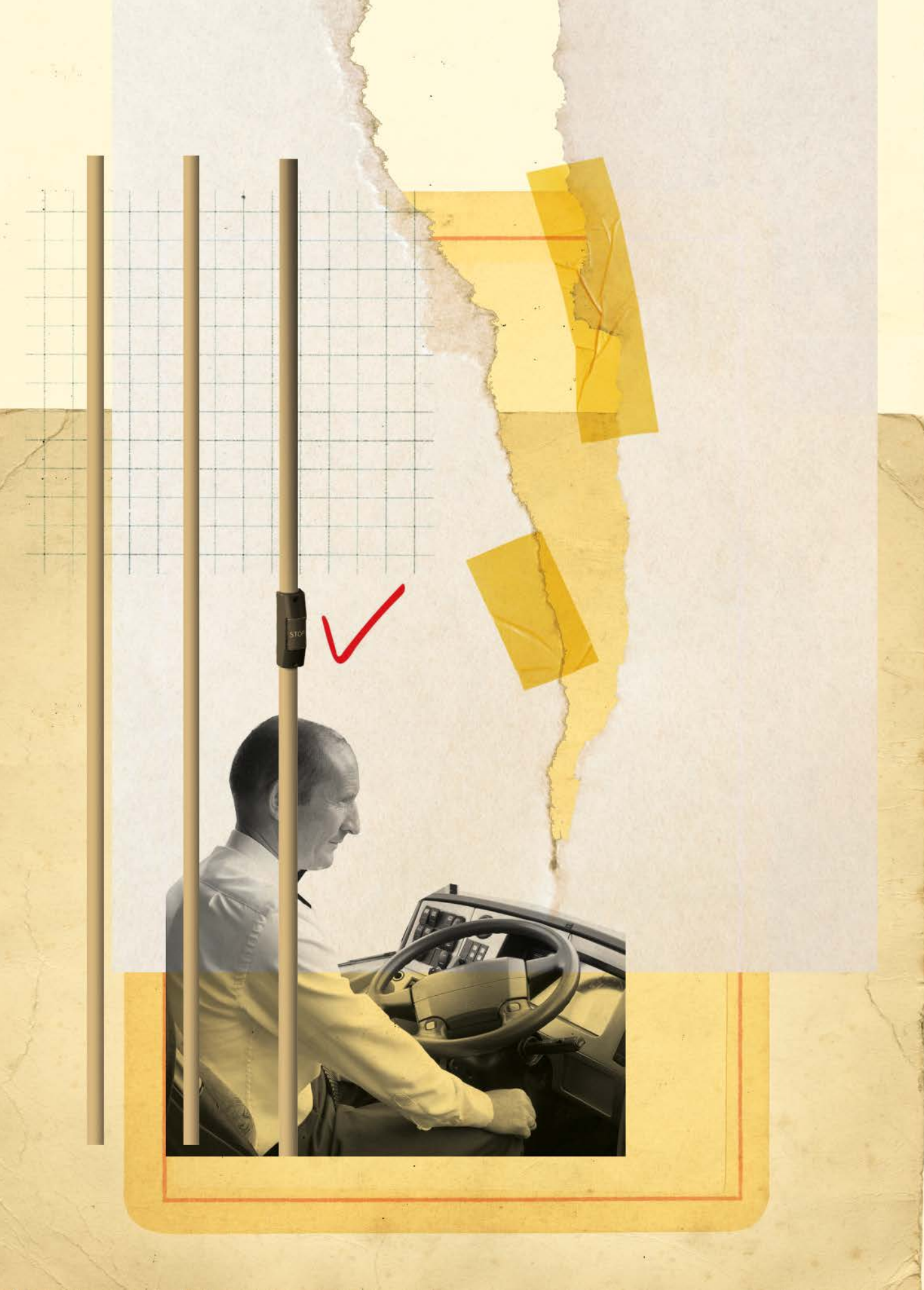
een spinningzaal, een fitnessruimte en voldoende douches. “Daar zijn we bij Sport Vlaanderen heel blij mee”, vertelt Kristof enthousiast. “Nu zijn ze nog niet in gebruik, want er wordt nog aan gewerkt. Ik hoop dat we snel met de collega’s eens kunnen komen sporten.”

‘Er wordt nog aan gewerkt’ keert regelmatig terug tijdens de rondleiding. Het restaurant, dat voor vierhonderd medewerkers een plek biedt ... en de meeste verdiepingen zijn nog ‘under construction’. Tot grote frustratie bij de diensten die wél al verhuisd zijn: “Ik heb het gevoel dat we hier een paar maanden te vroeg zitten. Het is nog meer een werf dan een werkplek”, zucht hij. “Hopelijk is dat snel voorbij.”

Tegen het eind van het jaar zou iedereen verhuisd moeten zijn. “Dan is het afwachten of iedereen die op kantoor wil werken effectief een werkplek zal hebben. In het nieuwe plan wordt er uitgegaan van veel thuiswerk, maar op dinsdagen en donderdagen zijn er vaak fysieke vergaderingen.”

Kristof werkt sinds 2016 voor Sport Vlaanderen en engageert zich sindsdien ook voor ACV Openbare Diensten. “In het Arenberggebouw zat ik in de werkgroep van het gebouw. Nu is dat nog niet bepaald, dus ik wacht nog even af.” ☺





Met de verkiezingen in zicht stelde ACV Openbare Diensten het Memorandum 2024 op om het belang van een goede publieke dienstverlening te benadrukken. In vijf edities van NT Magazine gaan we er dieper op in. In dit nummer: de aanpak van agressie tegen dienstverleners en welzijn op het werk.

Een job zonder geweld

Agressie is een probleem dat maar niet opgelost raakt. Zowat alle openbare diensten krijgen er steeds vaker mee te maken. Wij vragen meer maatregelen en financiële middelen om de veiligheid te garanderen. Met de actie 'Ik verdien een job zonder geweld' werkten we vijf beleidsaanbevelingen uit. [Ilse Heylen](#), [voorzitter van ACV Openbare Diensten](#), legt uit waarom.

“Globale cijfers over geweld op openbare functies zijn moeilijk te vinden. Daarom zijn we zelf aan de slag gegaan. Uit onze recente bevraging bleek dat 28 procent van de medewerkers van openbare diensten al het slachtoffer geweest is van fysiek geweld. Bij verbale agressie gaat het zelfs over driekwart van de medewerkers. We vroegen in de bevraging tegelijk aan onze leden wat er moet veranderen om hun job veiliger te maken. We hebben al die antwoorden geclusterd binnen die vijf aanbevelingen. Ondertussen zijn we daarmee naar een aantal ministers gestapt. Minister Verlinden, minister Van Tigchelt en het kabinet van Vandenbroucke hebben ons ontvangen. Van Tigchelt heeft aangegeven dat er in het strafwetboek nieuwe bepalingen komen over strafverzwaring bij geweld tegen hulpverleners.”

TEKST
Willem-Jan van Ekert

BEELD
Debora Lauwers



De vijf aanbevelingen voor minder geweld

1. Sensibiliseer, registreer en maak anonieme klachten mogelijk

“Mensen weten niet zo goed waar ze moeten zijn voor een melding, of zeggen dat het zo vaak voorkomt en dat er toch geen gevolg aan gegeven wordt. Slachtoffers durven soms ook niet melden omdat ze bang zijn voor represailles. Personen die een klacht indienen zijn online makkelijk terug te vinden. Vandaar dat je ook een anonieme klacht zou moeten kunnen indienen. Daar hadden Verlinden en Vandenbroucke wel oren naar.”

2. Meer personeel is minder agressie

“Als je een job met een groot risico op agressie uitoefent, voel je je onveilig als je er alleen voor staat. Nachtdienst in de zorg bijvoorbeeld. Je bent dan de enige die kan tussenkomen. Maar als mensen door een tekort aan personeel langer moeten wachten, nemen de frustraties toe. En dus ook de kans om met agressie te maken te krijgen.”

3. Respect voor personeel

“Er worden al te vaak beslissingen genomen waarvan de uitvoering geen evidentie is. Ik denk bijvoorbeeld aan uitkeringen tijdelijk maken of buslijnen afschaffen. De leidinggevenden die deze beslissingen nemen, krijgen niet te maken met ontevreden klanten. En ze houden ook te weinig rekening met de impact op de medewerkers die ze moeten uitvoeren of de boodschap overbrengen. Een tweede punt is het maatschappelijk fenomeen dat er geen respect meer is voor de ambtenaar, de dienstverlener. Daar ligt een grote politieke verantwoordelijkheid want het 'bashen' van ambtenaren begint vaak daar.”

4. Nultolerantie: strenge en effectieve straffen

“Je mag nultolerantie niet verwarren met nooit meer agressie. Het betekent wel: adequaat optreden tegen agressors. Om dat mogelijk te maken, zijn er natuurlijk meer mensen bij justitie en politie nodig. Straffen betekent niet meteen zwaardere straffen, maar wel een snelle opvolging van de straf.”

5. Opleiding, opvang en nazorg

“Opleiding gaat in twee richtingen. Enerzijds werknemers leren omgaan met agressie: tips en tricks over hoe je agressie kan voorkomen of in de kiem smoren. Anderzijds betekent opleiden ook dat mensen zichzelf weerbaar kunnen maken. Preventie en de uitbouw van een anti-agressiebeleid zijn daarbij belangrijk. Net als de sociale dialoog. Heel wat medewerkers weten niet waar ze terecht kunnen na een agressiegeval. In sommige organisaties spreekt men over het aanstellen van agressiecoaches. Goede nazorg betekent opvangen en de weg wijzen. Het psychosociale aspect speelt daarbij een grote rol. In sommige organisaties, zoals bij De Lijn, worden wel een aantal sessies bij de psycholoog voorzien, maar die zijn vaak niet voldoende. De impact van een delict kan ook later komen. Of het stapelt zich op: verschillende momenten van verbale agressie die op zich niet zo erg zijn, maar door de opeenvolging ervan op termijn een groot probleem vormen. Dat uit zich dan in psychosomatische klachten: angst, slapeloosheid, onzekerheid, depressie ... Daar is momenteel nog veel te weinig aandacht voor.”

De strijd tegen burn-out

De aantrekkelijkheid van openbare diensten hangt ook af van het welzijn en comfort van de werknemers. Welzijn op het werk en een goede aansluiting op het privéleven zijn enorm belangrijk voor het personeel. Aanpasbare en flexibele werktijden, telewerk, persoonlijke ontwikkeling door opleiding, doorgroeimogelijkheden en mobiliteit tussen functies, rekening houdend met de zwaarte van de taken, en regelingen aan het einde van de loopbaan zijn stuk voor stuk manieren om ervoor te zorgen dat mensen zich goed voelen op het werk en bewust voor een loopbaan in de publieke sector kiezen.

Zowel op het vlak van preventie als op het vlak van herstelondersteuning moet bijzondere aandacht worden besteed aan de strijd tegen burn-out, onder meer door de toepassing van het recht op deconnectie. Binnen elk departement moeten mechanismen worden ontwikkeld om naar mensen te luisteren en om burn-out op te sporen. Burn-out is niet alleen zeer schadelijk voor de personeelsleden, maar ook voor de dienstverlening wanneer de personeelscapaciteit al onder druk staat.

Griet Deca van expertisebureau Tryangle weet hoe je tot meer welzijn en werkgeluk kan komen. “Wij helpen organisaties, teams en individuen terug ‘de beste versie van zichzelf’ te zijn. Ik vergelijk een burn-out met een brand. Als er een klein vlammetje verschijnt, dan kan je het zelf nog doven. Gaat het huis in vlammen op dan bel je best de brandweer. Zulke situaties weer op de rails krijgen, vraagt een duurzamere aanpak.”

HET BEGIN

“We kijken altijd eerst naar wat er nodig is of wenselijk bij beide partijen. Vaak gebeurt het dat bij de start van de arbeidsovereenkomst te weinig zaken expliciet benoemd worden, wat kan leiden tot teleurstellingen. We hebben een piramidemodel gedefinieerd dat bestaat uit zeven lagen die toewerken naar werkgeluk. De onderste laag is werktevredenheid. Die kan heel goed zitten maar ook makkelijk onder druk komen, bijvoorbeeld bij een fusie of overname.”

SPREEK JE UIT

“De tweede laag gaat over connectie en communicatie: tussen werkgevers en werknemers en op zichzelf. Hoe definieert een werkgever gezond leiderschap, of hoe communiceert een medewerker? Hoeveel blijft er onuitgesproken? En wat betekent het om als expert plots gepromoveerd te worden tot hoofd van je dienst? Ondanks de beste intenties ontstaan er vaak mismatches.

Zolang er zo veel niet gezegd wordt, kan je niet werken aan de juiste mindset en welzijn. Als mensen niet goed in hun vel zitten kan je ook niet focussen op de lagen talent en engagement. Pas als mensen zich psychologisch veilig voelen, ontstaat er vertrouwen. Daaruit komt collectieve veerkracht en ben je vertrokken voor een mooie herstart als individu, team en organisatie.”

FLEXIBEL WERKEN

“We zien dat mensen zelden of nooit in een burn-out gaan enkel omwille van de job. En je kan je privéleven niet thuislaten, zeker niet met het thuiswerken. We werken ook rond welzijn en flexibiliteit: hoeveel dagen moeten we naar kantoor en hoe breng je mensen terug naar kantoor. We moeten af van het oude model waarbij het management beslist. Ze kunnen wel een algemeen kader scheppen maar dan wel één met veel speelruimte en marge. Zo kan je teams onderling aan de slag laten gaan. En als ik één tip mag geven: maak het plezierig op het werk. Als de goesting er is, zijn mensen tot veel meer bereid.” ➡



VRAAG AAN
HANS
VANDEVELDE

Vakbondsconsulent

DE VRAAG

WANNEER STAP IK HET BEST OVER NAAR HET NIEUW LOONGEBOUW BIJ DE VLAAMSE OVERHEID?

Vanaf 1 januari 2025 krijgen de personeelsleden van de Vlaamse overheid de mogelijkheid om in te stappen in het nieuw loongebouw.

De overheid zal jaarlijks een drietal instapmomenten voorzien. Maak je de overstap, dan is deze definitief. Overstappen naar dit nieuw loongebouw staat los van je statuut: statutairen blijven statutair, contractuelen blijven contractueel (tenzij je een gezagsfunctie opneemt).

Het ogenblik waarop je instapt in dit nieuwe loongebouw heeft gevolgen voor je toekomstige verloning bij de Vlaamse overheid. Dit hangt af van verschillende factoren zoals je huidig statuut, je huidige functionele loopbaan, de verdere duur van tewerkstelling bij de Vlaamse overheid en de toe-

komstige trap in de loonschaal van het nieuw loongebouw. Je wordt ingeschaald in de nieuwe schaal op basis van het overeenkomstig loon en niet op basis van geldelijke anciënniteit.

Om onze leden hierover een correct advies te verlenen, hebben we een berekeningstool ontwikkeld.

Als lid krijg je eenmalig de kans om via onze website een raming aan te vragen. Zo kom je te weten wanneer je best overstapt.

We berekenen wat het meest voordelige overstapmoment zal zijn voor de gehele verdere loopbaan én voor de eerste 5 jaar, rekening houdend met de opgegeven variabelen.

We simuleren verder ook een overzicht van het

cumulatief geldelijk voordeel of nadeel voor elke verdere jaarlijkse instapoptie.

Op die manier ondersteunen we jou bij het maken van een zeer belangrijke keuze. Heel wat factoren bepalen het meest voordelige instapmoment. De keuze om over te stappen is definitief en heeft op termijn grote financiële gevolgen. ☹️



Scan de QR-code en
ga zelf aan de slag
met de loonsimulatie.

ZIT JIJ MET VRAGEN WAAR JE NIET
DIRECT EEN ANTWOORD OP WEEFT? STUUR ZE
DOOR NAAR NT@ACV-CSC.BE



IK BEN JONG EN IK WIL ... MILITANT ZIJN

Vier jonge militanten vertellen waarom ze zich inzetten voor de vakbond. In dit dossier ook meer over wat de vakbond kan betekenen voor jongeren.





TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Eva Beeusaert

Arne Maeschalk

24 JAAR

Sinds september vorig jaar ben ik militant bij De Lijn. Ik zocht iets met meer uitdaging en inhoud. Er was veel onrust op de werkvloer na een sociaal overleg dat iedereen bezighield. Ik vond het belangrijk om daar zo objectief mogelijk een standpunt over in te kunnen nemen. Dat kan als militant. Je draagt bij aan een eerlijke communicatie naar de chauffeurs. Ik kan mijn input delen en makkelijker in contact komen met jongere collega's. Als militant heb ik een andere kijk op het bedrijf en mijn loopbaan gekregen.

Het klinkt als een idealistisch cliché maar ik wil de werkplek graag omtoveren tot een plaats die perfect aansluit bij ieders behoeften en verwachtingen. Door een makkelijk bereikbaar aanspreekpunt te zijn voor collega's met een vraag of probleem. Die stem wil ik versterken bij de directie.

Ik wist daarvoor niet zo heel goed wat een vakbond zoal deed. Maar bij De Lijn kom je al heel gauw in aanraking met vakbonden omdat het sociaal overleg enorm leeft. Vakbonden hebben niet altijd de beste reputatie. Dat komt voor-namelijk omdat de focus vaak op negatieve berichtgeving ligt. Het is ook moeilijk om binnen een grote organisatie als De Lijn voor iedereen goed te doen. Als je voor een groep medewerkers je punt binnen kan halen, dan zullen er altijd een paar achterblijven die zich benadeeld voelen. Voor mij is een vakbond nog altijd een communicatieschakel tussen de verwachtingen van de werkgever en de noden van de werknemer. Een vakbond zorgt ervoor dat je als individu opgewassen bent tegen een grote organisatie.

FAQ VAN JONGEREN AAN DE VAKBOND

Hoeveel mag ik werken als jobstudent?

Als jobstudent mag je werken zoveel als je wilt. Wel houd je best rekening met drie dingen: de **600-urenregel**, de regels rond het **groeipakket** en die rond de **belastingen**.

Wanneer moet ik als jobstudent zelf belastingen betalen?

Als je inkomsten onder een bepaald bedrag blijven, dan hoef je er geen belastingen op te betalen. Wel moet je zelf je belastingaangifte invullen.

Het **maximumbedrag** zonder er zelf belastingen op te betalen verandert elk jaar en ligt voor het inkomen van 2024 op **15.100 euro**.

Word ik betaald voor mijn stage?

Als stagiair word je bijna nooit betaald voor je werk. Het is wel mogelijk een onkostenvergoeding te onderhandelen met je stageplaats. Ze betalen dan jouw woon-werkverkeer terug. Heel wat bedrijven doen dit al. Aarzel dus niet om ernaar te vragen!

Krijg ik nog kindergeld als ik een stage volg?

Je stage zal er niet voor zorgen dat je geen kindergeld meer krijgt. Let op: je kan je kindergeld niet meer krijgen als je ouder bent dan 25 jaar of als je langer dan een jaar uitgeschreven bent in het onderwijs.

Mag ik naast mijn stage nog een studentenjob hebben?

Dat hangt af van de soort stage. Volg je een stage met Individuele Beroepsopleiding via VDAB dan mag je geen studentenjob hebben. Naast een Beroepsinlevingsstage via VDAB mag je nog wel een studentenjob uitvoeren. Bij een stage in het hoger onderwijs ben je gewoon student en mag je een studentenjob doen. Verloopt je stage via duaal leren? Ook dan mag je een studentenjob uitvoeren, maar als je minderjarig bent, dan mag dat maximaal 8 uren per dag en 40 uren per week. Je uren op de stageplaats, én op de schoolbanken tellen hiervoor mee. Tijdens het schooljaar heb je dus niet veel tijd over om nog een studentenjob te doen.

Volg je stage via een andere weg?

Contacteer Jong ACV dan even.





"Ik heb de indruk dat jongeren te weinig weten over de vakbond."

CHLOË

←

Chloë Frans

25 JAAR

Ik ben sinds mei vorig jaar buschauffeur op de stelplaats van Sint-Niklaas. Na twee weken werd ik tegengehouden door controleurs van De Lijn, terwijl ik net wilde pauzeren. Omdat ik, net als de meeste chauffeurs, al niet veel pauze heb, maakte ik daar opmerkingen over. Ik neem over het algemeen geen blad voor de mond en dat was ook ter ore gekomen van de militant van ACV Openbare Diensten. Die zei me dat ze zo iemand altijd kunnen gebruiken. En dus werd ik al vrij vlug militant. Ik moet me nog wat inwerken, maar ik wil vooral een aanspreekpunt zijn voor mensen die hulp nodig hebben. Bijvoorbeeld als tussenpersoon bij hun teamcoach.

Vakbonden zijn echt nodig. Ik begrijp niet dat er mensen zijn die vinden dat het niet zo is. Persoonlijk heeft de vakbond mij al twee keer bij serieuze problemen geholpen. Ik heb de indruk dat jongeren eigenlijk weinig weten over de vakbond. Ik denk niet dat ze er per se een negatief beeld over hebben. Het is daarom belangrijk om hen beter te informeren, vooral via sociale media.

Cynthia Vanderschuere

25 JAAR

Ik ben militant sinds begin maart, bij de kinderopvang van Stad Gent. Ik moet mijn eerste vergadering nog meemaken. Ik werd militant via een collega. Een groot deel van mijn familie zit ook bij de vakbond, dus het zit een beetje in het bloed. Ik hoorde thuis aan de keukentafel veel over de vakbond spreken. Dat maakte me nieuwsgierig. Er komt de komende jaren veel op ons af in de kinderopvang. Dan is het goed dat je als eerste op de hoogte wordt gebracht.

Ik werk bij een kinderopvang in Gentbrugge. Wat personeelstekort betreft gaat het nogal op en neer. Er is een redelijk groot verloop wat volgens mij de schuld is van de werking van de kinderopvang. We moeten nu overal inspringen, en mensen kiezen daar niet voor als ze starten.

De ene jongere kijkt al wat positiever dan de andere naar een vakbond, ik heb de indruk dat ze in het algemeen wel begrip hebben voor het werk dat een vakbond doet.



→

Aaron Derijcke

25 JAAR

Al bijna twee jaar werk ik als redder in het gemeentelijk zwembad van Wetteren, waarvan vijf maanden als militant. Het is belangrijk dat iemand hier opkomt voor de collega's. In het team voel ik wel wat frustraties en dan is het goed als iemand spreekbuis is. Ik durf zeggen wat het team echt vindt.

De gemeente Wetteren speelt met het idee om het zwembad te privatiseren. Ik wil kort op de bal spelen zodat er geen dingen boven ons hoofd beslist worden. Ik ben nog jong en redders zoeken ze overal, maar collega's die hun pensioen naderen zijn echt wel onzeker. We zouden willen dat het zwembad van de gemeente blijft, iedereen werkt hier graag. In het geval van een privatisering willen we op zijn minst dat onze voorwaarden en rechten dezelfde blijven.

Het imago van de vakbond bij jongeren is niet zo goed. Het algemeen vertrouwen in de instellingen is bij hen sowieso superlaag. Volgens mij leeft bij veel jongeren de gedachte dat de vakbonden onder één hoedje spelen met de politiek. Dat de werknemer uiteindelijk toch altijd de dupe zal zijn van het grote geld. Die verkeerde perceptie kan de vakbond wegwerken door aan te halen wat ze in de geschiedenis allemaal hebben bereikt. Jongeren denken namelijk dat al onze verworvenheden uit het niets zijn gekomen. 🗣️



WELKE RECHTEN HEB JE ALS STAGIAIR? VRAAG HET AAN JONG ACV!



Cédéric Verspeelt

vertegenwoordigt ACV Openbare Diensten in de Jongerenwerkgroep van Jong ACV.

"Jongeren hebben dezelfde rechten en plichten als andere werknemers. De meest voorkomende problemen en onduidelijkheden gaan over de jeugdvakantie en het kindergeld. Het is onduidelijk tot wanneer jongeren recht hebben op kindergeld en waar je moet melden wanneer je een eerste job hebt.

Wat de jeugdvakanties betreft, hangt het af van de sector waarin je werkt. In de openbare sector wordt in principe – er zijn uitzonderingen in sommige lokale besturen – het verlof gebaseerd op het jaar dat je werkt, dus heb je daar meteen recht op. Maar in de privésector moet je eerst een jaar gewerkt hebben voor je recht hebt op vakantie. Om in dat eerste jaar toch recht op jeugdvakantie te hebben, moet je een beroep doen op de VDAB die ervoor zorgt dat je 20 dagen uitbetaald krijgt.

Voor stagiairs heeft Jong ACV een heel programma met webinars en infobrochures uitgewerkt, waarin verschillende thema's die stagiairs aanbelangen aan bod komen. Vorig jaar ging het over de dienstverplaatsingen van stagiairs. Ze krijgen daar vaak geen vergoeding voor.

Stagiairs hebben eigenlijk heel weinig rechten. Zo zijn er veel problemen in de zorg waar ze taken moeten uitvoeren waarvoor ze niet opgeleid en bevoegd zijn. In woonzorgcentra staan stagiairs er op bepaalde momenten soms helemaal alleen voor.

Verhalen van stagiairs bereiken niet altijd de vakbond omdat ze de weg ernaartoe onvoldoende kennen. Een lidmaatschap is nochtans heel voordelig. Ben je tussen 15 en 25 jaar en studeer je of zit je in je beroepsinschakelingsstijd? Dan word je helemaal gratis lid van het ACV."



Doe jij aan onbetaalde zorg?

VUL ONZE
ZORGENQUÊTE IN!

Het is mooi dat zo veel mensen onbetaald willen zorgen voor hun naasten. Maar ook zij moeten kunnen rekenen op de professionele zorgsector. En daar wringt vandaag het schoentje. De zorg in Vlaanderen kraakt langs alle kanten in haar voegen.

Het ACV is zich goed bewust van de vele problemen en de impact daarvan op het personeel. Maar hoe ervaren gebruikers dit? Hoe beïnvloeden de problemen in de zorg hun leven? Welke oplossingen zien zij om werk en onbetaalde zorg beter te combineren?

Dat willen we met deze zorgenquête in kaart brengen zodat beleidsmakers in de volgende regeerakkoorden meer rekening houden met de noden van zowel gebruikers als zorgmedewerkers. De enquête is een initiatief van ACV Gender, in nauwe samenwerking met ACV Openbare Diensten en ACV Puls. We focussen op kinderopvang en ouderenzorg om de eisen uit onze memoranda kracht bij te zetten:

- Een betaalbaar, toegankelijk en kwaliteitsvol aanbod in de kinderopvang
- Ook in andere zorginstellingen willen we een betaalbaar en kwaliteitsvol aanbod in de buurt, met specifieke aandacht voor gezins- en thuiszorg
- De uitbreiding van zorgkrediet en uitbreiding van de gelijkgestelde periodes voor onbetaalde zorg bij de berekening van het pensioen, verplicht en verlengd geboorteverlof, en één alomvattend ouderschapsverlof
- 5 in plaats van 4 weken jaarlijkse vakantie, met het oog op het welzijn van alle werknemers

Scan de QR-code en vul de enquête in, je hebt tot ten laatste 3 mei. Het is anoniem en duurt slechts 15 minuten. Zo help je ons de zorg terug beter te maken!



Stelling

Lonen liggen lager in sectoren waar vrouwen werken

Deze stelling is ☒ waar ☐ onduidelijk ☐ niet waar
☐ waarschijnlijk ☐ onwaarschijnlijk

Intro

Op 8 maart, Internationale Vrouwendag, duiken in alle media de verplichte artikels op over de genderloonkloof. Om na 8 maart weer te verdwijnen. Is er effectief sprake van lagere lonen in vrouwelijkte sectoren, en waarom? Maarten Hermans, ACV-expert welzijn op het werk en kernlid van Denktank Minerva, licht toe.

Omschrijving

“Het is waar dat de lonen gemiddeld lager liggen in sectoren met meer vrouwen. Onderzoek toont aan dat lonen naar beneden gaan als sectoren vervrouwelijken. Daar zijn maatschappelijke en individuele verklaringen voor. Denk aan de onderwaardering van werk in sectoren met hoge vrouwelijke tewerkstelling, de zwakkere onderhandelingspositie en het hoger aandeel vrouwen dat deeltijds werkt. Het effect gebeurt ook in de andere richting: als een sector vermannelijkt, gaan de lonen en het prestige omhoog.”

“De genderongelijkheid in de maatschappij heeft een enorme impact op de loonkloof en is structureel. Maar vaak focussen we op individueel seksisme op de werkvloer. Dat is heel zichtbaar én onrechtvaardig, maar met enkel oplossingen voor individueel seksisme lossen we de maatschappelijke genderongelijkheid niet op. Onze waardering van betaalde én niet-betaalde arbeid door vrouwen moet omhoog. De meeste niet-betaalde arbeidstaken schuiven we door naar vrouwen, die daardoor vaker (moeten) kiezen voor deeltijds werk. En zo loopbaankansen missen.”

Als we internationaal vergelijken, dan is de gecorrigeerde genderloonkloof in België met 1,2 procent loonverschil de kleinste in de OESO-landen. De reden, volgens Hermans én onderzoekers van de OESO? “Het sociaal overleg en de sterke vakbonden in België. Sociaal overleg leidt tot gelijke barema’s en cao’s die de loonkloof duidelijk verkleinen. Dat is zo in de private, maar nog meer in de publieke sector.”

Ten slotte waarschuwt hij voor de impact van besparingen op de genderloonkloof. “Vrouwen ervaren de meeste nadelen van besparingen, omdat zij werken in sectoren waar politici het liefst besparen: de publieke sector, de sociale zekerheid en de gezondheidszorg.”

Conclusie

Dat de gecorrigeerde genderloonkloof in België de laagste is van de OESO-landen, is een grote verdienste van het sociaal overleg en de rol van de vakbonden. Maar niet-betaalde arbeid moet hoger gewaardeerd worden en de loonkloof door deeltijds werk moet dalen.

De besparingen die politici nu aankondigen, kunnen een nadelig effect hebben op de genderloonkloof. Want net de sectoren waar veel vrouwen in werken, worden door politici gevisieerd. Het is nu aan de vakbonden om de politieke boodschap van ‘onvermijdelijkheid’ te counteren. ☹

Nathalie Schoonbaert werkt sinds 2001 als penitentiair beambte. Na een jaar in de gevangenis van Vorst startte ze in de gevangenis van Brugge. Daar werkt ze vandaag op de afdeling van de langgestrafte mannen. Sinds 2014 zet Nathalie zich in als militant.

“Mensen hebben een verkeerd beeld van onze job”

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Anton Coene

“Ik wilde al langer militant worden omdat ik zelf goede ervaringen heb gehad met de vakbond en omdat ik graag collega's help bij problemen. En problemen zijn er genoeg in de gevangenis, ook hier in Brugge.”

De hulp aan collega's is vaak heel concreet. Nathalie herinnert zich nog levendig de eerste maanden van de coronapandemie. “We wisten nog niet wat er aan de hand was en hoe we ons konden beschermen. Daar kwam bij dat gevangenen met corona naar de gevangenis van Brugge overgebracht werden. Dat verhoogde de ongerustheid en angst. Ik heb er toen met andere militanten voor gezorgd dat de directie de nodige beschermingsmiddelen voorzag om alle collega's te beschermen.”

De job is zwaar. Niet alleen door de aard van het werk, maar vooral door het chronische personeelstekort. “Zelfs nieuwe gevangenen vinden niet genoeg personeel. Dat leidt tot hoge werkdruk en een indrukwekkende verlofachterstand. In bepaalde periodes wordt verlof maar beperkt toegestaan. Collega's hebben soms tientallen dagen verlof die ze nog moeten opnemen.”

Ondanks alle problemen doet Nathalie haar job doodgraag. “Mensen hebben nog altijd een verkeerd beeld van ons werk. Ik hoop dat een documentaireserie zoals die over de gevangenis van Haren mensen stimuleert om te solliciteren. Want het is een prachtige job, met collega's die elkaar door dik en dun steunen. Het is onze verantwoordelijkheid om gedetineerden een regelmatige dagstructuur te geven: dat ze weten wanneer ze mogen douchen, de wandeling door gaat, ze gaan werken ... Die structuur geeft rust.”

Recent voerden cipiërs actie met stakingen in verschillende gevangenen. “We staakten niet voor een beter loon, maar voor betere werkomstandigheden. Niet alleen voor de cipiërs, maar voor alle collega's. We vragen ook betere detentieomstandigheden, want de overbevolkte cellen zijn niet langer werk- en leefbaar. Het hele systeem staat onder grote druk. De overheid doet wel inspanningen, maar het is niet genoeg. Daarom trokken we nog maar eens aan de alarmbel. Het is de enige manier om iets te veranderen.”

ENGAGEMENT

Vier jonge militanten die minder dan een jaar geleden gestart zijn als vakbondsafgevaardigde krijgen het woord in dit NT Magazine. Heel terecht. Want personeelsleden die zich engageren voor een vakbond en in de bres springen voor hun collega's, het is niet evident. Dat vakbonden steeds moeilijker jongeren aantrekken, is geen geheim. Tegelijk is het één van onze belangrijkste doelstellingen om onze organisatie te verrijken met jong talent.

ACV Openbare Diensten kan rekenen op 3.000 vakbondsafgevaardigden. Sommigen met tonnen ervaring, anderen zetten hun eerste stappen. Net die mix van jong en oud is een enorme meerwaarde. Als vakbond moeten we weten waar jonge mensen van wakker liggen, en wie kan ons dat beter vertellen dan onze eigen militanten op de werkvloer? Maar vakbondswerk vraagt inzet, overtuiging, tijd, en dat allemaal vrijwillig, vanuit het hart. We kunnen het dus niet vaak genoeg zeggen: DANKJEWEL aan al onze militanten!

Interesse om ook militant te worden?

Neem een kijkje op: hetacv.be/

acv-openbare-diensten/word-militant

Ilse Heylen is voorzitter van ACV Openbare Diensten





“Iedereen is hier welkom en mag zijn eigen ding doen.”

WIE

Caro Van Herrewegen, voorzitter en verantwoordelijke verhuur

Stan Mertens, ondervoorzitter en secretaris

KLANT BIJ

Jeugdhuis Bidong in Lede

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

Over een paar uur start de fuif van de lokale volleybalclub, ondertussen zetten Caro en Stan alles klaar in de fuifzaal van Jeugdhuis Bidong. De twintigers stampten in 2019 mee het jeugdhuis uit de grond, omdat ze zulke goede herinneringen hadden aan het vorige jeugdhuis. “Ik was vijf toen ik naar de filmvoorstellingen op woensdagnamiddag ging”, herinnert Stan zich. Caro knikt: “Ik heb hier aan heel veel workshops deelgenomen als kind, tot het jeugdhuis failliet ging. Acht jaar later zijn we terug opgestart met een zomerbar. Tijdens de coronapandemie, was er niks anders open dan het jeugdhuis. Iedereen kwam dus naar hier, ik zat hier ook elk weekend. Tot spijt van mijn ouders (lacht). Ik hielp eens mee, ik bleef al eens plakken, en

van het een kwam het ander: vandaag ben ik voorzitter van het bestuur en regel ik alles voor de verhuur.”

Ook bij Stan begon het met de zomerbar. “Ik heb me hier rot geamuseerd met mijn maten en veel nieuwe vrienden leren kennen. Met de mensen van het bestuur en de vrijwilligers is er een supergoeie klik, we zijn een hechte vriendengroep.”

Dat sociale aspect vindt Caro het belangrijkste aan het jeugdhuis: “Het is hier heel laagdrempelig. Iedereen is welkom en alles mag. De ene komt graag tappen, de ander komt graag rondhangen met de vrienden, iemand anders helpt iets in elkaar timmeren ... Het kan allemaal.”

IN'T KORT

SYNDICALE PREMIE

Let goed op bij het invullen van je aanvraagformulier!

Je werkgever is volop bezig met de verzending van de aanvraagformulieren voor de syndicale premie. Misschien kreeg je jouw exemplaar al, zo niet krijg je het een van de volgende dagen toegestuurd. Om je syndicale premie te ontvangen, is het erg belangrijk dat je het document correct aan ons bezorgt.

Kijk het document dus goed na en geef het af aan een ACV-afgevaardigde op je werk of stuur het op

naar een kantoor van ACV Openbare Diensten. Bezorg ons het formulier zeker vóór 1 juli! Let op: gepensioneerde leden hebben geen recht op een syndicale premie en voor personeelsleden van De Lijn, pachterbedrijven en sociale huisvestingsmaatschappijen geldt een aparte regeling.



Meer info vind je op onze website.

WEDSTRIJD

‘Wat was de naam van dit ledenblad voordat het NT Magazine werd?’, werd door heel wat lezers correct beantwoord met ‘De Nieuwe Tijd’. De 15 winnaars krijgen binnenkort van ons het boek ‘100 jaar Onmisbaar Openbaar’ opgestuurd.



Een koninklijk ereteken voor jou of je collega?

Het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid is op zoek naar nieuwe Laureaten van de Arbeid onder de personeelsleden van de lokale besturen. Personeelsleden van de lokale besturen kunnen worden gehuldigd voor hun professionele inzet door de toekenning van het bronzen, zilveren of gouden ereteken van Laureaat van de Arbeid.

Werknemers in twee nieuwe sectoren komen in aanmerking om Laureaat van de Arbeid te worden:

- Gemeente-, intercommunaal en provinciaal personeel
- Personeel van bibliotheken, musea en archieven

Verdien jij of je collega die erkenning?

Schrijf jezelf of een collega dan vóór 30 juni in. De procedure is digitaal, snel, eenvoudig!



Wagners wet

Waar kennen we Richard Wagner van? Van zijn door muziekliefhebbers aanbeden bombastische composities, die onder meer koning Ludwig Van Beieren tot waanzin dreven. Akkoord, gek was die al, maar door zich te veel te verdiepen in Der Ring des Nibelungen verhulde hij zichzelf in nevelen met de bouw van zijn megalomaan Slot Neuschwanstein. Wie ook meer dan één vijs los had, was ene Adolf Hitler. Ook hij was fan van Wagner, mede omdat Richard een notoir antisemiet was. Daar kunnen we sinds een paar jaar ook de Wagnermilitie aan toevoegen, tot niet zo lang geleden close met de beste vriend van Europees extreemrechts: Vladimir Poetin.

Heel interessant allemaal. Maar wat is nu in godsnaam Wagners wet? Wel, in 1883 stelde de Duitse econoom Adolf Wagner (geen familie van, ook niet van die andere) een duidelijk verband vast tussen enerzijds de toename van de publieke uitgaven en anderzijds de toename van het bruto binnenlands product. Dat klonk dus toen al logisch. Als je infrastructuur en dienstverlening

voorziet, dan profiteert iedereen daarvan, ook de privésector. Die krijgt zo nu en dan zelf cadeautjes toegestopt (31 miljard, kusjes Charles Michel) en wordt ook wel eens gered door de overheid (bankencrisis, coronapandemie), maar een beleefd bedankje kan er amper vanaf.

Na de verschrikkelijke gebeurtenissen in de gevangenis van Antwerpen waarbij een gevangene bijna doodgemarteld werd door celgenoten, blijven er vele vragen over. Voor de antwoorden hierop gegeven werden, eisten de twee rechtse partijen van Vlaanderen het ontslag van de minister. Klein detail: een van die partijen stond mee aan de basis van de grootschalige bezuinigingen in de openbare sector van de regering Michel. En nu schreeuwen ze moord en brand? De Walküre over dit soort onbeschaamde kletspraat, snel en zo luid mogelijk!

