

Kader magazine

Samen maken we werk van
constructief sociaal overleg

Loonbeleid

Nood aan geïnformeerde keuzes en meer transparantie

Freelancer worden

Buitenkans of koude douche?

Zinvol werk

De zin van een zinvolle job

In dit nummer

03

Editoriaal

Over werkbaar werk
en niet in een bubbel leven

04

Sociaal overleg

Hoe kijken we ernaar
en hoe pakken we het aan?

06

Loonbeleid

Er is nood aan geïnformeerde keuzes
en meer transparantie

10

Freelancer worden

Buitenkans of koude douche?

12

Zinvol werk

De zin van een zinvolle job

14

Een relatie op het werk

Van collega's naar koppel:
wat nu?

Erratum

In de vorige editie van Kadernagazine werd op een aantal plekken gesproken over ACV Puls, waar dat ACV Kader moet zijn. ACV Kader richt zich uitdrukkelijk tot alle leidinggevend en kenniswerkers binnen ACV Puls en ACV BIE. Met onze excuses. De redactie

ACV Kader

Alg. Coördinator

Sandra Vercammen
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen
tel 03 220 87 37

Projectcoördinator

Lieveke Norga
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen
tel 03 220 87 92

Dagelijks Bestuur

Monique Vanwalleghem
Dirk De Cuyper
Veerle Vanpoucke
Jelle Vercoutere
Tom Bervoets

Vragen en reacties

zijn welkom op
kader@acv-csc.be



Colofon

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

Redactie: Sandra Vercammen, Lieveke Norga en Jan Deceunynck

Vormgeving: www.x-oc.com

Druk: Artoos Communicatiegroep

VU: Sandra Vercammen, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen



Voorwoord

Over werkbaar werk en niet in een bubbel leven

Onlangs hoorde ik op de radio iemand van Securex praten over werkbaar werk. Een peiling van de hr-dienstverlener wees uit dat werknemers die veel stress ervaren, zichzelf niet zien werken tot of na hun 67^{ste}. Securex is niet alleen een sociaal secretariaat, maar geeft ook advies rond personeelsbeleid. Omdat het de hr-instrumenten aanlevert waarmee bedrijven meer succes kunnen boeken, zijn die laatste niet alleen bereid om veel geld neer te tellen voor de consultancy-tijd, maar ook om aandachtig te luisteren wanneer de consultants spreken over het belang van werkbaar werk als voorwaarde om langer te werken.

Hoewel ik weleens loop te zeuren, hoor ik bij de groep werknemers die zich goed voelen op hun werk. Maar ik beseef ook dat het allemaal snel kan veranderen. Ik zit niet in een bubbel. Ik zie rondom mij wat werk met mensen doet. De snelheid waarmee veranderingen op ons afkomen, de invoering van nieuwe technologieën en werkvormen, de impact van KPI's en de bijbehorende workload, de avonden en weekends (zelfs vakanties) die opgaan aan werk, ... Het gaat allemaal gepaard met een enorme druk. Binnen afzienbare tijd kijken we terug op wat zich nu afspeelt en vragen we ons af hoe zoveel bedrijven in hemelsnaam zo onbeholpen konden omgaan met hun mensen.

Ik sluit me aan bij de inzichten die stellen dat leiderschap een belangrijke rol speelt in werkbaar werk. Bedrijfsleiders dragen binnen hun organisaties mee de verantwoordelijkheid om een klimaat van welzijn en vertrouwen te stimuleren. Aandacht voor zingeving, persoonlijke ontwikkeling en

“Binnen afzienbare tijd kijken we terug op wat zich nu afspeelt en vragen we ons af hoe zoveel bedrijven in hemelsnaam zo onbeholpen konden omgaan met hun mensen.”

engagement vergen een bepaalde manier van leidinggeven. Als teamcoach probeer ik dat ook uit te dragen en toe te passen. Mijn collega's en ik plukken daar samen de vruchten van.

Denk jij eraan om je schouders te zetten onder werkbaar werk in je bedrijf? Wil je dat doen als personeelsvertegenwoordiger? Aarzel niet, en neem gerust contact met ons op om hierover van gedachten te wisselen.

Sandra Vercammen

Sociaal overleg

Sandra Vercammen



Een Serre vol sociaal overleg: ACV Kader kijkt in eigen boezem

Het is niet slecht om jezelf op tijd en stond een spiegel voor te houden. Dat geldt ook voor ons als vakbond. Pakken wij sociaal overleg bijvoorbeeld goed aan? Hoe gebeurt het idealiter? Om op die vragen een antwoord te krijgen, zetten we een professor, een onderhandelaar en een 25-tal werknemersvertegenwoordigers samen voor de “Ronde Tafel Sociale Dialoog” van ACV Kader op 16 oktober in De Serre in Antwerpen.

De opdracht

We vroegen de groep om de criteria van constructief, resultaatgericht sociaal overleg te bepalen. Daarbij moest de klemtoon liggen op wat we zelf in de hand hebben (en niet op wat er misgaat aan de andere kant van de tafel), om werkgevers ruimte voor input te geven én een inspirerende setting te creëren. Uit deze “Ronde Tafel” ontstond een raamwerk van ideeën over sociaal overleg. We delen ze graag!

De inzichten

- Debat en dialoog vertrekken vanuit een andere mindset: het eerste vanuit een wij-zij-benadering (werkgevers tegenover werknemers en vice versa), het tweede vanuit de premisse dat niemand de waarheid in pacht heeft. Die laatste invalshoek kan een nieuwe wind door het sociale landschap doen waaien.
- Sommige thema's, zoals kwaliteit van werk, loopbanen en werkomgeving, lenen zich eerder tot dialoog dan tot debat. Hiervoor moeten we plaats maken. Werknemers die zich tot die topics aangetrokken voelen, bepalen ook mee het karakter van het gesprek.



- Participatie is een manier om met de individualiseringstrend om te gaan, en om het spanningsveld tussen het individuele en het collectieve te overstijgen. Het doet werknemersvertegenwoordigers bovendien beseffen hoe belangrijk het is om opnieuw meer te investeren in relaties met de mensen op de werkvloer.
- Functie-inhouden veranderen aan een record-tempo en nieuwe werkvormen maken hun opwachting, wat gepaard gaat met heel wat onzekerheid. In die context wordt burn-out soms “het nieuwe staken”. Niet als bewust verzet, maar wel als symptoom van een probleem dat het individu overstijgt en toch de indruk wekt geen collectieve kwestie te zijn.
- Kaderleden zijn ook “gewone” werknemers. Ze kennen de verzuchtingen van hun collega’s én de eisen van een snel veranderende werkomgeving. Door hun specifieke positie zijn ze in staat om de dialoog te verdiepen en begrijpelijk te maken voor beide kanten.

De acties

- Investeer in een goede voorbereiding. Overtuig de werkgever van de meerwaarde van zo’n voorbereiding, zodat die dit kan faciliteren.
- Leg je motieven uit.
- Luister naar anderen, ook naar groepen waar je minder dichtbij staat, en breng ze samen. Wijs de werkgever op het belang hiervan.
- Dwing respect af door transparant te communiceren over doelstellingen.
- Verzet je tegen framing.
- Deel positieve verhalen en realisaties.

De tips ...

... voor werkgevers

- Luister en probeer elkaar te begrijpen (wat zijn de doelstellingen van de beide partijen, wat zijn de verwachtingen, ...).
- Wees eerlijk en transparant.
- Neem de andere ernstig.
- Vermijd emoties, maar wees wél empathisch.
- Kom je afspraken na, want zo bouw je vertrouwen op.
- Beschouw personeelsvertegenwoordigers als erg gemotiveerde werknemers die het goed voorhebben met het bedrijf en hun collega’s.
- Ontspan (jezelf én de dialoog).
- Overleg voordat je beslist.

... voor personeelsvertegenwoordigers

- Besteed aandacht aan de voorbereiding en doe zelf creatieve voorstellen.
- Stel je luisterbereid en geduldig op.
- Blijf constructief, straal positivisme en geloof in het overleg uit.
- Durf toegevingen te doen.
- Draag zorg voor het menselijke en speel niet op de persoon.
- Motiveer je vragen en beslissingen.
- Verzorg de relatie met je achterban.
- Spreek als groep, samen met andere vakbonden en werknemers.
- Stel je empathisch op, maar vermijd hoogoplopende emoties.

Loonbeleid

Jan Deceunynck



Er is nood aan geïnformeerde keuzes en meer transparantie

Loonbeleid is een 'hot topic'. Een fair loonbeleid, daar wint iedereen bij – al zijn transparantie, objectiviteit en controleerbaarheid niet zo vanzelfsprekend.

We spraken met Sabine Ruys, vakbondsverantwoordelijke en onderhandelaar in de bank- en verzekeringssector, over bonussen, extralegale voordelen en de pro's en contra's van prestatiegebonden loonsverhogingen. André Leurs, die op de Studiedienst van ACV BIE werkt, nodigden we dan weer uit om een stuk te schrijven over het variabele loon van kaderleden.

SABINE RUYS

Inzetten op loonbarema's

Verloning volgens prestatie

Automatische loonsverhoging of verloning volgens prestatie? Daar moet Sabine niet lang over nadenken. “We merken dat hogere en commerciële functies vaak veel winnen bij prestatieverloning, maar dat ondersteunende diensten en lagere bedienden er eerder bekaaid vanaf komen”, steekt ze van wal. “Als vakbond willen we vooral inzetten op loonbarema's en automatische loonsverhogingen. Niet alleen omdat die voor werknemers transparant en objectief zijn; volgens ons houden ze ook voor werkgevers voordelen in. Ze motiveren meer dan een onzeker extraatje – zeker als je ernaast grijpt.”

En die kans is er helaas altijd, omdat bedrijven meestal met gesloten budgetten werken. “Extra's worden dus ergens anders gecompenseerd”, weet Sabine. “Een vakbondsafgevaardigde van een kleine bank in Antwerpen berekende waar het voor hem over ging: het nieuwe voorstel van de werkgever met prestatieverhogingen in plaats van automatische baremaverhogingen zou hem, met een normale score 'goed', maar liefst 52.000 euro minder opleveren gedurende zijn resterende loopbaan. Door mee aan tafel te zitten, kunnen we als vakbond gelukkig veel bijsturen.”

Bonussen

Veel werkgevers delen regelmatig individuele bonussen uit. Bij de invoering daarvan pleit de vakbond voor objectieve criteria. “Extraatjes voor harde werkers klinkt heel mooi,” legt Sabine uit, “maar hoe bepaal je wie dit verdient? En hoeveel dan precies? Objectieve criteria zijn niet altijd evident. En dan loert willekeur om de hoek.”

“Extraatjes voor harde werkers klinkt heel mooi. Maar hoe bepaal je wie dit verdient? En hoeveel dan precies?”



Nettoloonvoordelen

Wat als werkgevers een deel van het loon willen omzetten in nettovoordelen? “Het personeel is vaak snel overtuigd,” weet Sabine, “maar ook bij een bedrijfswagen, een leasingfiets, extra verlofdagen of een smartphone kun je kanttelingen maken. Ten eerste betaal je zo'n voordeel zelf van je dertiende maand. Vaak is niet duidelijk wat er gebeurt bij ziekte of zwangerschap. En in het geval van ontslag en voor je pensioenberekening telt dat budget niet mee.”

“Het blijft uiteraard aan de werknemers om te kiezen,” besluit Sabine, “maar we merken dat ze dat beter geïnformeerd doen als wij het volledige plaatje hebben toegelicht.”



ANDRÉ LEURS

Kaderleden en het variabel loon

Kaderleden krijgen vaak een variabele verloning. Waar vroeger hun variabele loongedeelte 'on top off' was, vormt het tegenwoordig steeds meer een vast onderdeel van het beloningspakket. Binnen een samengesteld budget moeten de kaderleden (meestal jaarlijks) kiezen uit een menu van voordelen. Op die manier wordt hun loon niet enkel flexibel, maar ook onzeker. Bovendien valt er over het budget dat ze mogen besteden als variabel loongedeelte niet te onderhandelen. Ik zou de pijnpunten van deze praktijk willen illustreren met een representatief voorbeeld; een groot, beursgenoteerd bedrijf met een vestiging in Brussel.

Basisloon volgens de Hay-classificatie

In het bedrijf hebben alle kaderleden uiteraard een basisloon. Aangezien er geen collectieve salarisschalen voor kaderleden bestaan, bepaalt de werkgever een 'marktconform' basisloon met

behulp van de Hay-classificatie. Deze marktpositie is eerder relatief, want de werkgever positioneert het kaderlid op de mediaan binnen het overeenkomstige Hay-level. Er zijn meerdere niveaus, met een gemiddelde spanning van 5.000 euro per niveau, en de werkgever beslist eenzijdig waar hij een kaderlid plaatst. Dit basisloon kent hij toe gedurende dertien maanden, inclusief dubbel vakantiegeld (vermenigvuldigd met factor 13,92, de standaard voor de meeste bedienden). Strikt genomen is dus enkel het naakte jaarloon, met inbegrip van dertiende maand en dubbel vakantiegeld, verworven en afdwingbaar. De indexering van dit 'basisloon' gebeurt één keer per jaar op basis van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers. Gemiddeld genomen is op die manier amper driekwart van het loon gewaarborgd. De rest zit in een variabel loonpakket, zowel in geld als in niet-financiële voordelen.

Het variabele loongedeelte

Het variabele loongedeelte valt uiteen in een individuele en een collectieve bonus (cao 90). Hoewel dat laatste voordeel in essentie bepaald wordt door onzekere gebeurtenissen in de toekomst en



niet als recurrent beschouwd mag worden, vormt het een vast onderdeel van het variabel loon. De toekenning van het bonusplan gebeurt op basis van een toetredingsakte, en de werkgever kent het wettelijk maximaal toegelaten bedrag toe (3.384 euro voor 2019). Daarnaast bestaat er een individuele bonus, gebaseerd op individuele targets. Dit individuele, variabele loon op basis van behaalde resultaten wordt niet volledig onderworpen aan de normale RSZ-afhouding. Kaderleden kunnen namelijk kiezen om minstens een deel van de bonus op een fiscaal en parafiscaal 'vriendelijke manier' toegekend te krijgen, via warrants, stock options of een budget dat ze kunnen besteden aan het keuzemenu. Op deze manier maakt de individuele en de collectieve bonus tot 17% van het loon van de hogere kaderleden goed.

Een keuzemenu aan niet-financiële voordelen

Tot slot kent de werkgever niet-financiële voordelen toe. Die hebben te maken met onder meer work-lifebalance, aanvullend pensioen, verzekeringen, voordelen van alle aard en voordelen in natura. Het budget hiervoor komt hoofdzakelijk

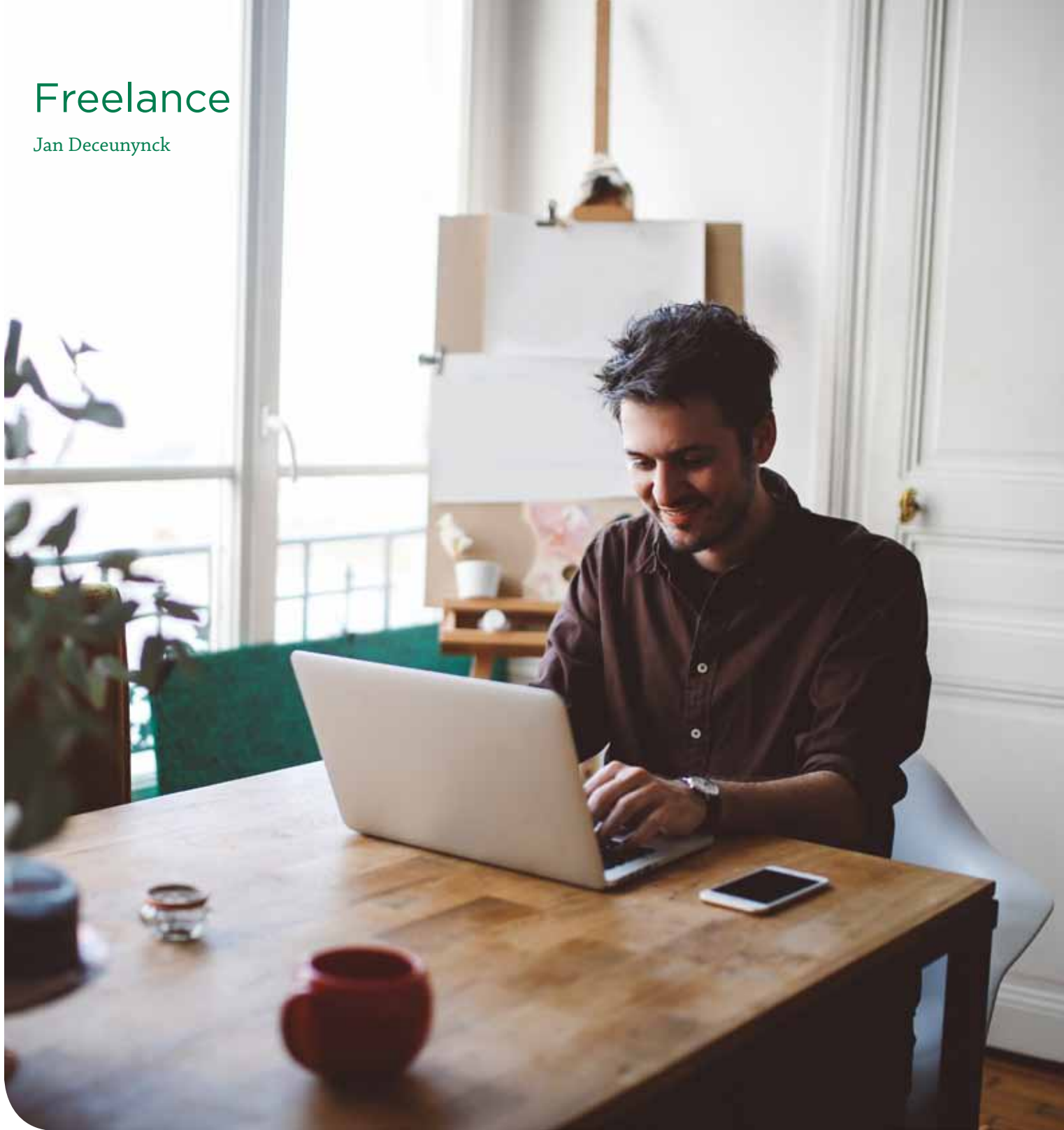
van de werkgever, maar de kaderleden kunnen ook bijdragen. Zo mogen ze tot 50% van hun bonusbudget in deze pot steken. Extralegale en niet-opgenomen vakantiedagen kunnen ze laten omzetten in een budget. Kaderleden die het wagenbudget niet volledig opnemen of niet voor een bedrijfswagen kiezen, mogen het equivalent van de leasingprijs aan het keuzebudget toevoegen. Elk voordeel heeft een bepaalde kost die afgetrokken wordt van het beschikbare budget. De werkgever kiest voor kostenneutraliteit, wat betekent dat hij de totale kost, inclusief sociale zekerheid, in rekening brengt.

Flexibiliteit versus transparantie

Het loon van de kaderleden in dit bedrijf wordt dus steeds flexibeler en daardoor steeds minder transparant, objectief en controleerbaar. Er is geen automatische loonopslag, behalve de jaarlijkse indexering. Loonsverhoging hangt grotendeels af van de weging en waardering van de functie, en van prestatie-evaluaties. De tendens tot loonoptimalisatie heeft bij de kaderleden bovendien een bijna absoluut niveau bereikt. Alles wat omgezet kan worden in nettovoordelen wordt toegepast.

Freelance

Jan Deceunynck



Freelancer worden: buitenkans of koude douche?

De lokroep van het freelancen? Meer vrijheid, flexibiliteit en onafhankelijkheid. Maar freelancen betekent vaak ook meer onvoorspelbaarheid, meer administratie en verborgen kosten. Wegen de voordelen eigenlijk op tegen de nadelen? Dat laten we aan jou over. We zetten ze hier wel op een rijtje, zodat je een weloverwogen keuze kunt maken.

De addertjes onder het freelance-gras

Als loontrekkende heb je het op administratief vlak behoorlijk makkelijk. Je krijgt een vast maandloon en betaald verlof, je belastingen zijn al grotendeels afgerekend en je bent verzekerd voor werkongevallen en professionele aansprakelijkheid. Word je ziek, dan is je inkomen de eerste dertig dagen gegarandeerd.

Voor een freelancer ziet het er wel anders uit. Gezondheidsproblemen? Nood aan vakantie? Dan word je niet betaald. De fijne extra's die je als loontrekkende ontvangt, zoals een dertiende maand of maaltijdcheques, behoren tot het verleden. Je wordt betaald voor het werk dat je levert, niet per uur of per dag (tenzij je het zo afspreekt met je klant). Geen projecten? Dat betekent dat er geen geld binnenkomt. Je moet dus voortdurend op zoek naar werk, wat best uitdagend kan zijn. Je hebt bovendien een flinke portie administratief werk. Je moet namelijk zelf je financiën en boekhouding opvolgen (tenzij je dit uit handen geeft, wat voor extra kosten zorgt).

“Als ik voltijds zou freelancen, dan zou ik de fijne collega's en studenten van mijn vaste halftijdse job bij UGent missen. En de financiële zekerheid. Wanbetalers verpesten danig mijn humeur als halftijds freelancer, maar brengen mijn rekening maar halftijds in gevaar.”

*Fieke Van Der Gucht,
freelance copywriter*

Vrijheid en andere voordelen

Natuurlijk is het niet alleen maar kommer en kwel als freelancer. Om te beginnen ben je enorm flexibel qua uren. Je werkt wanneer het jou uitkomt – het is oké om op een maandag de voetjes omhoog te leggen en op een zondag ijverig aan de slag te gaan. Fijn, toch? Hou er wel rekening mee dat dat in de praktijk vaak meer werkuren betekent (je wil je klanten uiteraard verder helpen). Je kunt ook best wat verdienen aan freelancewerk: je werkt zoveel je zelf aankunt.

Niet alleen wanneer, maar ook waar je werkt, maakt eigenlijk niet zoveel meer uit. In de spits kun jij dus lekker thuisblijven – tenzij sommige klanten je verwachten op vaste tijdstippen. Aangezien je je eigen baas bent, kun je bovendien die vervelende klant afwimpelen of dat saaie project afwijzen.

“Als freelancer bepaal je zelf voor wie je werkt. Dat zorgt voor heel wat diversiteit.”

*Bram Vandenbussche,
freelance licht- en geluidstechnicus*

Tot slot moet je het dan misschien allemaal wel zelf doen – van administratie en sales tot de marketing van je eigen merk – maar dit zorgt er wel voor dat jij de volledige controle behoudt. Jij bepaalt bijvoorbeeld je tarieven en onderhandelt met je klanten.

“Het grootste voordeel is toch wel dat je je eigen baas bent. Ik kan maken wat ik wil en ‘nee’ zeggen tegen zaken die ik niet wil doen.”

*Jef Boes,
freelance fotograaf en regisseur*

United Freelancers helpt je op weg

Als freelancer sta je er niet alleen voor. United Freelancers verenigt freelancers en biedt hun individuele steun, juridische bijstand en professioneel advies aan (bijvoorbeeld om bepaalde risico's binnen het statuut te beperken). Ook collectieve onderhandelingen behoren tot de mogelijkheden, want soms boek je samen nu eenmaal meer resultaat dan alleen. Overweeg je een overstap naar een zelfstandig statuut? Of wil je zelfstandige in bijberoep worden? Aarzel dan niet om contact op te nemen. Als lid van ACV kun je gratis op hun steun rekenen.

**JE LEEST ER ALLES OVER OP
www.unitedfreelancers.be**



De zin van een zinvolle job

Stel: ieder van ons, ongeacht persoonlijke situatie of bezigheid, krijgt voortaan een inkomen dat volstaat om er een matige levensstandaard op na te houden. Zou jij dan je job blijven doen? En zo ja, om welke redenen? Voor het plezier of het contact met collega's? Omdat je er een zinvolle bijdrage mee levert aan de samenleving? Zou je ook evenveel tijd blijven besteden aan je job? Zou je bepaalde taken schrappen? Deze utopische denkoefening confronteert ons met de plaats die onze job in ons leven inneemt.

David Graeber en zijn *Bullshit Jobs*

De manier waarop er naar (betaald) werk gekeken wordt, is al eeuwen voer voor filosofische reflecties. David Graeber schreef met *Bullshit Jobs* een 21^e-eeuwse analyse van de waarde van werk in onze hedendaagse samenleving.

In hr-middens is men ervan overtuigd dat werknemers meer en meer belang hechten aan zinvolle jobs. Graeber stelt echter vast dat een aanzienlijk (en groeiend) deel van de werknemers door een complexe combinatie van intrinsieke en extrinsieke factoren aan de slag blijft in jobs die ze zelf als volstrekt zinloos ervaren – wat uiteraard nefast is voor de werkvreugde.

Het gaat om hoogopgeleide kenniswerkers die structurele oplossingen voor problemen niet doorgevoerd krijgen om bedrijfspolitieke of persoonlijke redenen. Of om gespecialiseerde technici, die beschikbaar moeten zijn in noodgevallen, maar de rest van de tijd zelden nuttig werk hebben. Of medewerkers die zich hoofdzakelijk bezighouden met registreren en rapporteren, maar niet het gevoel hebben dat er met hun werk effectief iets gebeurt.

Te weinig zin? Durven toegeven ...

Betaald werk is een fetisj in onze economie. Wie niet werkt, is "lui" of "incompetent". Daarom is het voor werknemers vaak moeilijk om toe te geven



(voor zichzelf, hun werkgever en/of de buitenwereld) dat hun job weinig zin heeft of weinig uitdagend is. Bovendien merkt Graeber op dat wie in zo'n situatie terechtkomt vaak beter verlonnd wordt dan wie onmisbare taken uitvoert, zoals vuilnismannen, schoonmakers of nachtverplegers. Het lijkt wel alsof de zinvolheid van die jobs op zich al een deel van de verloning uitmaakt.

Wie een zogenaamde onzinbaan heeft, weet hoe belastend die werksituatie is. De mantra van efficiëntie, productiviteit en succes dat onze economie beheerst, weegt op wie niet aan die criteria vreest te beantwoorden. Bovendien blijkt het moeilijk om zo'n situatie te doorbreken of om voor jezelf een leefbare situatie te creëren, bijvoorbeeld door jezelf meer stimulerende bezigheden toe te staan wanneer je op het werk weinig te doen hebt. Dat voelt onvermijdelijk als zondigen.

... en het roer omgooien

Maakt frustratie, verveling of ontevredenheid regelmatig deel uit van jouw jobrealiteit? Je loopbaancoach kan je helpen om het roer om te gooien. Hij of zij stelt de juiste vragen, zodat je meer inzicht krijgt in je grenzen en in jouw voorwaarden voor een gezonde dosis werkplezier. Zo neem je slimme beslissingen met het oog op een zinvolle(re) carrière.

Bullshit Jobs (2018) van David Graeber is een ontvullende analyse van de realiteit dat heel wat werknemers hun eigen werk onnuttig en zinloos vinden. Een leestip voor wie niet terugschrikt van een controversieel idee.

Is er een pendelbeweging naar het andere uiterste op komst? Werkgevers klagen alleszins meer en meer over de (te) hooggespannen verwachtingen van sollicitanten rond de zingeving van hun toekomstige job. In elke fase van je loopbaan, elke dag opnieuw in alle aspecten overtuigd zijn van de meerwaarde van je werk: het is allicht geen gezonde ambitie. Misschien doet het soms deugd om voor ogen te houden dat je job ook "maar" een job is. Die bepaalt ongetwijfeld een substantieel deel van wie je kunt of wil zijn, maar die identiteit wordt natuurlijk aangevuld vanuit andere domeinen in je leven.

Van collega's naar koppel: wat nu?

Fijne collegiale contacten hebben een érg grote impact op ons werkplezier. De resultaten van een poll van rekruteringsbureau Hays uit 2018 mogen dan ook niet verbazen. Daaruit blijkt namelijk dat 65% van de deelnemers heel veel belang hecht aan vrienden op het werk. Slechts vier procent vindt vriendschap op de werkvloer helemaal niet belangrijk.¹ Sommige ondernemingen cultiveren collegiale verbondenheid om de identificatie van hun werknemers met het bedrijf te stimuleren (al zien we in onze nuchtere Vlaamse context weinig uitgesproken voorbeelden van een bewust ondernemingsbeleid hierrond). Wanneer twee rechtstreekse of onrechtstreekse collega's verliefd worden op elkaar, begint er echter een heel ander hoofdstuk.

Wantrouwen tegenover relaties op het werk

De schijn van partijdigheid die een relatie onvermijdelijk wekt (en die trouwens evengoed voor een vriendschap opgaat), de reële of vermeende impact op de professionele focus, het onvoorspelbare verloop van de relatie: het helpt allemaal niet om een serene, stabiele werksfeer te garanderen. En dat is al helemaal het geval als de betrokkenen rechtstreekse teamgenoten zijn of in een hiërarchisch verband werken. Het is dan ook niet verwonderlijk dat zowel medewerkers die samenwerken met het koppel als de werkgever vaak op hun hoede zijn voor de invloed van een liefdesrelatie op de professionele samenwerking.

Nood aan een algemeen kader

Vaak reageren werkgevers ad hoc, al naar gelang zij de relatie als een probleem zien of niet. Als werknemer ervaar je dit makkelijk als willekeur. Worden er plots regels uit de kast getoverd waar voordien nooit sprake van was, dan lijkt de relatie zelfs een stok om mee te slaan. Iemand wordt overgeplaatst, een promotie geweigerd of in uitzonderlijke gevallen zelfs ontslagen, omdat de liefdesrelatie professioneel onaanvaardbare gevolgen zou hebben.

Als werknemer wil je weten waar je aan toe bent, zodat je je persoonlijke keuzes weloverwogen kunt maken: van “Wordt dit een serieuze, langdurige relatie?” tot “Spreken we hierover op het werk of houden we het (voorlopig) voor ons?”. Je hebt dus alle baat bij een transparant afsprakenkader dat, los van concrete cases, vastlegt hoe de onderneming omgaat met liefdesrelaties tussen collega's. Dat kader moet uiteraard rekening houden met onder meer de bedrijfscultuur, de activiteit en de vereisten die de concrete werkomstandigheden met zich meebrengen. Vragen die kunnen helpen bij het opstellen van zo'n afsprakenkader zijn:

- Kunnen partners teamgenoten zijn?
- Als er geen rechtstreeks leidinggevend verband is, kan iemand dan deel uitmaken van de hiërarchie wanneer zijn of haar partner medewerker is?
- En wat met partners waartussen wél een rechtstreeks hiërarchisch verband bestaat?

“Je hebt alle baat bij een transparant afsprakenkader dat vastlegt hoe de onderneming omgaat met liefdesrelaties tussen collega's.”

Duidelijkheid scheppen

Met eenzijdig opgestelde gedragscodes, zonder sociaal overleg of zonder dat het personeel erbij betrokken was, loop je het risico dat ze enkel dienen om de werkgever juridisch in te dekken. Die verplicht werknemers met zo'n code bijvoorbeeld om een relatie tussen collega's te melden (een verplichting waarvan je de geldigheid kunt betwisten wanneer er geen aantoonbare impact op het professionele functioneren is) of catalogeert moeilijkheden in de nasleep van een eventuele relatiebreuk als 'professionele fouten'.

Als werknemer wil je vooral duidelijkheid over de impact van een relatie met een collega op je professionele mogelijkheden, vandaag en in de toekomst. Ontbreekt die duidelijkheid momenteel in jouw bedrijf? Spoor je personeelsvertegenwoordiger dan aan om dit thema te agenderen. Je kunt bij je ACV-contactpersoon ook in alle discretie terecht om je individuele situatie tegen het licht te houden, zodat je weet hoe je ervoor staat.

¹ Bron: <https://haysbelgium.prezly.com/6-op-tien-belgen-vinden-vriendschap-op-het-werk-heel-belangrijk>

Kader Magazine

Driemaandelijks ACV-magazine
voor kaderleden, kenniswerkers en
leidinggevenden

Ontvang Kader digitaal

Ontvang je dit magazine in de toekomst
liever in je mailbox?

Bezorg ons je e-mailadres
via kader@acv-csc.be.

LBC-NVK
Sudermansstraat 5
2000 Antwerpen

Tijdschrift
toegelaten gesloten
verpakking
Antwerpen X

België - Belgique
PB - PP
Antwerpen X