

Kader

- 4** Vrijheid, blijheid, burn-out
- 8** Even stilstaan in de dagelijkse rush
- 14** Een remedie voor populisme: democratie op het werk

ACV-magazine voor kaderleden, kenniswerkers en leidinggevenden | **NUMMER 172** | Verschijnt driemaandelijks | OKT - NOV - DEC 2018

V.U.: Sandra Vercammen, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

**Op kantelmomenten
in je loopbaan heb je
licht en lucht nodig**



In dit nummer



04 VRIJHEID, BLIJHEID, BURN-OUT?

Het arbeidstijdenrecht zou werknemers moeten helpen om te gaan met de grens tussen arbeidstijd en vrije tijd. Toch swingen onze burn-out cijfers de pan uit. Professor Sarah De Groof onderzoekt hoe het arbeidstijdenrecht die grens vorm kan geven en bewaken.



07 UNIVERSITEIT GENT ZET HET MES IN VLIEGTUIGREIZEN

De Universiteit Gent maakt werk van milieubewust mobiliteitsbeleid. Door in de toekomst dienstreizen per vliegtuig maximaal te vervangen door treinreizen, wil de universiteit haar ecologische voetafdruk fors beperken.



08 EVEN STILSTAAN IN DE DAGELIJKSE RUSH

Het loopbaancentrum van LBC-NVK boomt. Het aantal werknemers dat even wil stilstaan bij zijn of haar loopbaan neemt jaarlijks toe. "We merken een groeiende behoefte van werknemers om een zinvolle job te doen die aansluit bij de eigen waarden," legt Marc Van den broeck uit.



10 KLIMAAT EN MENSENRECHTEN IN DE BALANS

Ondernemen is meer dan een economisch project. Ondernemen is ook een maatschappelijk project. Ook een ondernemer moet maatschappelijke gedragscodes respecteren in verband met diversiteit, milieu, mensenrechten en corruptie.



12 OP KANTELMOMENTEN IN JE LOOPBAAN HEB JE LUCHT EN LICHT NODIG

Veel mensen stellen zich vragen bij hun werksituatie. Antwoorden liggen niet altijd voor de hand omdat ze vaak te vinden zijn in de sfeer van waarden, zingeving en bezieling. Zonder openheid, energie en een flinke portie zuurstof is er geen beginnen aan.



14 EEN REMEDIE VOOR POPULISME: DEMOCRATIE OP HET WERK

Echte democratie leeft pas als mensen opkomen voor waar ze in geloven, als ze hun mening uiten en betrokken zijn in de besluitvorming. Toch brengen we een 40-tal uur per week door in niet-democratische bedrijven, waar we doen wat ons opgedragen wordt en onze commentaar voor onszelf houden.

Digitale nieuwsbrief

Ons team maakt werk van een sterke communicatie met kaderleden, leidinggevend en kenniswerkers. Tussen het verschijnen van twee Kadermagazines door, ontvang je een digitale nieuwsbrief met actuele informatie. Ontvang je de digitale nieuwsbrief nog niet? Bezorg ons je e-mailadres op kader@acv-csc.be. De digitale versie vervangt niet het Kadermagazine.



Colofon

ACV Kader is het kader netwerk van het ACV. De kaderwerking is gegroeid uit de LBC-NVK, maar richt zich sinds 2018 ook tot kaderleden, leidinggevend en kenniswerkers die aangesloten zijn bij ACV BIE. Deze uitgave verschijnt vier maal per jaar en wordt verstuurd naar alle leden.

VORMGEVING www.x-oc.com

HOOFDREDACTIE Sandra Vercammen, Jan De Paepe

EINDREDACTIE Jan Deceunynck

DRUKKERIJ Artoos Communicatiegroep

VU Sandra Vercammen, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

NATIONAAL

NATIONAAL SECRETARIS

Sandra Vercammen
Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen
tel 03 220 87 37

SECRETARISSEN

- Jan De Paepe
Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen
tel 03 220 87 19
- Lieveke Norga
Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen
tel 03 220 87 92

DAGELIJKS BESTUUR

Monique Vanwalleghem
Dirk De Cuyper
Veerle Vanpoucke
Jelle Vercoutere

REGIONAAL

LBC-NVK AALST

Kris De Block
Hopmarkt 45, 9300 Aalst
tel 053 73 45 24 - fax 03 220 88 01

LBC-NVK ANTWERPEN

Karin Schaerlaekens
Nationalestraat 111-113, 2000 Antwerpen
tel 03 222 70 15 - fax 03 220 88 02

LBC-NVK BRUSSEL- HALLE-VILVOORDE

Ben Bellekens
Pletinckxstraat 19, 1000 Brussel
tel 02 557 86 56 - fax 03 220 88 05

LBC-NVK BRUGGE- OOSTENDE

Erik Somers
Kan Dr L Colensstraat 7, 8400 Oostende
tel 050 44 41 64 - fax 03 220 88 04

LBC-NVK GENT-EEKLO- ZELZATE

Swat Clerinx
Poel 7, 9000 Gent
tel 09 265 43 15 - fax 03 220 88 08

LBC-NVK HASSELT

Koen De Punder
Mgr Broekxplein 6, 3500 Hasselt
tel 011 29 09 83 - fax 03 220 88 09

LBC-NVK KEMPEN

Peggy Schuermans
Korte Begijnenstraat, 2300 Turnhout
tel 014 44 61 55 - fax 03 220 88 20

LBC-NVK KORTRIJK- IEPER- ROESELARE

Gino Dupont
Pres Kennedypark 16D, 8500 Kortrijk
tel 056 23 55 63 - fax 03 220 88 12

LBC-NVK LEUVEN

Luc De Lentacker
Martelarenlaan 8, 3010 Kessel-Lo
tel 016 21 94 33 - fax 03 220 88 13

LBC-NVK MECHELEN

Magali Verhaegen
Onder den Toren 5, 2800 Mechelen
tel 015 71 85 07 - fax 03 220 88 14

LBC-NVK WAAS & DENDER

David Wytinck
H Heymanplein 7, 9100 Sint-Niklaas
tel 03 765 23 80 - fax 03 220 88 19

VOORWOORD

Democratie in handen nemen



De verkiezingen staan voor de deur. Eerst is het lokale niveau aan beurt. In 2019 volgen regionale, federale en Europese verkiezingen. Tijd voor wat reflectie bij zoveel democratisch gebeuren.

Stemtesten brengen dezer dagen de verkiezingen dichterbij de burger. Het zijn middelen om de visies en plannen van de kandidaten en partijen te verhelderen. Correct geïnformeerde burgers zijn de basis van een actieve en goeddoordachte stemkeuze.

Maar de testen, affiches en folders, marketing via advertenties, tv-programma's en andere promo dreigen het echte debat onder te sneeuwen. En zonder debat en echte participatie is er weinig betrokkenheid en kritische reflectie. Politieke bewustwording heeft nood aan confrontatie, vraag en wedervraag, nuancering, beluisteren van verzuchtingen, uitwisseling van argumenten, verrijking van ideeën... Het vergt meer dan het formuleren van het eigen gelijk in straffe oneliners.

Vandaag worden we voortdurend om de oren geslagen om onze gezondheid en welbevinden in eigen handen te nemen. Verantwoordelijkheid nemen is een mainstreamboodschap geworden. De uitnodiging en oproep om de democratie in handen te nemen is echter minder aan de orde. Wat verder in dit nummer zegt Stan De Spiegelaere: "Democratie is méér dan om de zoveel jaar een bolletje kleuren." In een vertegenwoordigende democratie hebben burgers en georganiseerde groepen recht op inspraak en zeggenschap. Laten we dat democratisch proces niet te veel over aan 'de politiek'? Zetten we ons niet te veel buiten spel? Doen we meer dan zeggen wat we niet ok vinden?

Passiviteit dreigt en maakt ons blind voor kapers op de kust. Met Twitter, Facebook, Google, ... zijn we in een tijdperk beland waarvan wordt beweerd dat 'in Silicon Valley meer beleid wordt gemaakt dan door sommige overheden'. Grote concerns en lobbygroepen met onzichtbare agenda's wegen zwaarder op de politieke besluitvorming dan gedacht. En dat heeft zijn repercussies op onze rechten, de rechtstaat en de democratische waarden. En mogelijk zit de grootste kaper op de kust binnen de politiek zelf door bange tijden te voorspellen en zo het democratisch proces geruisloos minder democratisch bij te sturen.

Bewustwording van je stem, je kritisch denkvermogen en actiecapaciteit is een voorwaarde voor inspraak en zeggenschap. Je hoeft het niet ver te zoeken. Spreek over de inzet van verkiezingen met de mensen in je directe leefomgeving. Breng een weloverwogen stem uit. Organiseer je. Niet in het minst is je werkomgeving dé plek om mee te werken aan inspraak en zeggenschap. De onderneming is van iedereen.

Een mooie van Bertolt Brecht om mee af te sluiten: "*Belangrijker dan te benadrukken hoe verkeerd het is om onrecht te doen, is het benadrukken hoe verkeerd het is om onrecht te dulden. Om onrecht te doen hebben slechts weinigen de gelegenheid. Om onrecht te dulden velen.*"

Sandra Vercammen

Vrijheid, blijheid, burn-out?

DR. SARAH DE GROOF



Het arbeidstijdenrecht zou werknemers moeten helpen om te gaan met de grens tussen arbeidstijd en vrije tijd. Toch swingen onze burn-out cijfers de pan uit. Hoog tijd dus om te herdenken hoe het arbeidstijdenrecht die grens vorm kan geven en bewaken.

In veel ondernemingen zijn kaderleden niet aan tijdsregistratie onderworpen. Of dat juridisch correct is, valt geval per geval te bekijken. Maar de grote aantallen van werknemers die op die manier werken doen alvast vermoeden dat de kantjes er toch wat van worden afgelopen. Kaderleden kunnen zo in theorie zelf kiezen wanneer ze werken. Goed voor de een, maar niet voor iedereen, zo blijkt uit onderzoek. Kiezen wanneer je werkt, zal je niet per se een betere work-life balance bezorgen. Wat maakt dan wel dat werknemers in staat zijn werk en familie en hobby's te combineren? Veel hangt af van de coachingskills van je leidinggevende, de manier waarop je je job mag invullen en de energie die je van je thuisfront krijgt of overhoudt. Maar daarnaast is er ook een duidelijk effect van alles wat te maken heeft met werkuren op je work-life balance.

AUTONOMIE

Regelmatige of voorspelbare werkroosters, beperkte werkuren en weinig overuren, weinig nacht-, avond- en weekendwerk, de mogelijkheid om voor een langere tijd afwezig te blijven op het werk of de mogelijkheid om het werk kort te onderbreken om opvang voor je ziek kind te regelen, zijn allemaal arbeidsomstandigheden die volgens grootschalige onderzoeken te associëren zijn met een betere work-life balance. Ook het hebben van controle over wanneer je werkt, leidt tot een betere work-life balance. Voorbeelden daarvan zijn glijdende werkroosters waarbij je zelf kan kiezen wanneer je start en eindigt met je werk, of het kunnen kiezen van je shift bij het werken in ploegen. Met betrekking tot wanneer iemand werkt, hebben wetenschappers uit psychologie, sociologie, economie, HRM,... in feite heel precies in beeld gebracht welke arbeidsomstandigheden tot betere work-life balance uitkomsten leiden.

Meer flexibel werken kan ervoor zorgen dat er méér wordt gewerkt, méér 's avonds en in het weekend

Maar helemaal zelf kunnen kiezen wanneer je werkt, zal je dus niet per se een betere work-life balance bezorgen. Mensen flexibel laten werken kan weliswaar het hebben van controle over wanneer je werkt ('tijdsautonomie') verhogen. Meer tijdsautonomie zal een positief effect hebben op je work-life balance. Maar meer flexibel werken kan er evengoed voor zorgen dat er méér wordt gewerkt, méér 's avonds en in het weekend enzoverder, waar dan weer een negatief

effect van uitgaat op je work-life balance. Flexibel werken kan zelfs het gevoel van tijdsautonomie verlagen: je krijgt de kans 's avonds terug op te starten, maar je voelt misschien ook de druk om dat te doen. Nochtans wordt flexibel werken aangeduid als dé manier voor een goede work-life balance. In HR-termen noemt dat flexibel werken dan NWOW of New Way Of Working. NWOW is niet verkeerd, als je er ook aan denkt die andere arbeidsomstandigheden die geassocieerd worden met een betere work-life balance te bevorderen of minstens niet te veel te benadelen.

HOE MOET HET DAN WEL?

Door die arbeidsomstandigheden waarvan we uit wetenschappelijke literatuur weten dat ze geassocieerd worden met een betere work-life balance, te promoten.

Dat doen we van oudsher door het arbeidstijdenrecht: denk aan de verplichting om volgens een werkrooster te werken, overloon, het verbod op zondagsarbeid, ADV-dagen,... Allemaal rechtsregels in wetten en cao's die beperken wanneer u ter beschikking van uw werkgever staat. Het regelen van arbeidstijd vormt zelfs de oorsprong van het arbeidsrecht, maar de huidige burn-outcijfers tonen aan dat er ook vandaag nog werk aan de winkel is. Het arbeidstijdenrecht heeft tot doel een grens te vormen tussen arbeidstijd en vrije tijd.

De wetgever en sociale partners hebben dat gedaan door de werkuren te beperken, maar er is veel minder aandacht gegaan naar wanneer die uren gepresteerd worden. Nachtarbeid wordt beperkt, maar een werkgever kan even makkelijk van 9u tot 17u roosteren als van 13u tot 21u. Nog minder aandacht is er gegaan naar de mate van controle die iemand heeft over wanneer en hoeveel hij werkt. Als ik telkens maar 5 dagen op voorhand mijn werkrooster krijg, zal ik zelfs met een 38-uren week wellicht nog steeds geen goede work-life balance hebben. Net zomin als wanneer ik tot 's avonds laat moet doorwerken omdat mijn deadlines zo krap zijn.

OPNIEUW OPSTARTEN

In onze steeds snellere en gedigitaliseerde samenleving, heeft het klassieke arbeidstijdenrecht het echter steeds moeilijker om haar klassieke rol te vervullen. Een grens vormen tussen arbeidstijd en vrije tijd gebeurt door de sociale inspectie te laten controleren of er nog gewerkt werd na de eindtijd vermeld in het werkrooster. Maar diezelfde sociale inspectie komt niet kijken of u 's avonds weer opstart van thuis uit, om nog maar te zwijgen van hoe u kan bewijzen dat u verplicht was weer op te starten.

Bovendien is het ook niet zo makkelijk voor het arbeidstijdenrecht om de inzichten uit andere wetenschappen in een rechtsregel te gieten. Sommige omstandigheden staan haaks op elkaar. Het creëren

van veel voorspelbaarheid, vermindert het hebben van controle van de werknemer over wanneer hij werkt bijvoorbeeld. De wetenschappelijke literatuur zegt ook niet wanneer het te veel is. Als avondwerk een negatief effect heeft op work-life balance uitkomsten, kan dan één avond per twee weken wel?

Het lastigste, maar volgens work-life balance specialisten tegelijkertijd belangrijkste criterium valt al helemaal moeilijk in een rechtsregel te vatten: controle, of autonomie, verhogen. Het is best mogelijk dat u door te kunnen heropstarten een betere work-life balance rapporteert dan uw collega, die liever een uur zou doorwerken op het werk om dan echt af te sluiten tot de volgende dag. Mensen verschillen nu eenmaal, en dus is het niet evident om met een collectieve maatregelen zoals een wet of een cao het gevoel van autonomie van iedereen te verhogen. Met een collectieve norm toch de persoonlijke autonomie verhogen, is geen sinecure.

Met een collectieve norm toch de persoonlijke autonomie verhogen, is geen sinecure.

WETTELIJK KADER

De Wet Werkbaar en Wendbaar Werk (WWW-wet) doet alvast een stap in de goede richting. Glijdende uurroosters worden geassocieerd met een betere work-life balance, en zijn nu ook wettelijk. Het occasioneel telewerk is niet vorm gegeven als een afdwingbaar recht, maar zorgt er wel voor dat de werkgever moet luisteren naar de bekommernissen van de werknemers. Dergelijk *right to request* kennen ze in Nederland en de VK ook, en wel op veel ruimere schaal. Daar kunnen werknemers vragen meer of minder, maar ook op een ander tijdstip of op een andere plaats te werken. De werkgever mag weigeren, maar de rechter kan beoordelen of die weigering wel redelijk was. In de praktijk leidt het er volgens een studie toe dat werkgevers veel vaker dan waartoe ze wettelijk verplicht zouden zijn een aanvraag inwilligen.

Het occasioneel telewerk vind ik een mooi voorbeeld van hoe je met een rechtsregel uiteindelijk gezond verstand probeert bij te brengen. Je zorgt ervoor dat werkgever en werknemer - collectief en individueel - de dialoog warm houden en begrip hebben voor zowel elkaars vraag als weigering. Hetzelfde geldt voor de vrijwillige overuren uit de WWW-wet. Natuurlijk is de schriftelijke verklaring die de werknemer vooraf moet afleggen dat het vrijwillig is geen 100% garantie dat je ook geen druk voelt. Maar zeggen dat het geen effect heeft, is ook niet waar. Bovendien, aan de zijlijn kritiek geven is makkelijk.

Meestal valt de discussie wel stil als ik vraag hoe het dan wel moet. Want dat er aan work-life balance van werknemers moet gewerkt worden, daar hoef ik niemand van te overtuigen. Zijn ze er niet moreel van overtuigd, dan is er een makkelijk bewijs te leveren door het effect op cijfers rond absentieïsme, productiviteit, *employee engagement*, ... aan te tonen.

Dat we er al zijn, heb ik echter evenmin gezegd. Er is nog werk aan de winkel, voor de wetgever, de sociale partners en ondernemingen, om die arbeidsomstandigheden te bevorderen die met een betere work-life balance geassocieerd worden. En elke maatregel moeten we testen, aanpassen, evalueren, opnieuw testen, enz. Leidraad daarbij moet zijn: verhoog ik de autonomie van de werknemer? Want dat is uiteindelijk de premisse waaraan het arbeidsrecht zijn bestaansrecht ontleent: net omdat u in een gezagsrelatie staat, bent u een werknemer en mag het arbeidsrecht tussenkomen in de contractsvrijheid van twee volwassen individuen.

Dat sommige wettelijke bepalingen of cao's daarbij moet worden geflexibiliseerd, staat als een paal boven water. Maar we hoeven niet blindelings te flexibiliseren en kunnen de wetenschappelijke literatuur gebruiken om nieuwe evenwichten te vinden tussen die arbeidsomstandigheden die met positieve work-life balance uitkomsten worden geassocieerd.

BIO SARAH DE GROOF

Sarah De Groof studeerde rechten aan de KU Leuven (2002-2007) en startte haar carrière als advocate aan de Brusselse balie. Vandaag werkt ze als HR en legal consultant, waarbij ze bedrijven bijstaat in het voeren van een effectief beleid (gezond én productief) op het vlak van arbeidstijd en werkroosters. Op 19 december 2016 verdedigde ze haar proefschrift aan de faculteit Rechtsgeleerdheid, KU Leuven, bij die Keure gepubliceerd onder de titel "Arbeidstijd en vrije tijd in het arbeidsrecht. Een juridisch onderzoek naar work-life balance". In dat proefschrift gaat ze in de talrijke work-life balance literatuur van andere wetenschappen – psychologie, sociologie, economie, HRM... – op zoek naar aanbevelingen om het (arbeidstijden)recht aan te passen.



Duurzame mobiliteit verkleint ecologische voetafdruk

UNIVERSITEIT GENT ZET HET MES IN VLIEGTUIGREIZEN

LIEVEKE NORGA

De Universiteit Gent maakt werk van milieubewust mobiliteitsbeleid. Door in de toekomst dienstreizen per vliegtuig maximaal te vervangen door treinreizen, wil de universiteit haar ecologische voetafdruk fors beperken.

De Universiteit Gent hanteert sinds kort een lijst van ongeveer 60 reisbestemmingen waarnaar onderzoekers en studenten niet meer per vliegtuig zullen reizen. Steden die per bus of trein in minder dan zes uur bereikbaar zijn, of waarheen de reistijd per trein niet langer is dan per vliegtuig (incheck- en transfertijd inbegrepen), worden niet meer per vliegtuig bezocht. Riet Van de Velde, hoofd van de afdeling Milieu van de universiteit, legt het hoe en waarom van de keuze uit.

Waar komt deze afspraak vandaan?

Van de Velde: Deze maatregel kwam er niet van de ene dag op de andere. Al vijf jaar werkt een denktank met zo'n 200 academici, studenten en personeelsleden samen aan acties, experimenten en beleidsinstrumenten die de duurzame transitie van de universiteit stimuleren. De groep wees al meermaals op de grote ecologische impact van de stijgende hoeveelheid vlieguren. Een grondige analyse toonde inderdaad aan dat de CO₂-uitstoot van de UG vooral voortkomt uit de verwarming van de gebouwen, maar ook uit woonwerkverkeer en internationale dienstverplaatsingen van academici en studenten. Ingrijpen op persoonlijke keuzes van medewerkers en studenten ligt gevoelig. Daarom werd via een duurzaamheidscompact per vakgroep naar engagementen gevraagd die de betrokkenen zelf haalbaar leken. Zo ontstonden er goede voorbeelden. In eerste instantie hebben we die gepromoot. Maar dit jaar vonden we de tijd rijp voor een top down engagement.

Ondervonden jullie veel weerstand?

Van de Velde: Nee. Dat is voor mij één van de belangrijke lessen uit deze oefening. In de voorbereidingen maakten we ons heel veel zorgen over mogelijke negatieve reacties. Die bezorgdheden hebben ons

lang verhinderd om deze stappen te zetten. Maar nu we zo ver zijn, krijgen we eigenlijk enkel positieve feedback en is men blij dat we dit soort afspraken durven voorstellen. De impact voor collega's blijft trouwens ook relatief beperkt. Ook extern is er veel positieve interesse voor ons initiatief. Zo trekken we heel wat aarzelende organisaties over de streep.

Zijn er omkaderende maatregelen gemaakt, bijvoorbeeld rond de impact op arbeidstijd of over de financiële effecten voor de organisatie?

Van de Velde: De maatregel heeft weinig impact op tijdsbesteding. Op financieel vlak werd vastgelegd dat de kostprijs niet meer dan 100 euro duurder mag zijn. Dit zijn typisch voorbeelden van argumenten die vooraf onoverkomelijk lijken. Nu we de kaap genomen hebben, stellen we vast dat er in de praktijk heel weinig discussies is. De impact van deze maatregel zal in eerste instantie niet enorm zijn, maar het feit dat de universiteit als organisatie individuele keuzes durft sturen in functie van duurzaamheid, is heel belangrijk. We willen op die lijn doorgaan. Zo willen we nu ook het debat voeren over waarom we bepaalde verplaatsingen maken en wat de meerwaarde daarvan is. Zo hopen we onze voetafdruk nog verder te verkleinen...

Een sociaal en ecologisch verantwoorde economie en samenleving is voor het ACV erg belangrijk. Daarom zijn we binnen het ACV actief rond milieu en klimaat.

Het ACV pleit voor een groene economie is een koolstofarme samenleving. Deze overgang, ook wel transitie genoemd, grijpt op verschillende manieren in op de arbeidsmarkt. Op <https://www.acv-online.be/acv-online/Themas/Milieu-en-klimaat/milieu-en-klimaat.html> lees je de standpunten van onze organisatie over de broodnodige overgang naar een groene, sociale en duurzame economie.

LOOPBAANCOACHING ZIT IN DE LIFT

Even stilstaan in de dagelijkse rush

Het loopbaancentrum van LBC-NVK *boomt*. Het aantal werknemers dat even wil stilstaan bij zijn of haar loopbaan neemt jaarlijks toe. “Dat komt uiteraard voor een stuk omdat ons aanbod steeds ruimer en bekender wordt en er maatschappelijk steeds meer *buzz* wordt gemaakt rond loopbaancoaching,” weet coördinator Marc Van den broeck. “Maar het heeft ook veel te maken met een groeiende behoefte van werknemers om een zinvolle job te doen die aansluit bij de eigen waarden. Soms is de keuze die je op je twintigste maakte, niet meer de keuze die op je veertigste aansluit bij je waarden en ambities.”

In de tien jaar dat Van den broeck aan het Centrum voor Loopbaanontwikkeling (CLO) verbonden is, heeft hij de vraag – en het aanbod – zien toenemen. Naast de eerder aangehaalde nood aan zinvolheid, is ook de toegenomen werkdruk een reden voor de groei.

Kader: Heb je het dan over stress en burn-out?

Van den broeck: Onder andere. De gevoeligheid en het begrip daarvoor is toegenomen. Vroeger werd wie bezweek eerder beschouwd als een zwakkeling, maar steeds vaker gaan ook gemotiveerde en enthousiaste medewerkers onderuit. Thema's als demotie en deconnectie zijn de voorbije jaren veel meer bespreekbaar geworden. En daardoor beginnen werknemers steeds meer vragen te stellen bij hun loopbaan en de plek die werk in hun leven inneemt. Er wordt van werknemers ook veel meer verwacht dan vroeger. Door die evoluties beginnen ze zich ook af te vragen of hun job nog wel is wat ze ervan verwachtten toen ze er destijds aan begonnen. *Rapportering* is een vaak voorkomend knelpunt voor nogal wat mensen, merken we. Steeds meer krijgen ze het gevoel dat niet wat en hoe ze iets doen centraal staat, maar wel of ze correct *rapporteren*. Dat speelt in de zorgsectoren, waar mensen die kozen voor een zorgberoep steeds meer administratieve of andere taken daar omheen moeten doen. Maar ook in andere sectoren merken we die trend. Ik hoorde



onlangs het verhaal van een medewerker van een logistiek bedrijf die werd beoordeeld op het aantal verzendingen. Daarom liet hij op stille momenten soms een vrachtwagen een zending doen naar een nabijgelegen bedrijf. Belgen zijn dan wel plantrekkers, maar uiteindelijk is dat natuurlijk compleet zinloos, al leverde het mooie cijfers op. Dat hou je dan wel even vol. Maar dat blijft niet duren. Je wil iets zinvols doen. Helaas blijkt dat werknemers steeds vaker niet meer toekomen aan de kerntaak waarvoor ze gekozen hebben, omdat er te veel omheen is gegroeid. En dat wreekt zich.

Helaas blijkt dat werknemers steeds vaker niet meer toekomen aan de kerntaak waarvoor ze gekozen hebben.

LATENT GEVOEL

Kader: Hoe groot is de stap naar loopbaancoaching?

Van den broeck: Er gaat wat tijd overheen. Omdat er meestal niet meteen een urgent probleem moet worden aangepakt. Het gaat eerder om een latent knagend gevoel. Daar tijd voor maken is niet evident. En ook niet makkelijk. Als je er met je partner aan de keukentafel over praat, kom je meestal niet verder dan ‘Zoek dan ander werk’ of besluit je om toch maar door te doen, want ‘zo erg zal het wel niet zijn’ en gewoon voortdoen is ‘sterker’. Bovendien is er in de dagelijkse *rush* niet altijd tijd om erbij te blijven stilstaan. Er is altijd wel wat anders te doen. Op het werk, in de vereniging waar je actief bent, thuis in je gezin. Als zoonlief vraagt om hen naar de voetbaltraining te brengen, is het moeilijk om nee te zeggen omdat je over je loopbaan wil nadenken...

Kader: Wanneer zetten mensen dan toch de stap?

Van den broeck: Vaak zijn mensen er onbewust al een tijdje mee bezig, maar er is altijd wel ergens een trigger. Dat hoeft niets groots te zijn. Een opmerking, een mindere evaluatie dan verwacht, een bijkomende taak die je weer wat verder van je *core business* wegtrekt, een overname die de bedrijfscultuur verandert, het gevoel dat loyaliteit niet meer gewaardeerd wordt ... Het zijn meestal geen

dramatische gebeurtenissen, maar dingen die tot nadenken stemmen. En het zijn meestal ook geen positieve ervaringen. Na een onverwachte bonus zet je niet de stap naar loopbaancoaching.

Kader: Kan je een profiel schetsen van het publiek dat op jullie beroep doet?

Van den broeck: Dat is moeilijk. Het is heel uiteenlopend. Tot een paar jaar geleden konden we met een boutade zeggen dat we vooral blanke vrouwen met een bachelordiploma, vooraan in de 40 bereikten. Maar de laatste jaren zien we ook veel 50-plussers, kader- en directieleden die door het optrekken van de pensioenleeftijd nog eens willen nadenken over hoe ze dat volhouden. We zien ook nogal wat mensen die na een burn-out op ons beroep doen. Vaak zelfs relatief jonge mensen.

Vaak is het ook verbonden aan levensfasen. En aan voortschrijdend inzicht. Wie twintig jaar geleden op de arbeidsmarkt kwam, was niet in eerste instantie bezig met waarden en normen. Je ging gewoon werken waar je een goed loon en fijne arbeidsomstandigheden kreeg. Dat is niet zo vreemd overigens. Als twintiger heb je vaak nog niet zo'n duidelijk zicht op je waardenpatroon. En het evolueert nog naarmate je ervaringen opdoet en andere levensfasen doormaakt.

OOGKLEPPEN

Kader: Wat kunnen mensen dan van jullie verwachten?

Van den broeck: Even stilstaan en dan weer verder. Tijdens een aantal gesprekken, op kantoor of in de natuur, helpen wij hen om zicht te krijgen op wie ze zijn en waar ze staan. En waar ze naartoe willen. We peilen naar competenties en interesses. Wat we merken is dat na een jaar of zeven in een job oogkleppen beginnen te groeien. Je krijgt het gevoel of je geraakt ervan overtuigd dat je weliswaar goed bent binnen de muren van je bedrijf, maar dat je competenties daarbuiten eigenlijk niks waard zijn. Dat er niemand op je zit te wachten. Dat gevoel is uiteraard nefast voor elke verdere ambitie. En onterecht. Het wordt ingegeven door een sterke focus op techniciteit maar te weinig aandacht voor competenties. De Vlaamse bescheidenheid speelt nogal wat mensen parten.

Door erover te spreken met een loopbaancoach openen zich mogelijkheden die je in eerste instantie zelf niet ziet. Dat leidt soms tot grote carrièreveranderingen. Maar dat is zeker niet altijd de bedoeling. Het kan evengoed dat je door even wat afstand te nemen van je dagelijkse denken, opnieuw zin of betekenis kan geven aan je job, kans voor *jobcrafting* ziet of binnen dezelfde onderneming in een andere richting evolueert. Vaak merken we dat wie bij ons komt aankloppen nog niet echt zelf heeft gedurfd om die keuze te maken of daarover een gesprek aan te gaan met hun leidinggevende of HR. Onze coaching is dan vaak een stimulans om dat op een voorbereide, onderbouwde en constructieve manier wél te doen. Dat maakt dingen bespreekbaar en wordt zelden afgewimpeld. Werkgevers waarderen het als hun medewerkers die oefening doen. Regelmatig horen we van deelnemers dat ze aanvankelijk op het werk angstvallig verzwegen dat ze loopbaancoaching volgden, maar dat ze, toen ze het dan toch vertelden, een bijzonder positieve reactie kregen. Vroeger hing rond loopbaancoaching nog een gevoel van 'die wil hier weg'. Maar dat is toch wel ten goede veranderd.

Na een jaar of zeven in dezelfde job beginnen de oogkleppen te groeien.

Kader: Helpen jullie deelnemers ook om elders aan de slag te geraken?

Van den broeck: Wij doen uiteraard geen arbeidsbemiddeling. Maar we hebben wel een duidelijk zicht op de arbeidsmarkt. We kunnen dus wel mee zoeken naar een plek waar iemand zijn of haar competenties en waarden misschien best kan waarmaken. Daarnaast bieden we – los van de klassieke loopbaantrajecten – ook workshops aan. Daar zit ook sollicitatietraining bij. Dus ook als je met vragen zit rond sollicitatie of het schrijven van een cv, kan je bij ons terecht.

MEER WETEN OVER HET AANBOD VAN HET LOOPBAANCENTRUM VAN LBC-NVK?

www.loopbaanontwikkeling.be – loopbaancentrum@acv-csc.be
tel. 03 220 89 50



OOK BEDRIJVEN HEBBEN MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

Klimaat en mensen- rechten in de balans

FRANS GEERTS

Ondernemen is meer dan een economisch project. Ondernemen is ook een maatschappelijk project waarbij de hele samenleving betrokken is. Een ondernemer moet, zoals alle burgers, ook maatschappelijke gedragscodes respecteren in verband met diversiteit, milieu, mensenrechten en corruptie.

NIEUWE WETGEVING

Op 11 september 2017 verscheen in Het Belgisch Staatsblad de *Wet van 3 september met betrekking tot de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit*. Deze wet is gebaseerd op de Europese Richtlijn 2014/95/EU.

Hij verplicht grote ondernemingen en organisaties van openbaar belang met meer dan 500 werknemers tot het opstellen van een niet-financiële verklaring. De wet richt zich dan meer bepaald op beursgenoteerde ondernemingen, kredietinstellingen en verzekeringsondernemingen.

In de praktijk verplicht de wet hen om de resultaten, de positie en de gevolgen van hun activiteiten bekend te maken m.b.t. de sociale, de personeels- en milieu-aangelegenheden, de eerbiediging van de mensenrechten en de bestrijding van corruptie en omkoping. Hoe dat moet gebeuren, daar wordt nog een potje over gediscussieerd – onder meer in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB).

Bij het uitvaardigen van de richtlijn had de Europese Unie een niet-exhaustieve lijst van mogelijke kadermodellen gepubliceerd. Een aantal van deze modellen behandelen duidelijk maar een deel van de materie (bv. enkel milieu) die in het Rapport m.b.t. de niet-financiële informatie moet opgenomen worden.

ACV-STANDPUNT

Centraal is de vraag welke rapporteringsnorm je best hanteert als het over maatschappelijke thema's gaat. De voorkeur van het ACV gaat uit naar het Global Reporting Initiative (GRI). GRI is een internationale organisatie die bedrijven en overheden over de hele wereld helpt om hun impact op kritieke duurzaamheidskwesties, zoals klimaatverandering, mensenrechten, bestuur en sociaal welzijn, te begrijpen en te communiceren. Daarvoor hanteren zij zogenaamde multi stakeholderstandaarden (<https://www.globalreporting.org/standards/>).

GRI is een rapportering die het best voldoet aan de verwachtingen van het ACV om verschillende redenen:

- Het is een volledig model: qua inhoud omvat het alle onderwerpen waarover moet gerapporteerd worden. Het gaat zelfs ruimer dan de wettelijke voorschriften.

- Het is internationaal zeer bekend en al gebruikt door 87% van de ondernemingen in België die vrijwillig een rapport maken.
- Het is een flexibel model: dit betekent dat men voor bepaalde onderwerpen waarover men meer in detail wenst te gaan kan gebruik maken van een meer specifiek model en dat perfect kan inpassen in het GRI-model (bv. voor rapportering over CO₂-emissie verwijzen naar een meer specifiek milieu-model zoals Carbon Disclosure Project).
- Het heeft een duidelijke structuur: alle onderwerpen hebben een nummer zodat je voor vergelijkingen vrij snel in het verslag het gezochte onderwerp kan terugvinden.

Daarnaast wil het ACV dat de ondernemingen verplicht rekening houden met de (niet bindende) richtsnoeren die de EU publiceerde op 5/7/2017. Onder meer dat het een rapportage is gericht naar de stakeholders, een beschrijving moet omvatten van het beleid met de zorgvuldigheidsprocedures en de voornaamste risico's en het beheer ervan.

VBO-STANDPUNT

Tot op vandaag blijft men dus discussiëren over de vorm van rapporteren. Het VBO is niet te vinden voor een al te beperkende lijst van rapporteringsmodellen en ziet liever volledige vrijheid voor de ondernemingen. Bovendien is er geen datum vooropgesteld binnen dewelke een advies van de CRB verwacht wordt. Het VBO maakt hier dan ook gebruik van om af te wachten en de zaak op de lange baan te schuiven.

En *last but not least*, voor het VBO betekent de formulering uit de wet: "de Koning kan een lijst... opstellen", dat een lijst met mogelijke kaderregelingen niet noodzakelijk moet opgesteld worden.

LAAT ONS NIET WACHTEN

Ondanks de aanslepende discussie over de vorm is het duidelijk dat de wetgeving perspectieven opent voor wie maatschappelijk verantwoord ondernemen ernstig neemt. Ze opent perspectieven om het gesprek aan te gaan binnen de ondernemingsraad rond thema's waarmee we als vakbond al langer bezig zijn zoals: fraude, klokkenluiders, milieu, vrouwen in de Raad van Bestuur, exuberante vergoedingen voor het management...

Zeker in die ondernemingen, die GRI nu reeds gebruiken als instrument, kunnen de werknemersafgevaardigden het initiatief nemen om de informatie te gebruiken en te bespreken. Ze kunnen wijzen op de voordelen van GRI en deze manier van rapporteren promoten.

Tot nader order is de verplichting alleen van toepassing voor grote en beursgenoteerde bedrijven. Laat ons ervoor ijveren dat de maatschappelijke criteria snel veralgemenen en de norm worden.

Op kantelmomenten in je loopbaan heb je lucht en licht nodig

EEN GESPREK MET CHARLES DUCAL

JAN DE PAEPE

UIT HET LEVEN GEGREPEN

Op een zeker ogenblik krijgt hoofdverpleegkundige Marianne te horen dat ze zal ontslagen worden. Ze had dit helemaal niet zien aankomen en is er ondersteboven van. Ze wil heel graag de reden van het ontslag kennen. Alles scheen zo vlekkeloos te verlopen. Met moeite herinnert ze zich een schijnbaar onbenullig meningsverschil met een directielid van het ziekenhuis. Ze had toen een kritische kanttekening gemaakt bij het aankoopbeleid en dat werd haar blijkbaar niet in dank afgenomen. Ze voelt aan dat er nu een rekening wordt vereffend en dat haar veilige en vertrouwde professionele werkomgeving haar ontnomen wordt. Na vele jaren dienst zal ze nu elders moeten herbeginnen.

Didier voelt zich alsmaar meer vervreemden van de commerciële job die hij uitoefent en overweegt een andere loopbaan. Hij doet al heel lang vrijwilligerswerk in een centrum voor palliatieve thuiszorg en voelt zich zeer betrokken bij de gesprekken met mensen die voor hun levenseinde staan. Als er een vacature komt aarzelt hij niet. Zijn collega's reageren

aanvankelijk heel verwonderd op zijn plotse ontslag, maar als hij die keuze uitlegt aan vrienden krijgt hij alleen maar positieve reacties.

Alleen de namen zijn gewijzigd maar de situaties zijn authentiek. Veel mensen stellen zich vragen bij hun werksituatie. Soms volstaat een klein incident om een proces van zelfreflectie in gang te zetten. Antwoorden liggen niet altijd voor de hand omdat ze vaak te vinden zijn in de sfeer van waarden, zingeving en bezieling. Een reflectieoefening werpt je terug op 'jezelf' en dwingt je tot een benadering die ook je context omvat. Partner, familie, vrienden en uiteindelijk je visie op de samenleving maken deel uit van dit contextverhaal. Zonder openheid, energie en een flinke portie zuurstof is er geen beginnen aan.

Lucht en zuurstof geven levenskracht en plaatsen de kleine 'ik'-figuur in een ruimer daglicht. Tenminste als je er zelf open voor staat. Over dit buiten jezelf treden schreef Charles Ducal een heel mooi gedicht. We hadden er een gesprek over met de schrijver.

WERKELIJKHEID

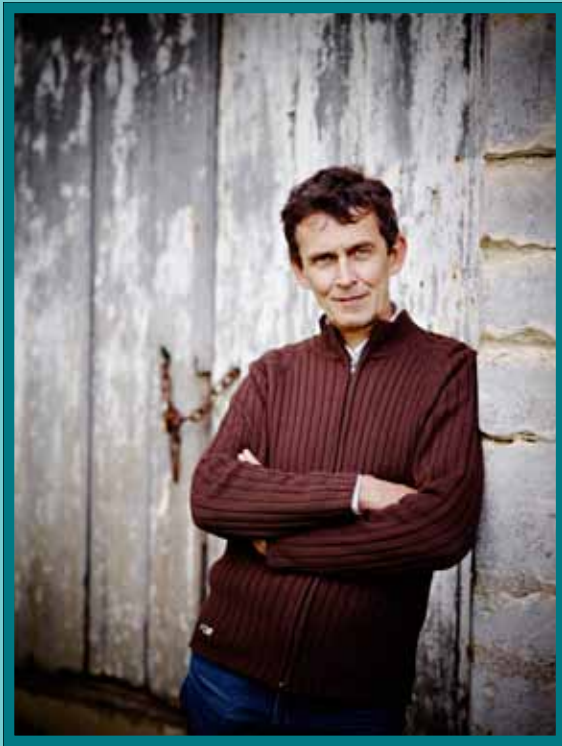
Toen de lucht op was verdwenen de dingen.
De meubels stonden gedacht, louter schimmen
van ambacht en hout. Ik hield een pen in de hand,
maar kon mij het doel niet herinneren.
Er scheen licht, maar dat lag aan de lamp.

Of omgekeerd. Alle verklaring was opgebrand.
De boekenkast vol, maar zonder gewicht.
Zodra ik er mij op beriep, vielen de letters
als zand van de bladen. De spiegel keek wit
van schrik naar de kamer, die barstte,

scherven van een onleesbaar gedicht.
Zo geschiedde in alle kamers waarin ik
was opgesloten, in theorie. Elke deur
vastgezogen door niets, het luchtledige.
Alsof niet achter de deur de materie

met duizend handen de werkelijkheid schiep.





© Merlijn Doornik

DE GESPLETEN EIGEN WERELD ALS TEGENPOOL VAN DE BANALE EN GEWONE WERELD

“Mijn hele volwassen leven al ben ik betrokken op de maatschappelijke werkelijkheid,” zegt Charles Ducal bij het begin van ons gesprek, “behalve op het gebied van de poëzie. Aan de ene kant was ik als student al politiek geëngageerd, aan de andere kant schreef ik poëzie die wegliep van de werkelijkheid. Ik maakte een strikte scheiding tussen die twee”.

Charles Ducal is germanist, leraar op rust en gerenommeerd schrijver en dichter. In 2014 en 2015 werd hij aangesteld als Dichter des vaderlands. Van hem werd verwacht dat hij een aantal gedichten publiceerde die te maken hadden met de toestand van het land. Het werk van Charles Ducal kenmerkt zich door een grote maatschappelijke betrokkenheid. Voor de jonge Charles Ducal betekende poëzie vooral het ontwikkelen van een wereld als tegenpool van de banale en gewone wereld.

“In mijn debuutbundel ‘Het huwelijk’ is die tegenstelling uitgewerkt in de relatie man-vrouw, waarbij de vrouw de werkelijkheid van het dagelijks leven vertegenwoordigt, terwijl de man daarvan wegvlucht in een alternatieve werkelijkheid, de poëzie. Het centrale thema voor mij was toen de tweespalt tussen verbeelding en werkelijkheid.”

HET MILIEU VAN POËTEN EN INTELLECTUELEN TEGENOVER DE WERKELIJKHEID

“Het zich opsluiten in een aparte wereld van de poëzie leidde tot geestelijke armoede. Het gedicht ‘Werkelijkheid’ ontstond vanuit dat besef en was een roep naar licht en lucht. Het betekende het opgeven

van de mentaliteit om buiten de werkelijkheid te gaan staan en te denken dat dat de goede manier is om creatief te zijn. Ik voelde dat het raam open moest om niet op een dood spoor te belanden. Op die manier kwam ook de maatschappelijke werkelijkheid binnen. Vooral het lezen van Bertolt Brecht heeft mijn neus in die richting geduwd en mij geleerd dat poëzie ook over arbeid, armoede en oorlog kan gaan. Ik heb van hem lang geleden ooit een aantal gedichten vertaald.”

Behalve voor het schrijven zelf betekende die kanteling voor Charles Ducal ook een verruiming van de kring waarin hij werkte, de gesloten wereld van recensenten, schrijvers en poëten, waarin de verbinding van poëzie met sociaal engagement vaak gezien wordt als de kortste weg naar slogantaal. Hij kwam nu ook in de vakbondspers en De Wereld Morgen, bij Hart boven Hard en 11.11.11. met gedichten over arbeid, vluchtelingen, de oorlog in Irak, Palestina, Congo, enzovoort.

“Die evolutie betekent niet dat ik strikt persoonlijke thema’s schuw. Ik heb van in het begin veel geschreven over de kindertijd bijvoorbeeld en dat thema blijft me inspireren. Maar die krampachtige gespletenheid is weg, de muur tussen de dichterskamer en de wereld daarbuiten. Met die gespletenheid heb ik lang geworsteld. Het is ook een proces van zelfkennis en relativisering. Achter de vrees de ‘zuiverheid’ van de poëzie te besmetten met de werkelijkheid zit veel ijdelheid en een elitaire opstelling. Alsof je je poëzie niet zou kunnen voeden door naar buiten te gaan en naar de mensen te luisteren. Zonder die evolutie was ik nooit Dichter des vaderlands geworden.”

MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID CREËERT ER EEN DIMENSIE BIJ

“Mijn aanvankelijke overtuiging dat poëzie zich ver moet houden van sociale thema’s was sterk beïnvloed door Herman Gorter, die na zijn intrede in de politiek in zijn zogenaamde ‘socialistische verzen’ soms wel heel boodschapperig werd. Dat gevaar bestaat dus wel, maar het hoeft niet per se zo te zijn. Door het meenemen van maatschappelijke elementen komt er een dimensie bij. Het is ook een kwestie van hoe je tegenover de lezer staat. Poëzie is maar belangrijk als die effectief ook gelezen wordt. Maar dan moet je je niet boven de mensen gaan stellen en je afsluiten van de maatschappelijke werkelijkheid waarin zij leven.”

“Er is ook een heel persoonlijk aspect aan dit alles. Doordat je een ruimer perspectief krijgt, word je weerbaarder tegenover tegenslagen die een drama zijn als je in je cocon opgesloten blijft. Een negatieve recensie bijvoorbeeld. Als je met je poëzie contact krijgt met de sociale werkelijkheid, werkt dat gezond relativierend. Je wordt gevoeliger voor wat andere mensen meemaken en dat biedt een ruimer perspectief dan wat je alleen maar in de krant leest. Ook een gedicht vraagt een context die er betekenis aan geeft.”

Een remedie voor populisme: democratie op het werk

STAN DE SPIEGELAERE

Trump in het Witte Huis, Orban in Hongarije, Recht en Rechtvaardigheid in Polen, het AfD in Duitsland, Erdoğan in Turkije ... De lijst met uitdagingen voor de democratie neemt zorgwekkende proporties aan. We moeten iets doen, en snel! En waar we moeten handelen kan u verbazen: onze bedrijven.

Democratie is meer dan om de zoveel tijd een bolletje kleuren. Echte democratie leeft pas als mensen zich uitspreken, als ze opkomen voor waar ze in geloven, als ze de vrijheid hebben om hun mening te uiten en betrokken te zijn in de besluitvorming. Maar als burgers het gevoel verliezen dat hun stem iets uitmaakt, als ze niet meer geloven dat ook zij het verschil kunnen maken, dan wordt de democratie bedreigd in zijn kern.

Het is dan ook vreemd dat de plaatsen waar we het leeuwendeel van onze actieve dagen spenderen (de bedrijven) helemaal niet doordrongen zijn van dergelijke waarden. Opkomen voor je mening en je stem laten horen wordt vaak matig gesmaakt in een

onderneming. Echte betrokkenheid bij de besluitvorming is er niet, en je moet al zeker niet denken dat je het management kan wegstemmen.

We moeten hier toch even bij stilstaan. Onze maatschappij verwacht dat we een 40-tal uur per week doorbrengen in niet-democratische bedrijven, doen wat ons opgedragen wordt en onze commentaar voor onszelf houden. Maar dezelfde maatschappij verwacht dat we de rest van de tijd kritische, vocale en betrokken burgers zijn. Een mentale spreidstand van jewelste. Geen verrassing dus dat velen een dergelijke cognitieve dissonantie oplossen door minder te investeren in de politieke democratie. En dat is natuurlijk een groot probleem. Opkomen voor je mening en je stem

laten horen wordt vaak matig gesmaakt in een onderneming.

Opkomen voor je mening en je stem laten horen wordt vaak matig gesmaakt in een onderneming.

DEMOCRATIE BEGINT OP HET WERK

Het is niet de eerste keer dat onze samenlevingen geconfronteerd worden met deze spanning tussen democratie en de kapitalistische bedrijfsorganisatie. En bijna alle EU-landen hebben manieren gezocht (en gevonden) om de twee te combineren door werknemers een stem te geven in bedrijven. Werknemers kregen (nog) niet het recht om te stemmen over het management, maar wel om een vertegenwoordiger aan te duiden die in hun plaats met het management kan praten.

Vakbonden en ondernemingsraden nemen die rol op zich en brengen de democratie dicht bij de werkvloer. Ze zorgen ervoor dat werknemers hun mening kunnen delen, dat ze voorstellen kunnen doen voor verandering en

voor hun belangen kunnen opkomen met een veel lager risico op persoonlijke represailles.

En door indirect en collectief de stem van de werknemers te laten horen, zorgen ze er ook voor dat individuele werknemers gemakkelijker van zich laten horen. En deze praktische democratische ervaringen, op hun beurt, zorgen voor een betere democratische cultuur. Twee recente studies tonen deze dynamiek mooi aan: waar vakbonden aanwezig zijn, zijn werknemers vaker betrokken in de besluitvorming op het werk, en dergelijke werknemers tonen meer interesse in politiek, gaan meer stemmen, en zijn actievere burgers. En daar gaat het over in een democratie.

Het beeld is duidelijk: als we willen dat de politieke democratie slaagt, hebben we burgers nodig die praktische ervaringen opdoen met participatie en betrokkenheid. En waar kan je die beter organiseren dan in de bedrijven? Betrokken medewerkers zorgen voor geëmancipeerde burgers. Geen toeval dat het Europees Vakverbond werknemersbetrokkenheid terug bovenaan op de politieke agenda wil zetten.

DE VIS OF DE VISLIJN?

Bij gebrek aan een echte stem op de werkplek, bij gebrek aan praktische ervaringen met (vaak moeilijke) democratische besluitvorming, wenden velen zich tot politici die beloven om 'hun stem te zijn'. "I am your voice" declareerde Trump in

2016 en ook het AfD in Duitsland presenteert zichzelf als de stem van de 'kleine man'.

Mooie beloftes, maar tegelijk nemen al deze populistische maatregelen om de stem van werknemers in bedrijven te smoren. Zo maakte Trump collectief onderhandelen en vakbondsorganisatie moeilijker en perkte Orban recent het stakingsrecht in. De populistische beloven ons met andere woorden de vis (ze zullen onze stem zijn), maar willen ons niet zelf leren vissen. Ze willen onze stem gebruiken maar willen niet dat we zelf onze stem ontwikkelen.

DE RISICO'S VAN HET INPERKEN VAN DE WERKNEMERSSTEM

En helaas beperken de problemen zich niet tot die landen met populistische leiders. In bijna alle ontwikkelde landen daalt de syndicalisatiegraad en daalt het aandeel werknemers die onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen. Momenteel werkt maar één op twee werknemers in Europa in een bedrijf waarin een vakbond of een ondernemingsraad actief is.

De helft van de Europese werknemers krijgt dus niet de mogelijkheid om met democratie bezig te zijn op de werkplek. Dat is een duidelijke bedreiging voor onze politieke democratie en dus een politieke prioriteit, nietwaar? Niet echt. De democratisering van bedrijven staat helaas niet hoog op de agenda van

onze (politieke) vertegenwoordigers. Een driejarige kan de recente politieke initiatieven tellen voor de versterking van de democratie op het werk.

Democratisering van bedrijven staat helaas niet hoog op de agenda van onze (politieke) vertegenwoordigers.

En hopen op de goede wil van verlichte werkgevers en managers moeten we ook niet doen. Voor echte (politieke en economische) democratie hebben we afdwingbare rechten nodig om geïnformeerd, geraadpleegd en betrokken te worden in de besluitvorming. Voor echte politieke en economische democratie hebben we bescherming nodig voor mensen die opkomen voor hun belangen en inzichten. Wat voor de hand ligt voor de politiek, moet ook voor de hand liggen in bedrijven.

Maar natuurlijk betekent het bevorderen van democratie op het werk automatisch het inperken van de absolute heerschappij van het kapitaal in bedrijven. En dat lijkt een onoverkomelijke uitdaging voor onze democratisch verkozen regeringen. Laatste keer dat we echte vooruitgang boekten op dit gebied hadden we een Wereldoorlog nodig en waarde de geest van het communisme door Europa.

We kunnen alleen maar hopen dat onze democratieën deze keer pro-actiever zullen blijken te zijn. Of heb ik nu te weinig vertrouwen in onze politieke democratie?



BIO STAN DE SPIEGELAERE

Stan De Spiegelaere heeft een master in politieke wetenschappen, arbeidswetenschappen, statistiek en een doctoraat in de sociologie. Hij werkte als onderzoeker aan het HIVA en is sinds 2015 verbonden aan ETUI, het onderzoeks- en vormingscentrum van de Europese vakbondskoepel ETUC. Daar neemt hij ook een mandaat op als personeelsvertegenwoordiger voor LBC-NVK.



ACV Kader is ...

... het vakbondslidmaatschap dat vertrekt van de kwaliteit en deskundigheid van het ACV, maar met bijzondere aandacht voor werknemers:

- met een bachelor- of masterdiploma of equivalente ervaring, of
- die een leidinggevende rol opnemen in hun job, of
- die tot het kaderpersoneel van de onderneming behoren

... jouw bijstandsverzekering voor ieder jobgerelateerd issue, jouw advies op maat over contract, loon en werkomstandigheden, jouw persoonlijke loopbaanontwikkeling en individuele coaching doorheen de ups en downs, de roetsjbanen en kruispunten van je professioneel traject.

... een collectieve syndicale aanpak die gelooft in de impact van participatie, transparantie en rechtstreekse betrokkenheid van werknemers om tot comfortabele en betrouwbare afspraken te komen tussen werkgevers en werknemers.

KENNEN WIJ JOU?

Ben je aangesloten bij ACV, dan zorg je er met één mailtje naar kader@acv-csc.be voor dat we je op de hoogte houden van ons specifiek aanbod.

KEN JIJ ONS?

Ben je nog geen lid, vraag dan meer achtergrond of een persoonlijk gesprek via kader@acv-csc.be.

WAT VIND JIJ?

Op <http://jouwmening.kadervakbond.be> vragen we je heel graag naar je mening over ons lidmaatschap. Deel je ervaring met ons. Informatie over jouw behoeften als werknemer helpen ons in de continue ontwikkeling van onze dienstverlening en aanpak.

LBC-NVK
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen

Tijdschrift
toegelaten gesloten
verpakking
Antwerpen X

België - Belgique
PB - PP
Antwerpen X