

Kader magazine

Werken na corona Radicale omwenteling of back to normal?

HR

Van buikgevoel naar wetenschappelijke basis

Open hiring

Minder kans op discriminatie?

Sociale zekerheid

Het belang van een sociaal vangnet

In dit nummer

03

Editoriaal

Menselijke verbondenheid helpt ons erdoor

04

Werken na corona

Ervaringen en ideeën van werk-experten

08

“A Skeptic’s HR Dictionary”

Hr: van buikgevoel naar wetenschappelijke basis

10

Open hiring

Meer kansen, minder kans op discriminatie

11

Het belang van sociale zekerheid

Bedienden en kaderleden vertellen over hun ervaringen met het sociaal vangnet

14

Informeel collegiaal contact

Het gemis aan collegiale contacten speelde ons parten tijdens de coronacrisis

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
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, leidinggevenden 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

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



Voorwoord

Menselijke verbondenheid helpt ons erdoor

Sinds de coronamaatregelen van kracht zijn, vul ik wekelijks de coronastudie van de Universiteit Antwerpen in. Die onderzoekt hoe de Belgische bevolking zich voelt en gedraagt tijdens de crisis. Elke nieuwe bevraging op dinsdag beschouw ik als een moment van (zelf)reflectie. Meer dan naar de vragen die peilen in hoeverre ik de sociale afstand respecteer, gaat mijn interesse naar de impact op inkomen en emotioneel welzijn.

Die wekelijkse spiegel leert me anders te kijken naar mezelf en de band met mijn naasten en collega's. Want de situatie waarin we beland zijn, heeft evengoed een invloed op werkrelaties. Als coach spring ik bewuster om met online groepscontacten nu veel collega's elkaar door het thuiswerk al lang niet meer ontmoet hebben, en individuele gesprekken met teamleden krijgen een andere kleur.

Ook het contact tussen ACV-medewerkers en -leden krijgt dezer dagen een bijzondere dimensie en geeft extra betekenis aan ons werk. We doen méér dan juridisch advies en antwoorden geven. De situatie maakt dat we nog authentieker luisteren en nog nauwer betrokken raken bij de uitdagingen van onze leden: tijdelijke werkloosheid, telewerk met kinderen in huis, opgelegde loonleveringen, dreigend ontslag, ... Een collega verwoordde het zo: "We kunnen zoveel betekenen voor onze leden! Er is heel wat werk, maar dat extra telefoontje naar een medewerker of lid maakt duidelijk een groot verschil. En dat doet deugd."

Om concreet het verschil te maken of mee te werken aan een menselijkere werkomgeving, kan ik persoonlijk weinig meer doen dan mijn medewerkers coachen. Dat frustrereert, want daarmee is de kous niet af. Ik ben bezorgd om het inkomen en het welzijn van vele mensen. Daarom noteer ik elke dinsdag steevast en heel bewust een oproep in het lege veld van de enquête: een oproep tot structurele maatregelen voor de kwetsbaren in de maatschappij.

Kwetsbaar zijn we allemaal, op een of andere manier. De stelling dat hard werken altijd oplevert, is nu wel doorprikt. Niemand is immuun, noch voor loonverlies of herstructureringen, noch voor werkloosheid of psychische problemen. Noch gisteren of vandaag, noch morgen. Wie zich het tegendeel laat wijsmaken, komt van een kale reis terug.

Ook hier is een geïnstitutionaliseerde, menselijke verbondenheid het antwoord. En ja, dat kost geld. Ik zie het elke maand op mijn loonbriefje, in de vorm van afhoudingen voor belastingen die helpen voorzien in gezondheidszorg, kinderopvang en andere behoeften. En in de socialezekerheidsbijdrage die zorgt voor ziekte- en werkloosheidsuitkeringen, pensioenen en ouderschapsverlof. Meer dan ooit besef ik terug dat dit mijn bijdrage is aan een menselijke samenleving, elke dag, elke week, elke maand opnieuw. Jaar in, jaar uit.

Sandra Vercammen

Werken na corona

Sandra Vercammen



Het (professionele) leven na corona: ervaringen en ideeën

Hoe beïnvloedt corona de toekomst? Wat is de impact op (onze kijk op) samenleven en -werken? Komt er een radicale omwenteling, waardoor de crisis het tijdelijke overstijgt? Benieuwd naar de mening van enkele professionals die eerder al in dit magazine aan bod kwamen, legden we ons oor te luisteren bij prof. dr. Peggy De Prins, Olivier Pintelon, Marc Van den Broeck, Tine De Moor en Sarah De Groof. Laat je inspireren!



Coöperatief naar werk kijken

Tine De Moor

*Hoogleraar Sociale en economische geschiedenis
Universiteit Utrecht*

“Een crisis moedigt ons aan om ‘gekke ideeën’ uit te proberen. De geschiedenis biedt dan vaak inspiratie. Burgercollectieven zijn al heel wat jaren terug in opmars – van energiecoöperaties en collectieve voedingssystemen tot cohousing en zorgcollectieven. Ze hebben hun kinderziektes overwonnen en kunnen nu anderen helpen. Want een coöperatieve aanpak zou de impact van de crisis weleens kunnen lenigen. Door de werkloosheidscijfers zullen we anders naar werk moeten kijken. Misschien gaan mensen aan *income pooling* doen; vele kleine banen of *gigs* combineren. De *gig economy* groeide de laatste tijd enorm door platformen als Uber. Maar intussen ontstonden er ook al tal van coöperatieve platformen. Het fenomeen is vrij nieuw, en heel wat zaken rond werknemersrechten zijn nog onduidelijk. Mogelijk doet de crisis *platform coops* uitgroeien tot een volwaardig alternatief voor de platformen die weinig tot geen rekening houden met de rechten van wie voor hen werkt. Bovendien groeit de interesse voor de werknemerscoöperatie, die in negentiende eeuw wel populair was, maar nu ook een uitweg kan bieden voor bedrijven die niet langer in staat zijn vers kapitaal aan trekken. Het gebeurde al eens – maar niet zo vaak – dat werknemers een familiebedrijf overnamen om het voortbestaan te garanderen. Daar staat wel tegenover dat zo’n bedrijf heel anders gaat werken. Er zijn genoeg voorbeelden die tonen dat zoiets mogelijk is. Conclusie? Burgerparticipatie is in het beleid en de politiek tegenwoordig een hot issue. Mogelijk zorgt de crisis ervoor dat dit ook in het bedrijfsleven een belangrijke rol gaat spelen.”



Sociale dialoog als hefboom

Prof. dr. Peggy De Prins

Faculty & Academic Director 'Master in HRM' en verbonden aan expertise center 'Next Generation Work'

“Wij kijken allemaal uit naar *business as usual*. Maar tegelijk schrikt het nieuwe normaal ons af. Wat als onze job niet meer hetzelfde blijkt? Wat als de combinatie werk en gezin plots een stuk gecompliceerder wordt? Ook ik heb mijn vragen en bezorgdheden. Ergens vrees ik dat *back to business* al gauw zal verglijden in *back to ruzie* en gedoe. Toch trek ik mij op aan de overtuiging dat sociale dialoog een krachtige hefboom kan zijn om de crisis te overwinnen. Het is dé uitdaging waarvoor we samen staan: de crisis bezweren vanuit solidariteit en partnerschap, redenerend vanuit gemeenschappelijke (en geen tegengestelde) belangen. We zullen de dialoog moeten voeden vanuit voortschrijdend inzicht. Koppig vasthouden aan een initieel standpunt vloekt met de huidige, onvoorspelbare en uitdagende realiteit. Dat geldt voor beide partijen: werknemer én werkgever. We moeten onszelf mooie streefdoelen stellen: nieuwe, paritair gedragen afspraken rond thema's als werkdruk, telewerk, opleiding en duurzame loopbanen. Ook nieuwe afspraken rond fysieke, mentale én sociale hygiëne kunnen een frisse wind doen waaien door de (post)coronadialoog.”



Recht op deconnectie en minder werken

Olivier Pintelon

Kernlid denktank Minerva en auteur van 'De strijd om tijd'

“Mijn echtgenote en ik combineren al weken telewerk met kinderopvang. Dat is verre van evident, ondanks de uitgespaarde verplaatsingstijd. Je kunt niet tegelijk 100% werknemer en 100% ouder zijn. Ik heb de indruk dat de 'tweede shift' van onbetaalde arbeid politiek en maatschappelijk lang werd miskend. Vóór corona bedroeg die shift in gezinnen met kleine kinderen 20 uur voor mannen en 32 uur voor vrouwen. Nu is dat ongetwijfeld veel meer, omdat formele opvang, opvang door de grootouders en andere hulplijnen wegvielen. 'Never waste a good crisis', luidt het aloud gezegde. Hopelijk zet de crisis de mismatch tussen betaalde en onbetaalde arbeid prominenter op de agenda, net als het recht op deconnectie. De grens tussen werk en privé is erg vaag geworden, met alle gevolgen van dien. De digitale tijden nopen tot nieuwe afspraken over grenzen aan arbeidstijd. Bovendien kan een dertigurenweek het werk in de zorgsector aantrekkelijker en houbaarder maken. Voorbeelden uit Scandinavische landen tonen aan dat dit een win-win oplevert voor personeel en patiënten. Tot slot kan een kortere werkweek de gezondheids- én de economische crisis helpen bestrijden. Waar telewerk niet mogelijk is, kan arbeidsduurverkorting het virus mee onder controle houden.”



Telewerk blijft de norm

Sarah De Groof

Plaatsvervangend docent KU Leuven en senior consultant Acerta

“Wanneer ik dit schrijf, zijn we negen weken ver in de (halve) lockdown. Negen weken waarin ik, net als vele anderen, goochelde met werk, werkuren en telewerk. Maar ook weken waarin we nog eens ‘s middags met het gezin aten en gezelschapsspelletjes speelden. Ik ontdekte wat mijn zoon van zeven eigenlijk leert op school en besliste dat ik het niet erg vind als mijn dochter van vijf niet recht leert knippen. Wat ik hier nu uit leerde? Dat ik blij ben dat ik mocht goochelen. De Europese onderzoeksinstelling Eurofound bevroeg tot op 30 april meer dan 85.000 burgers in Europa. Wat blijkt? Vooral jongeren voelen zich eenzaam. Vooral zij die niet (konden) werken, voelen zich gespannen. En ook: Belgen telewerkten opvallend meer en leverden minder werkuren in dan de andere Europeanen. Ik hoop dus dat telewerk zijn grote doorbraak kent, maar niet zoals nu. Er is een limiet aan het gegoochel, zowel voor mij als mijn werkgever. Laat ons daarom telewerk 2.0 nu beginnen vormgeven. Zelfs Marc van Ranst is van plan om in de toekomst meer te telewerken met zijn team.”



Digitale coaching: een blijver, maar met mate

Marc Van den Broeck

Coördinator Centrum voor loopbaanontwikkeling

“Of ik mijn collega’s mis? Meer dan ooit. Zelfs de kantoor koffie mis ik. En toch durf ik zeggen: ‘Godzijdank was er corona’. Van de ene op de andere dag veranderde de job van een loopbaancoach. Mensen een woordje uitleg geven en begeleiden via videochat stond wel ergens op de planning en we experimenteerden enthousiast met nieuwe tools, maar toch waren webinars, blended learning, LinkedIn en micro-targeting een ver-van-ons-bedshow. En plots móésten we die dingen wel bieden. Het lukte. Digitale coaching is een blijver, zij het met mate. Maar de situatie had natuurlijk nog gevolgen. Een nakend ontslag, een ziekte waar de werkgever plots moeilijk over doet, economische werkloosheid, telewerken, leidinggeven op afstand: werknemers willen met een loopbaancoach stilstaan bij dit nieuwe werken. Wil ik daar meer van? Hoe pak ik dat aan? Aanleidingen genoeg, dus, om samen de volgende loopbaan stap voor te bereiden. Een ideale gelegenheid om die videochat eens te proberen.”

Hr volgens “A Skeptic’s HR Dictionary”

Vic van Kerrebroeck



Van buikgevoel naar wetenschappelijke basis

Stel, je hebt al enige tijd last van onverklaarbare buikpijn. Je rept je naar je huisarts, die je op zijn beurt doorverwijst naar de gastro-enteroloog. Je gaat er sowieso van uit dat deze arts je onderzoekt en behandelt volgens de laatste medische kennis en dat hij niet zomaar op zijn buikgevoel (excuses voor de woordspeling) afgaat. Toch? Mag je dan eigenlijk niet hetzelfde verwachten in een heel andere context – die je misschien ook weleens buikpijn bezorgt – namelijk: je werkomgeving?

Volgens Patrick Vermeren, hr-expert en de auteur van het meer dan duizend bladzijden tellende boek “A Skeptic’s HR Dictionary”, kun je er helaas niet zomaar op vertrouwen dat je werkgever, leidinggevende(n) en hr-team zich baseren op robuust en betrouwbaar wetenschappelijk onderzoek. Duik mee in Vermerens strijd tegen de vele mythes, leugens, hypes en halve waarheden die de arbeidsmarkt teisteren, en zijn pleidooi voor een *evidence-based* hr-beleid.

De kruistocht van Vermeren

Patrick Vermeren, die ook journalist en bestuurslid is van SKEPP, de Belgische organisatie van sceptici, heeft er zijn levenswerk van gemaakt om te strijden tegen hr-praktijken die op geen enkele manier kunnen waarmaken wat ze beweren te zullen waarmaken – en die zo zelfs grove schade kunnen veroorzaken. (Hij schreef “A Skeptic’s HR Dictionary” onder meer als reactie op het tragische verlies van een familielid dat blind geloofde in de

pseudowetenschap.) Gewapend met een indrukwekkend arsenaal aan vakliteratuur uit diverse wetenschapstakken, gidst Vermeren je doorheen allerlei theorieën en praktijken die ondernemingen inzetten om de *human resources* – de menselijke werkmiddelen – productiever te maken en dus de winst te maximaliseren, maar die in werkelijkheid niet bewezen of onvoldoende onderbouwd zijn. De auteur toont zich bijzonder kritisch voor de discipline die, enkele uitzonderingen niet te na gelaten, niet of nauwelijks de wetenschappelijke toets doorstaat: de psychologie.

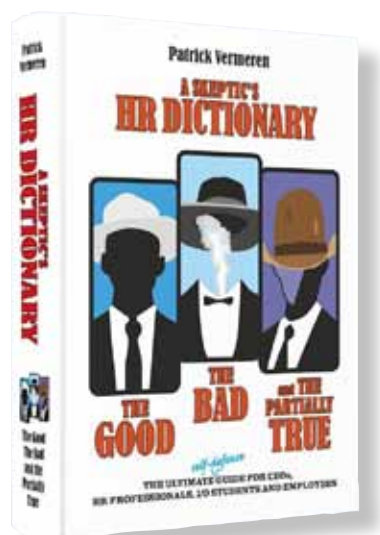
Diverse topics passeren de revue. Waarmee moet een onderneming die mensen aanwerft écht rekening houden? Wat werkt wel en niet om iemand met verandering te laten omgaan? Wat betekent het om een impactvolle leider te zijn? Wat is de zin en onzin van zelfsturende bedrijven waar er geen hiërarchie zou bestaan? Hoe laat je medewerkers nieuwe kennis opdoen doorheen hun loopbaan? Bestaat er zoiets als effectief coachen? Welke eigenschappen en evolutionair bepaalde motieven leiden tot welk gedrag op de werkvloer? Het zijn maar enkele vragen die Vermeren in zijn boek beantwoordt. Zijn conclusie? De mens wordt in essentie nog altijd geregeerd door oeroude, latent aanwezige drijfveren. Die bepalen mee hoe iemand zich in een bepaalde context gedraagt tegenover zijn 'soortgenoten'. De mens, op zich noch goed noch kwaad, kan als leidinggevende, collega of hr-consultant anderen in zijn naaste werkomgeving veel schade berokkenen door die drijfveren – bewust of onbewust. Dat gebeurt zelfs veelvuldig, met veel menselijk lijden tot gevolg.

Vinger aan de pols als vakbond

Als vakbond willen we werknemers helpen bij de problemen waar zij in hun werkomgeving tegenaan lopen – mét kennis van zaken. Waardeloze theorieën die schadelijk zijn voor werknemers en voor hun motivatie (de belangrijkste bron van rijkdom in onze kenniseconomie) halen we dan ook graag onderuit. Een werknemersorganisatie is in de eerste plaats gestoeld op waarden waar vele werknemers zich achter scharen, en de nog te veel gangbare hr-nonsens kunnen we missen als kiespijn. Theorieën die wél voldoende onderbouwd zijn en een meerwaarde betekenen, introduceren we daarentegen graag mee in de duizenden organisaties waar we sociaal overleg voeren.

Om als vakbond onze doelstellingen beter te realiseren, kunnen we nieuwe psychologische inzichten aanwenden. We moeten onze expertise dus blijven ontwikkelen, met de vinger aan de pols, en verbindingen aangaan op basis van gedeelde analyses. Maar om een toekomstgerichte werknemersorganisatie te blijven, moeten we ons ook bewust zijn van de risico's op biologisch ingebakken denkfouten, en de nodige nederigheid aan de dag leggen.

De praktijk, maar ook "A Skeptic's HR Dictionary" leert ons hoe oeverloos complex de mens en de menselijke verhoudingen in elkaar zitten. Blijven leren, blijven vragen stellen en blijven in gesprek gaan: het zijn dus allemaal noodzakelijke voorwaarden om als werknemersorganisatie stappen te zetten richting een werkrealiteit met respect voor ieders eigenheid. Persoonlijk kan ik me amper een zinnvollere opdracht inbeelden.



Vermeren maakt het de lezer niet makkelijk. Het boek is bijzonder lijk (wat op zich al een aanwijzing vormt van de gedegenheid waarmee hij een en ander dissecteert) en presenteert een resem hypothesen, stellingen, bewijzen, argumentaties en vergelijkingen. Maar de beloning is des te groter als je erin slaagt om ze volledig tot je te laten doordringen.

Werving en selectie

Lieveke Norga



Open hiring: meer kansen, minder kans op discriminatie

Heb je geen zin om je hele leven op dezelfde stoel te zitten, maar vind je solliciteren een tijdrovende en zenuwslopende lijdensweg? Ben je op zoek naar vers bloed voor je team, maar heb je ervaren dat dure assessments de kans op een goeie match toch minder goed voorspellen dan zou moeten? Zowel de stad Gent als de stad Mechelen zetten dit jaar experimenten op met *open hiring*.

Het rijtje afgaan

Open hiring zag het licht in de jaren tachtig bij Greyston Bakery (voor de geïnteresseerden: brownies zijn het belangrijkste product uit hun gamma). De Amerikaanse bakkerij wou een verbindende rol spelen in de gemeenschap en iedere gemotiveerde kandidaat zonder meer de kans geven om de vacature in te vullen. In de plaats van werkzoekenden een uitvoerige selectieprocedure te laten doorlopen of opleidingsniveau en specifieke ervaring alle gewicht te geven, gebeurde de selectie louter chronologisch: wie zich eerst aandiende, werd eerst gebeld. Geen interesse meer? De volgende kwam aan de beurt. De alternatieve selectieprocedure kreeg heel wat navolging.

Optimistisch mensbeeld

Het aanwervingsconcept was oorspronkelijk vooral populair bij werkgevers die uit idealisme tewerkstellingskansen wilden creëren voor groepen die

vaak het slachtoffer zijn van discriminatie. Maar ze zou vandaag, in een krappere wordende arbeidsmarkt, weleens wat meer voet aan de grond kunnen krijgen. De strategie getuigt van een optimistisch mensbeeld dat in kansen wil investeren en dat niet gelooft dat je de eigenheid en kwaliteiten van een werknemer kunt analyseren, objectiveren en beoordelen op basis van enkele testen of gesprekken.

De selectiekosten die werkgevers met *open hiring* uitsparen, kunnen ze investeren in opleiding en coaching voor werknemers die sterk gemotiveerd zijn om bij hen aan de slag te gaan, maar die nog een aantal technische vaardigheden missen.

Open hiring trekt werknemersprofielen aan die zich liever niet verkopen, maar gewoon willen tonen wat ze in hun mars hebben. De eerste maanden van de tewerkstelling vormen een wederzijdse testfase.

De stad Mechelen zette een platform op, en daarop kwamen heel wat kandidaat-werkgevers af die *open hiring* een kans willen geven – van Brouwerij Het Anker tot Absolem, een consultancykantoor voor ingenieurs. Benieuwd of we na het coronahoofdstuk meer en meer over deze aanpak zullen horen spreken!

Plots heel tastbaar: het belang van sociale zekerheid

Het coronavirus heeft ons serieus door elkaar geschud. Het is nu, een paar maanden na de uitbraak, nog moeilijk om je de periode voor de lockdown voor te stellen. Je weet wel: die tijd toen we elkaar nog begroetten met een handdruk of zelfs met een kus, toen we nog afspraken op café of restaurant, en toen we nog genoten van een voetbalmatch, toneelstuk of optreden. Gezellig 'het goeie leven vieren' zit er jammer genoeg even niet meer in, al verbleekt dat ongemak natuurlijk bij wat zieken moeten doormaken, net als zorgverleners en al wie familieleden of vrienden moest afgeven. En toch heeft COVID-19 ook een positief gevolg. Het besef dat sociale zekerheid cruciaal is, neemt namelijk overal toe. Om dit momentum te behouden, lanceerde het ACV een campagne om de sociale zekerheid te versterken. We vertellen er graag meer over en delen getuigenissen van arbeiders, bedienden en kaderleden die zich plots (nog meer) bewust werden van het belang van een sociaal vangnet.



Sterke sociale zekerheid, ook na de coronacrisis

“Nooit eerder in de recente geschiedenis heeft de sociale zekerheid meer haar nut bewezen dan nu,” zegt Sandra Vercammen, algemeen coördinator van ACV Kader. De voorbeelden zijn inderdaad legio. Het applaus voor de zorgwerkers is ook een applaus voor het systeem erachter. We deden massaal een beroep op de overheid om het hoofd boven water te houden of minstens de grootste schokken op te vangen. Hinder- en compensatiepremies verzachtten de pijn bij zelfstandigen en ondernemers. Tijdelijke werkloosheid en corona-ouderschapsverlof maakten voor tal van werknemers het verschil.

“Sociale zekerheid is plots heel zichtbaar en voelbaar,” gaat Sandra verder. “Het verbindt meer dan ooit mensen met de meest uiteenlopende profielen. We zitten namelijk allemaal in hetzelfde schuitje. We willen die breed gedragen appreciatie voor de sociale zekerheid nu ondersteunen, zodat ze niet snel weer verloren gaat.” Concreet lanceerde het ACV in mei de campagne ‘Hang het mee uit voor een sterke(re) sociale zekerheid’. Via Puls Magazine, het ledenblad van ACV Puls, werden raamaffiches verspreid die het belang van sociale zekerheid benadrukken. We vroegen elk lid om de affiches trots op te hangen, en ze prijken intussen effectief op talloze ramen en deuren in heel Vlaanderen. Ook in bedrijven vestigen de fraaie posters via prikborden aandacht op het thema.

De timing van de actie is natuurlijk geen toeval. “Ook als de coronagolf voorbij is, blijft sociale zekerheid nodig”, benadrukt Sandra, “niet in het minst omdat we de gevolgen nog lang zullen voelen. Een overheid die blijft inzetten op zorg en uitkeringen is in het belang van iedereen. Ja, dat kost geld, maar het is de investering waard, zo blijkt nu heel sterk. De sociale zekerheid heeft mensen én onze economie behoed voor veel zwaardere klappen. Wie daarop wil besparen, denkt het best twee keer na of kijkt beter eens over de grenzen, naar landen waar die schokdemper ontbreekt of veel minder groot is.”

**Meer weten over de campagne?
Neem dan een kijkje op www.acv-puls.be.**

Wat er veranderde voor Mieke, Jannie en Lies

Iedereen deelde in de klappen, en voor heel wat Belgen bleek overheidssteun bijzonder welkom. We laten Mieke, Jannie en Lies aan het woord over hun ervaringen de voorbije maanden.

Mieke (41, leidinggevende in een reclamebureau): “Ik begon meer dan vijftien jaar geleden als project-medewerker in een communicatiebureau, veranderde om de paar jaar van job en klom op tot leidinggevende van een behoorlijk team. Ik hou enorm van mijn werk, maar cijfers komen in onze sector stevast op de eerste plaats. Toen onze activiteit enkele weken na de lockdown een flinke duik nam, was het systeem van tijdelijke werkloosheid dan ook de redding voor mij en mijn collega’s. Ik heb nog nooit eerder een uitkering gekregen, maar zonder deze optie zouden er bij ons al snel ontslagen gevallen zijn. Ik zie er het nut dus absoluut van in.”

Voor **Jannie** (36) was het corona-ouderschapsverlof de *deus ex machina*. “In de banksector is thuiswerk niet evident. Er zit heel wat beveiliging op onze IT-netwerken, dus er zijn weinig taken die we van thuis uit mogen doen. Zodra de scholen sloten, stond mijn man er dan ook alleen voor – en die situatie heeft weken geduurd. De mogelijkheid om dit ouderschapsverlof op te nemen, zeker met de verhoogde uitkering, bood voor ons echt wel een oplossing.”

Lies (34, copywriter bij een communicatiebureau): “Heel wat van onze klanten gingen door de coronacrisis voorzichtiger om met hun reclamebudget, waardoor we de hoeveelheid werk zagen verminderen. Gelukkig konden we terugvallen op het systeem van economische werkloosheid. De meeste collega’s maken hier al maandenlang noodgedwongen twee dagen per week gebruik van. Onze sector is vrij hard, en ik denk dat slechts weinigen in ons team ooit al hadden nagedacht over het belang van steunmaatregelen – laat staan over de mogelijkheid er ooit zelf gebruik van te maken. Maar de crisis heeft iedereen wakker geschud en aan den lijve doen ondervinden hoe cruciaal een sociaal beleid eigenlijk is. Bovendien hadden we niet echt een cultuur van thuiswerken, maar ziet het management nu ook in dat dit perfect lukt én dat het de work-lifebalans ten goede kan komen.”



Heel wat vragen van onze leden

Onze mailbox pulde de voorbije maanden uit met berichten van leden die onverwacht hard door de coronacrisis werden getroffen. We kregen talloze vragen van arbeiders, bedienden en kaderleden, en delen er graag een paar. We hopen je zo te laten zien dat je er sowieso niet alleen voor staat. Bovendien inspireren deze reacties jou misschien ook om je bezorgdheden aan ons voor te leggen. Niet aarzelen!

“Beste, ik werk in PC 200 en ben tijdelijk werkloos door de coronacrisis. Wat zijn de afspraken in de cao rond de hospitalisatie- en groepsverzekering, eindejaarspremie en winstdeelname bij tijdelijke werkloosheid omwille van corona?”

“Hoi, ik ben verantwoordelijk voor drie retailzaken. Ons bedrijf start binnenkort weer op, maar de leidinggevenden willen een aantal collega's nog een tijdje laten stempelen. Kan dat? Hoelang kan dat? En is er een bepaald percentage dat terug aan de slag moet? Dankjewel alvast!”

“Goedemorgen, ik werk als consultant en werd begin april ziek. Ik kreeg net mijn loonbrief en merk dat mijn werkgever mijn ziekte dagen niet uitbetaalde. Ik lees: 88 uur ziekte ‘tijdens tijdelijke

werkloosheid’. De klant waar ik momenteel voor werk, heeft mij op geen enkel moment de toegang geweigerd en mijn werkgever heeft mij helemaal niet ingelicht over mijn tijdelijke werkloosheid. Ik heb dit moeten vaststellen op mijn loonbrief. Mag mijn werkgever dat doen? En als dat toch wettelijk in orde zou zijn: hoe kan ik aan een loon of een uitkering komen voor deze dagen? Alvast bedankt!”

“Hallo, door de coronacrisis werk ik nu al bijna twee maanden volledig van thuis uit. Ik vernam dat de werkgever een bureauvergoeding kan betalen (www.rsz.fgov.be). Is dit een verworven recht? Ik werk als jurist in een vastgoedkantoor (sector beheer van gebouwen). Met dank voor een spoedig antwoord.”

“Beste, allereerst bedankt voor jullie harde werk in deze periode! Mijn werkgever heeft tijdelijke werkloosheid aangevraagd vanaf 13 maart, maar sindsdien hebben we nog verschillende online meetings gehad over de situatie en aanpak (tot nu toe al vijf uur in totaal) én hij verwacht dat we nog dagelijks onze mails en telefoons opvolgen. Daarvoor worden we niet vergoed. Is dat volgens de regels? Alvast bedankt!”

“Ik ben kaderlid en werk voltijds. Door de uitzonderlijke corona-omstandigheden moet ik 25% loon inleveren op verzoek van mijn werkgever. Kan dat zomaar?”

Zit je zelf nog met een vraag? Aarzel niet ons te contacteren via acv-kader@acv-csc.be of via de contactknop op www.hetacv.be.

Collegiale relaties

Lieveke Norga



Informeel collegiaal contact: cruciaal voor ons welbevinden

Als je het voorjaar van 2020 door de COVID-maatregelen thuiswerkend doorbracht, werd je je misschien (nog extra) bewust van het belang van kwaliteitsvolle collegiale relaties. Een bevraging bij meer dan 8.000 van onze leden bracht alleszins aan het licht dat maar liefst 42% van de thuiswerkers informeel collegiaal contact mist. Het bleek, na de onzekerheid rond de duur van de coronacrisis, het vervelendste aspect aan de ingrijpend gewijzigde werksituatie. Dat goede contacten met collega's een grote impact hebben op ons professioneel welbevinden is niet nieuw, maar we grijpen de gelegenheid graag aan om dit inzicht nog eens in de verf te zetten. Kwalitatieve en ondersteunende collegiale relaties komen namelijk niet vanzelf: er moet op ingezet en aan gewerkt worden.

Collegiale band: belangrijk, maar niet vanzelfsprekend

Het intermenselijke aspect beïnvloedt op uiteenlopende manieren hoe we ons voelen op het werk. Wist je bijvoorbeeld dat die factor vaak zelfs bepalender is voor ons welbevinden dan een optimale combinatie tussen werk en vrije tijd? Meer dan een

bron van sociaal contact, geeft een warme collegiale band heel wat ondersteuning bij het werk zelf. Collega's die elkaar vertrouwen, spreken elkaar aan om oplossingen voor knelpunten te vinden. Als geen ander weet jouw collega hoeveel werk je verzet, en welke moeilijkheden je hebt moeten overwinnen om een bepaalde taak tot een goed einde te

brengen. Daardoor kunnen jullie positieve emoties én tegenslagen of frustraties met elkaar delen.

Maar zo'n band ontstaat niet vanzelf. Met je familie heb je minstens een gedeelde achtergrond, terwijl vriendschappen het resultaat zijn van min of meer bewuste keuzes. Je collega's heb je niet te kiezen. Je werkt samen met mensen met een erg verschillend profiel, een heel andere communicatiestijl, eigen ambities en misschien ook een heel andere cultuur. Het is naïef om te verwachten dat al die diversiteit zomaar versmelt tot een professionele 'klik'. Een kwaliteitsvolle collegiale relatie is een troef die ruimte, aandacht én tijd verdient.

Werk voor werknemer, maar zeker voor werkgever

Het is niet vanzelfsprekend dat jij en je collega's elkaar begrijpen, maar je kunt wel je steentje bijdragen. Door interesse te tonen, vragen te stellen en te luisteren zonder te oordelen, geef je verbinding een kans. Je draagt bij tot een veilige sfeer wanneer je oog hebt voor de werklast van collega's en kennis met elkaar durft delen. Ook zelf duidelijk aangeven waar je mee zit, helpt om spanningen bespreekbaar te maken.

Maar individuele goede intenties volstaan vaak niet wanneer de werkgever geen klimaat schept dat structureel inzet op collegiale relaties. Een teambuilding kan eens leuk zijn, maar de formele werkorganisatie weegt veel harder door. Hebben jullie tijd en ruimte om elkaar aandacht te geven? Worden hulp en kennisdeling aangemoedigd of gesanctioneerd? Houdt de werkgever bij persoonlijke doelstellingen rekening met jullie onderlinge afhankelijkheid? Zijn bonus- en evaluatiesystemen zo opgesteld dat jullie elkaar niet moeten beoordelen of tegen elkaar opgezet worden? Zijn er, voor internationale collega's die je zelden of nooit in levende lijven ziet, initiatieven die een persoonlijke connectie stimuleren? Geeft de werkgever groepen die collegiaal samenwerken maar een ander juridisch statuut hebben de gelegenheid om een band op te bouwen, zoals vaste werknemers en freelancers – of speelt hij ze net tegen elkaar uit?

Cruciaal topic tijdens sociaal overleg

Als werknemersorganisatie beschouwen we de connectie tussen collega's als onze core business.

Het is onze taak om werknemers met elkaar te verbinden en een platform te zijn voor gedeelde bekommernissen en gedragen verbetervoorstellen. We grijpen het sociaal overleg bovendien niet alleen aan om ruimte te creëren voor kwalitatieve en ondersteunende collegiale relaties, maar leunen zelf ook op relaties en gesprekken om tot constructief en resultaatgericht sociaal overleg te komen. Dat is de aanpak waarin we rotsvast geloven.

Guy Bleyenbergh, personeelsvertegenwoordiger bij AXA Bank

“Na een week of twee lockdown leek het ons met de vakbondswerking hoog tijd om iets van ons te laten horen. We communiceren normaal maandelijks met onze leden, maar deze keer hebben we een boodschap naar alle collega's gestuurd. We probeerden hen daarmee een hart onder de riem te steken en vertrouwen te geven aan de inspanningen van de werkgever. Daarna hebben we onze leden bevraagd: hoe gaat het met jou? Hoe ervaar jij deze situatie? Wat is er lastig en wat loopt goed? Een uur nadat we de enquête hadden uitgestuurd, was al een kwart van de antwoorden binnen. De respons was hoog en de input positief. We hebben teruggekoppeld naar de deelnemers met de resultaten en een paar tips. Aangezien het gebrek aan collegiaal contact voor veel werknemers zwaar woog, raadden we hen aan om eens een Skype-meeting van vijf minuutjes te plannen – een op een, met een kop koffie erbij. We herhaalden dit initiatief een paar weken later. We wilden collega's aanmoedigen om begrip te hebben voor elkaars situatie. Wie thuis zit met kleine kinderen is misschien meer prikkelbaar dan anders. En wie al die weken alleen doorbrengt, heeft allicht heel veel behoefte aan een babbel-tje. Bovendien is het zo belangrijk om te delen waarmee je zit. Hoogstwaarschijnlijk ben je niet de enige die daar tegenaan loopt. Zo maken we knelpunten bespreekbaar en vinden we samen oplossingen.”

Kader Magazine

Driemaandelijks ACV-magazine
voor kaderleden, kenniswerkers en
leidinggeevenden

Ontvang Kader digitaal

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

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