

Kader magazine

SAMEN ZOEKEN NAAR OPLOSSINGEN

Met sociaal overleg, slimmer onderweg

Sociale dialoog

Ook kaderleden willen sociaal overleg

Cultuur en corona

“Ik heb intussen een haat-liefde verhouding met mijn job”

Ondersteunend leiding geven

Strikte regeltjes zijn niet altijd de beste manier

In dit nummer

03

Voorwoord

Goesting om samen te zoeken naar oplossingen.

04

Ook kaderleden hebben recht op sociaal overleg

“Wij steken de hand uit naar de werkgevers in de scheikundesector,” stellen vakbondssecretarissen Koen De Kinder en Inge Paeshuys.

07

Waarheen met de bedrijfswagen?

ACV wil samen met werkgevers zoeken naar ecologische oplossingen die het loonpakket van werknemers vrijwaren.

10

Sectoroverleg als motor van innovatie

“Het is een misvatting dat overleg altijd gaat over tegengestelde belangen,” weet Bernard Leemans.

12

Cultuur en corona

“Ik heb intussen een haat-liefde verhouding met mijn job,” vertelt freelance-danser Wolf Govaerts.

14

Ondersteunend leiding geven

“Strikte regeltjes zorgen er niet voor dat mensen het beste van zichzelf geven,” weet Sandy De Leus.

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, nu ACV Puls, en richt zich sinds 2018 ook tot kaderleden, leidinggevend en kenniswerkers die aangesloten zijn bij ACVBIE. 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

Goesting om samen te zoeken naar oplossingen

Corona is tot op vandaag nog steeds hét gespreks-
onderwerp - in de pers, op de werkvloer, in de
buurtwinkel, ... Al slaat de coronamoeheid serieus
toe. Ikzelf heb het gehad met het dagelijkse
corona-nieuws op Radio 1 en switch dan al graag
naar Studio Brussel. Uit gesprekken met werkne-
mers blijkt de nood aan echt contact, een koffie-
klets aan de koffiemachine, een meeting in een
lokaal ... De grens van telewerken, onlinemeetings,
schermdelen en afzondering is bereikt. Als ik de
getuigenis van freelance-danser Wolf lees wat ver-
der in dit nummer, word ik pas echt stil. Voor veel
werknemers ging corona gepaard met jobverlies
en met het verlies van een deel van hun identiteit.
Hun job is wie ze zijn.

Al valt er ook iets goeds uit de crisis te destilleren.
Het is alsof die ons toelaat elkaar beter te beluis-
teren en uitdagingen scherper aan te voelen. Ik
zie veel goesting om samen te zoeken naar oplos-
singen. Ook op het thuisfront is er veel erkenning
voor elkaars beleving. Datzelfde fenomeen merken
we (deels) ook in het sociaal overleg.

Op nationaal niveau kwam er een – weliswaar
tijdelijke – collectieve arbeidsovereenkomst over
verplicht telewerk tijdens corona. ACV Kader heeft
hard gewerkt om tijdens het overleg met de werk-
gevers de rol van de leidinggevendenden op tafel te
krijgen. Dat is gelukt en daar zijn we fier op. Meer
dan ooit verdient ‘ondersteunend leidinggeven’

een fundamentele plaats in een gezonde bedrijfs-
voering. Nu veel medewerkers met isolement
worstelen, of in preciaire gezinssituaties moeten
functioneren, hebben leidinggevendenden een belang-
rijke rol in de verbinding tussen medewerkers en
hun team. Als ACV stimuleren we onze personeels-
vertegenwoordigers om prioriteit te geven aan
diezelfde verbinding tussen werknemers.

Ook in ondernemingen zien we mooie staaltjes
van sociaal overleg. Bij HP kwamen werknemers
en directie tot een afspraak over een groener mobi-
liteitsbeleid. Een inspirerende case die toont dat
inspraak iedereen vooruit helpt. Die inspraak zal
nodig zijn in de vele bedrijven waar werknemers
en werkgevers samen mobiliteitsoplossingen
gaan moeten zoeken in een snel evoluerende
context.

Het recente arrest van het Arbeidshof van
Antwerpen over uitsluiting van de vakbonds-
afvaardiging bij het bedrijf 3M zet dan ook verder
de bakens uit voor de toekomst van het construc-
tief overleg: ook jij als kaderlid, kenniswerker,
leidinggevende, kan samen met je collega's een col-
lectief gesprek met de werkgever aangaan rond de
issues die er voor jullie toe doen. Om zo te komen
tot billijke en bindende afspraken. Want daar
wordt iedereen beter van.

Sandra Vercammen

Vakbondsafvaardiging

Jan Deceunynck

RECHTER ZEGT DAT OOK KADERLEDEN RECHT HEBBEN OP SOCIAAL OVERLEG

Rechter geeft ook kaderleden recht op sociaal overleg

Goed nieuws uit gerechtelijke hoek! Het Arbeidshof van Antwerpen heeft op 13 januari geoordeeld dat ook kaderpersoneel toegang moet hebben tot sociaal overleg via de vakbondsafvaardiging. De uitspraak zet hopelijk een lange traditie van discriminatie stop. In nogal wat sectoren en ondernemingen worden kaderleden namelijk uitgesloten van sociaal overleg.



Het waren 3M-militanten Nancy Lommelen en Gert Hooftman die zowat 5 jaar geleden de bal aan het rollen brachten. “Na herhaalde pogingen om in overleg met de directie vakbondswerk voor kaderleden mogelijk te maken, durfden zij het aan om de eis juridisch af te dwingen. En dat is niet niks. Procederen tegen je werkgever doe je niet lichtzinnig. Nancy en Gert hebben hun nek uitgestoken in de principiële zaak die al jaren speelde in de scheikundesector. Daar kunnen we hen niet genoeg erkentelijk voor zijn,” zwaait Koen De Kinder hen alle lof toe. Hij was destijds als vakbondssecretaris betrokken bij de opstart van de procedure. Intussen nam Inge Paeshuys de fakkel van hem over als vakbondssecretaris bij 3M.

Hoe heb je de uitspraak vernomen?

Koen: De advocaat belde me toen ik in de wagen zat. Ik ben even aan de kant gaan staan, want ik was echt een beetje aangedaan van de uitspraak, die ons over de hele lijn gelijk gaf. Na 4 jaar procederen, was de uitspraak toch een enorme opsteker. En vooral: het tegendeel zou heel vervelend geweest zijn. Niet alleen voor ons, maar zeker ook voor Nancy en Gert die hun nek uitstaken. Helaas hebben we het door corona niet echt kunnen vieren. Maar dat komt nog wel.

Waarom is deze uitspraak zo belangrijk?

Inge: Bedrijven creëren steeds meer kaderfuncties en hollen zo het overleg uit. Bij 3M werken er 150 arbeiders, 30 bedienden en 120 kaderleden. Dus valt, of viel, bijna de helft van het personeel buiten het sociaal overleg. Af en toe mochten de kaderleden wat meesnoepen van een cao, maar ten gronde konden ze geen collectieve afspraken maken met de werkgever. Als we toch met kaderleden wilden overleggen, verschool de directie zich achter werkgemersfederatie essenscia die geen kaderleden in de vakbondsafvaardiging wilde.

Het arrest gaat enkel over 3M. Het betekent juridisch niks in andere bedrijven.

“We willen de deur openen voor overleg met kaderpersoneel. We willen samen met de werkgevers zoeken naar oplossingen voor wederzijdse bekommernissen.”

Koen: Klopt. Maar toch overstijgt het belang ervan dat ene bedrijf. Want in het vonnis wordt nergens echt op de specifieke situatie van 3M gefocust. Er was overigens ook eerder al een arrest in dezelfde richting. In Bergen sprak het Arbeidshof zich een aantal jaren geleden eigenlijk identiek uit. Dat arrest kreeg in de noordelijke landshelpt weinig aandacht. Maar nu zegt een Antwerpse rechter hetzelfde. Werkgevers weten nu dat al twee rechters principieel hebben beslist dat kaderleden óók werknemers zijn, met gelijke rechten. Het is in beide gevallen een principieel arrest. Dat geeft ons een stok achter de deur wanneer we morgen bij gelijk welke werkgever aandringen op sociaal overleg voor kaderleden. Het is echt niet de bedoeling dat we nu in alle bedrijven een rechtszaak gaan aanspannen. Maar wel dat we de dialoog aangaan.

Welke thema's willen kaderleden aan de agenda van het sociaal overleg?

Inge: Dat verschilt per bedrijf. We hebben op dit moment geen lijstje klaar liggen met eisen. Maar vaak gaat het over transparante lonen, worklife balans, disconnectie... We gaan nu in de ondernemingen de gesprekken aan met onze kadervertegenwoordigers om de kijken wat dit kan betekenen voor hen. We willen vooral dat de werkgever luistert naar wat er bij werknemers met een kaderstatuut leeft, naar wat hun specifieke verzuchtingen zijn. En daar willen we dan in alle transparantie collectieve afspraken over maken. We willen af van de willekeur. Wij willen een collectieve sokkel, een basis die voor iedereen geldt.

Dat is toch niet zo'n onredelijke eis? Waarom houden de werkgevers dan het been stijf?

Inge: Ze willen hun handen vrij houden om op individuele basis te belonen. In een Antwerps bedrijf werd recent de index voor kaderleden niet collectief toegekend, maar werd dat potje verdeeld via individuele bonussen. Ze zijn bang dat ze dat in de toekomst niet meer zullen kunnen. Ze beseffen onvoldoende dat veel kaderleden zo'n loonbeleid als onrechtvaardig aanvoelen. Zeker als ze steeds grotere groepen bedienden een kaderstatuut geven. In een ander bedrijf vroegen onlangs een hele groep kaderleden om terug bediende te worden. Dat gaf hen veel meer zekerheid over hun loon dan dat 'mooie' kaderstatuut.



Koen De Kinder



Inge Paeshuys

Welke garanties biedt dit arrest dat de werkgever nu wel zal willen luisteren naar de bekommernissen van kaderleden?

Koen: Garanties heb je nooit. Een werkgever die geen akkoorden wil sluiten, kan je nooit dwingen om te onderhandelen. En hij kan ook nog altijd het been stijf houden over thema's die hij niet wil bespreken. Maar de uitspraak verbreedt wel onze vleugels. 3M is natuurlijk niet plots van zienswijze veranderd. Het overleg staat er nog in de kinderschoenen. Wij gaan de spanningen ook niet op de spits drijven, natuurlijk. We willen vooral de hand uitsteken en aantonen dat overleg voor alle partijen beter is.

“Het is een principieel arrest. Werkgevers weten nu dat de rechter principieel heeft beslist dat kaderleden óók werknemers zijn, met gelijke rechten.”

En niet alleen bij 3M, neem ik aan?

Koen: Nee, ook bij andere werkgevers. Maar we willen niet enkel bedrijven informeren. We proberen de uitspraak zo ruim mogelijk bekend te maken. Er zijn ook al artikels over verschenen in juridische tijdschriften en we hebben het laten weten aan de sociale secretariaten. We willen de uitspraak breed bekend maken. En niet in het minst willen we ook met essenscia aan tafel. Ook zij moeten nu beseffen dat hun harde weigering niet langer stand houdt. Ze zijn intussen ook al in gesprek met de grote bedrijven uit de sector om te zien hoe ze kunnen reageren. We willen in de hele sector de deur openen voor overleg met kaderpersoneel. We willen samen met de werkgevers zoeken naar oplossingen voor wederzijdse bekommernissen. Sociaal overleg is daar het meest geschikte instrument voor. Daar zijn we van overtuigd.

MET SOCIAAL OVERLEG, SLIMMER ONDERWEG

Waarheen met de bedrijfswagen?

De komende jaren wordt de regeling rond bedrijfswagens ingrijpend veranderd. De regering De Croo heeft in haar regeerakkoord niet alleen aangekondigd dat ze tegen 2026 auto's die rijden op fossiele brandstof uit het straatbeeld wil, maar ook nog eens expliciet vermeld dat de fiscaliteit moet bijdragen aan klimaatneutrale ambities. Lees: de vriendelijke fiscale behandeling van bedrijfswagens gaat op de schop.

De ingreep heeft gevolgen voor heel wat werknemers. In België rijden ongeveer 690.000 bedrijfswagens rond. En dat aantal stijgt nog steeds. Zelfs in coronajaar 2020 – waarin thuiswerk een grote vlucht nam – steeg ook het aantal bedrijfswagens. Volgens cijfers van Acerta reed vorig jaar 21,7% van de bedienden en kaderleden ermee rond, tegenover 20,6% in 2019. Ze legden omwille van het thuiswerk aanzienlijk minder kilometers af, maar als loonvoordeel blijft de bedrijfswagen aan populariteit toenemen. Dat hoeft niet te verwonderen. Werkgevers die hun personeel willen belonen, worden door de loonnorm in een strak keurslijf gedwongen. En dan biedt de bedrijfswagen een uitweg.

Voordeel van alle aard

Toch is de aantrekkelijkheid van de bedrijfswagen de voorbije jaren aan banden gelegd. Sinds 2012 wordt de bedrijfswagen als ‘voordeel van alle aard’ (VAA) zwaarder belast. Omwille van milieubekommernissen werd de CO₂-uitstoot een belangrijke parameter in de berekening van het voordeel. De uitstoot van je wagen wordt afgezet tegen de gemiddelde uitstoot van nieuwe modellen. Dat

“De loonnorm dwingt werkgevers die hun personeel willen belonen in een strak keurslijf. En dan biedt de bedrijfswagen een uitweg.”

levert een CO₂-coëfficiënt op. Die coëfficiënt stijgt opnieuw in 2021, waardoor ook het VAA voor de meeste bedrijfswagens hoger wordt. En dus ook de belasting die je erop betaalt. Een nieuwe wet bepaalt overigens dat de CO₂-coëfficiënt in de toekomst niet meer kan dalen.

Daar komt nog bij dat de CO₂-uitstoot door de introductie van de strenge WTLP-test gemiddeld hogere uitstootwaarden aangeeft, tot 20% hoger dan bij de ‘oude’ NEDC-test. Dat zal ook merkbaar zijn op je loonbrief, want een hogere uitstoot betekent een hoger VAA. De WTLP-waarden zijn voorlopig nog niet verplicht, maar worden wel de nieuwe norm bij constructeurs. De vraag is dan hoe lang de overheid de lagere NEDC-waarden nog zal tolereren.

Mobiliteitsbudget

Een alternatief is mogelijk het mobiliteitsbudget. Dat blijkt intussen een stap vooruit te hebben gezet qua populariteit. Uit een recent onderzoek van Acerta hebben weliswaar nog altijd maar 2 op de 1.000 werknemers hun bedrijfswagen ingeruild voor een milieuvriendelijker alternatief (kleinere, groenere wagen in combinatie met abonnement openbaar vervoer of fiets). Maar dat is al een hele stap vooruit tegenover begin 2020. Toen stond de teller op 1 op 10.000.

Maar corona zou wel eens een *gamechanger* kunnen zijn. Zowel werkgevers als werknemers voelen dat ‘werk’ echt wel veranderd is. Minder kilometers, meer thuiswerk. En daar speelt het mobiliteitsbudget nu nog sterker op in. Want ook huur of hypothecaire afbetalingen kunnen nu meer dan vroeger in het mobiliteitsbudget verpakt worden. In de oorspronkelijke regeling kon dat enkel voor wie binnen een straal van 5 kilometer van het werk woonde, maar dat is nu verruimd. Wie minstens 60% van thuis uit werkt, kan het mobiliteitsbudget ook aanwenden voor huisvestingskosten.

Kortom, het speelveld ligt open. De veranderingen maken voor een grote groep werknemers een heel verschil. Maar ze creëren ook nieuwe mogelijkheden om medewerkers te belonen en werk te maken van een fair en aantrekkelijk loonpakket. Voor nogal wat werknemers was en is de bedrijfswagen een deel van het cafetariaplan, waarin het evenwichtig werd afgewogen tegenover andere opties. Daaraan sleutelen is een delicate oefening.

Ook het ACV wil meewerken aan de klimaatambities. Maar het dossier van de bedrijfswagens is complex en belangrijk voor veel werknemers. Daar gaan we best niet lichtzinnig mee om. Samen met de werkgever willen we zoeken naar concrete oplossingen die een groene omwenteling waarmaken en het loonpakket van werknemers vrijwaren.

Lees er meer over op

www.metsociaaloverlegslimmeronderweg.be



HP kiest voor elektrisch wagenpark

Bij HP kwamen vakbond en directie tot een mooie afspraak over een groener mobiliteitsbeleid. De vergroening van het wagenpark kost de werknemers niks extra's.

“Dat was voor ons van meet af aan de doelstelling. Vergroening is belangrijk, maar de factuur mocht niet naar de werknemers doorgeschoven worden,” legt vakbondsafgevaardigde Bart Truyens uit. Dat uitgangspunt leidde tot stevig overleg, maar wél met een fraai resultaat.

“Samen met de directie en wagenparkbeheerder LeasePlan hebben we gezocht naar de optimale manier om die doelstelling te bereiken. Na veel onderhandelen en berekenen komt het erop neer dat het aanbod van bedrijfswagen fors is uitgebreid met een heel pak elektrische wagens van verschillende merken. Werknemers kunnen ook nog altijd kiezen voor een verbrandingsmotor. Maar dat doet in de praktijk een minderheid.”

HP voert milieubewustzijn hoog in het vaandel. Het bedrijf wilde dan ook graag investeren in de vergroening van het wagenpark. De Belgische HP-vestiging werd een internationale *pilot* om die milieubekommernis waar te maken en was

“Er is veel werk in gekropen om tot dit resultaat te komen, maar uiteindelijk worden we er allemaal beter van. Ook het milieu. En da's misschien nog wel het belangrijkste.”



akkoord om de fiscale voordelen voor de werkgever te benutten om de kostprijs voor de werknemers op het niveau van vroeger te houden. Het personeel betaalt dus niet méér dan vroeger, maar krijgt wel een fraaie, elektrische wagen ter beschikking. Ook laadpalen bij de gebruikers thuis worden voorzien.

“Er is veel werk in gekropen om tot dit resultaat te komen, maar uiteindelijk worden we er allemaal beter van. Ook het milieu. En da's misschien nog wel het belangrijkste,” vat Bart samen.

Sociaal overleg

Jan Deceunynck

SECTOROVERLEG ALS MOTOR VAN INNOVATIE

“In het sectoroverleg is er nergens een gebrek aan realiteitszin”



Binnenkort start in de verschillende beroepssectoren het tweejaarlijkse overleg over de evolutie van jouw loon- en arbeidsvoorwaarden. Belangrijk. Maar het sectoroverleg is veel ruimer dan die periodieke overlegondes. “Het belang van het sectoroverleg wordt flink onderschat,” betreurt Bernard Leemans. Hij draaide jarenlang mee in dat overleg als voorzitter van paritaire comités en bemiddelaar tussen werkgevers en vakbonden. Daarnaast doceerde hij ook Arbeidsverhoudingen en Sociaal Overleg aan respectievelijk de EHSAL en de KUL.

“Het is een misvatting dat overleg altijd gaat over tegengestelde belangen. Veel vaker lopen de belangen van werkgevers en werknemers gelijk en zoeken ze in het overleg oplossingen voor problemen die zowel werknemers als werkgevers aanbelangen. Vaak ook zeer innovatief,” herinnert hij zich uit zijn rijke verleden. “Al in de jaren ’90 introduceerde het overleg outplacement en loopbaanbegeleiding in sectoren die geconfronteerd werden met de gevolgen van de Europese eenmaking en de

sectoroverleg. Daar werden concrete afspraken gemaakt om het virus te bestrijden op de werkvloer. En ik ben er ook van overtuigd dat de sectoronderhandelaars binnenkort wel raad zullen weten met de loongroei. Werknemers willen meer dan de 0,4%, maar ook werkgevers hebben daar baat bij.”

“Ik hoorde op televisie een werkgever zeggen dat haar personeel haar belangrijkste kapitaal is. Dat wil ze toch niet verliezen? Die beseft echt wel dat ze iets moet doen om dat te behouden. En de vakbonden zijn altijd bereid om rekening te houden met de sectorale realiteit. Er is geen enkel paritair comité waar die realiteitszin ontbreekt. De sectoren moeten daarom afspraken kunnen maken zonder al te veel overheidsinmenging. Ze zijn creatief en innovatief genoeg om oplossingen te vinden. De tegenstellingen zijn niet onoverkomelijk.”

“Vakbonden en werkgevers zoeken in het sectoroverleg innovatieve oplossingen voor gemeenschappelijke uitdagingen. Outplacement en coaching zijn dààr geboren.”

Maastrichtnorm. Nu is coaching van werknemers heel normaal. Maar de embryo’s van die manieren om werknemers ‘mee te nemen’ op de evoluerende arbeidsmarkt ontstonden in het sectoraal overleg. Van daaruit werden ze nadien groot.”

Kapitaal

En zo is het volgens hem nog altijd. “Veel coronamaatregelen zijn tot stand gekomen in het

Primaat van de politiek

Volgens Leemans is het ‘primaat van de politiek’ een probleem. “In de jaren ‘70 en ‘80 van de vorige eeuw was dat er veel minder. Toen liet de overheid de sociale partners zelf akkoorden uitwerken. Een interprofessioneel akkoord kwam er na een nachtje stevig onderhandelen. Maar gaandeweg kwam er



steeds meer interferentie van externe factoren. Europa kwam met de Maastrichtnorm, de rechterlijke macht legde beperkingen op, de politici wilden mee een stem in het debat. Op sectoraal vlak is die interferentie er veel minder.”

En ook de media gaan niet vrijuit. “Conflicten worden steevast uitvergroot, waardoor veel te weinig mensen weten dat overleg veel vaker constructief is. Daar lees je niks over. Ik merkte ook bij mijn

“De sectoren moeten afspraken kunnen maken zonder al te veel overheids-inmenging. Ze zijn creatief en innovatief genoeg om oplossingen te vinden.”

studenten dat ze nauwelijks weten wat de sociale zekerheid en het sociaal overleg precies inhouden. Alleen de studenten met ouders in HR-functies of actief als vakbondsafgevaardigde, wisten er wat van. Dat is een hele uitdaging voor het onderwijs. Maar ik merk dat ook de vakbonden daar weinig over vertellen. Op sociale media zouden ze daar veel meer rond kunnen doen. Want kennis van het sociaal overleg leidt tot begrip.”

Nieuwe thema's

Samen met de maatschappij veranderen ook de thema's op de agenda van het sectoroverleg. “Migratie is op dit moment een belangrijk thema. We hebben buitenlandse arbeidskrachten nodig. Zowel voor de arbeidsmarkt als om de sociale zekerheid overeind te houden.”

“In de sectoren kunnen afspraken gemaakt worden over opleiding en integratie. Want de nieuwkomers moeten veel leren: onze taal, maar ook onze arbeidsverhoudingen. Daar hebben ook werkgevers een verantwoordelijkheid in. Hetzelfde met de achterblijvers, die door technologische evoluties dreigen overboord te vallen. Die moeten we meekrijgen.”

“We zullen ook een oplossing moeten vinden voor personeelsgroepen met nieuwe statuten. Denk aan Uber en Deliveroo, maar ook aan zelfstandige medewerkers binnen bedrijven. Die een plaats geven in het sociaal overleg is een belangrijke uitdaging. Maar het kan lukken. Net zoals de eerste tekstverwerkers begin jaren '90 een omwenteling betekenden, zijn er ook nu ingrijpende veranderingen. Maar in overleg hebben de sociale partners toen oplossingen gevonden. En zo wendbaar is het overleg nu nog altijd.”

COVID EN DE KUNSTEN

“Ik heb intussen een haat-liefde verhouding met mijn job”

Covid had het voorbije jaar niet voor iedereen evenveel gevolgen. Voor nogal wat werknemers bleef de impact beperkt. Zelf heb ik het voorbije jaar mijn artikels geschreven achter mijn computer thuis. Maar buiten de overlast voor mijn gezinsgenoten die mij wat vaker in 'hun' woonkamer moesten tolereren, veranderde er weinig. Andere werknemers waren - even of wat langer - tijdelijk werkloos. Maar bij de sterkst getroffen groep horen zeker de cultuurwerkers. De sector ligt al een jaar op apegapen. Na een tijdelijke en beperkte heropleving vorige zomer, viel er weinig te beleven in onze cultuurhuizen.

VLAANDEREN EXCELLEERT?!

ACV Puls werkte mee aan het boek 'Vlaanderen excelleert?!' dat begin dit jaar werd uitgegeven door uitgeverij EPO. Het boek schetst een beeld van het Vlaamse regeringsbeleid en de mening van de cultuursector daarover. Het bevat bijdragen van grote namen uit de sector, zoals Tom Lanoye, Luc Tuymans, Michael Pas, en vele anderen. Het boek is te koop in de betere boekhandel.



Cultuurmakers kregen nauwelijks projecten en opdrachten, er was quasi geen publiek om te entertainen. En in veel gevallen al evenmin geld op de rekening. Wolf Govaerts zapt als freelance danser normaal van project naar project. Maar vorig jaar stopte het. Eerst even. Dan langer. En nog langer. Los van de financiële drooglegging, kan hij al een jaar niet doen wat hij graag doet: dansen en voorstellingen maken.

Op het moment dat we Wolf spreken is hij net gevat door covid. “Ik heb geen idee waar het vandaan komt,” zegt hij. “Van op straat? In een winkel? Zou kunnen. Het virus heeft zo weinig nodig om rond te gaan.” Buiten keelpijn vallen zijn symptomen nogal mee. “Ik heb de Britse variant. Het goede nieuws is dat ik daardoor binnenkort beter immuun zal zijn, zei de dokter.” Hij kan er nog om lachen.

Valse start

Maar het blijft balen natuurlijk. Net als de andere voorbije 12 maanden. “Eind 2019 had ik me na een paar jaar in Amsterdam gevestigd in Brussel. Ik was er net mijn netwerk aan het uitbouwen,” legt hij uit. “Contacten leggen, audities doen. Ik was ook net hersteld van een enkelbreuk die ik een paar maanden eerder had opgelopen. Alles begon eindelijk terug te lopen,” weet hij nog. Maar het bleek een valse start. “In februari begonnen we met gezelschap OFF Projects aan de repetities voor een voorstelling waarmee we uitgebreid door Nederland zouden gaan toeren. Drie voorstellingen hebben we daarvan nog gedaan. Maar toen kwam covid en viel alles stil.”

In het begin dacht Wolf nog dat het na een maandje wel voorbij zou zijn. “Die eerste maand bleef ik dus nog heel actief. Ik maakte elke dag korte dansfilmpjes. Met de collega’s van OFF Projects bleven we warm-ups organiseren en creatieve ideeën uitwisselen. Maar die drive viel na verloop van tijd weg door een gebrek aan perspectief.

“In februari begonnen we aan de repetities voor een voorstelling waarmee we uitgebreid zouden gaan toeren. Drie voorstellingen hebben we gedaan. Toen kwam covid en viel alles stil.”

Waarom zouden we nog voortdoen? Er was toch geen beterschap in het vooruitzicht. Sommige dagen bleef ik ondanks alles druk creatief bezig. Maar op andere dagen kreeg ik niks gedaan. Zonder perspectieven en structuur viel alle grond onder mijn voeten weg.”

Nieuwe voorstelling

De voorbije maanden kwam er gelukkig af en toe terug wat werk op zijn pad. “Kleine covid-friendly projectjes,” vertelt hij. “En in januari hebben we ook een nieuwe voorstelling in mekaar gestoken. Maar wanneer we die gaan kunnen opvoeren, blijft nog onzeker.” Hij hoopt op november. Maar veel zekerheid heeft hij nog niet. Al doen ze er alles aan om het te kunnen laten doorgaan. “Het is een heel flexibele voorstelling, die ook kleinschalig mogelijk is binnen een covid-context. We hebben zelfs de casts zo ingedeeld dat we oplossingen hebben als er iemand door covid ziek zou worden en een deel van de cast in quarantaine moet.”

“Ik mis het zo enorm hard. Al toen ik drie jaar was wist ik dat dit was wat ik wilde doen: op een podium staan, dansen, voorstellingen maken ... Maar door covid is het nog moeilijker geworden om vol te houden.” De twijfel heeft hem te pakken. “Ik heb intussen een haat-liefdeverhouding met mijn job. Ik wil het zo graag blijven doen, maar ik weet niet of het nog lukt. Er komt geen geld binnen en ik weet niet voor hoe lang nog. Misschien moet ik een andere job zoeken. Maar dat wil ik niet. Dit is wat ik wil doen. Ik voel ook dat er weinig *awareness* is voor de situatie waarin veel mensen, zoals kunstenaars, moeten leven. Kan het echt niet beter?”

Cultuurwerkers verdienen beter

Tijs Hostyn is binnen het ACV verantwoordelijk voor de cultuursector. “Het verhaal van Wolf is heel herkenbaar voor veel cultuurwerkers. Wie afhangt van korte contracten, komt in de problemen als er plots geen aanbiedingen meer zijn. Wanneer een regering subsidies schrapt of een organisatie in de problemen geraakt zijn zij telkens opnieuw het eerste slachtoffer. Corona maakt nog maar eens duidelijk hoe precair hun positie is. Als ACV onderhandelen we op dit moment met de Vlaamse regering over betere inkomens, betere ondersteuning en meer zekerheid voor wie werkt in de cultuur. Want ze verdienen beter. Verhalen als dat van Wolf inspireren ons om niet los te laten.”

Coaching

Jan Deceunynck

ONDERSTEUNEND LEIDING GEVEN MEER DAN OOIT AAN DE ORDE

“Strikte regeltjes zorgen er niet voor dat mensen het beste van zichzelf willen geven”

Tijdens een recente workshop van ACV Kader over ‘ondersteunend leiding geven bij werken op afstand’ stonden de deelnemers stil bij hun eigen leiderschapsstijl. Zo ook Sandy De Leus, die bij Crelan leiding geeft aan de technische service desk. “Klanten die botsen op technische problemen bij hun bankverrichtingen, komen bij ons team terecht,” legt hij uit. Dat leidt wel eens tot lastige telefoongesprekken. “Dan is het belangrijk dat er iemand in de buurt is om te ventileren,” weet hij nog van toen hij zelf in het team meedraaide.



De leden van de servicedesk werken door corona nu noodgedwongen permanent thuis. In andere tijden werken ze om de week van op kantoor. “We hebben dan een beurtsysteem voor thuiswerk. En dat is toch anders. Als ze rondom mij zitten, dan zie ik hun gelaatsuitdrukking. En dat zegt veel. Nu hoor ik mijn medewerkers soms een hele week niet. Mijn team werkt zeer autonoom. Functioneel hebben ze me vaak niet nodig – al weten ze dat ze altijd bij mij terecht kunnen. Door corona hebben ook de mensen die ons contacteren vaker een kort lontje, merken we. Ik stel vast dat het verplicht afstandswerken ook op mijn team weegt.”

Kleine dingen

Sandy probeert dus de vinger aan de pols te houden. “Niet om te controleren, maar wel om mee te zijn met wat er leeft,” verduidelijkt hij. “Dat ging makkelijker toen ik mijn collega’s nog vaker zag,” geeft hij toe. “We gingen wel eens samen iets drinken of iets eten in de buurt van ons kantoor. Dat is nu weggefallen. En een Whatsapp-groepje is toch nog wat anders dan mekaar echt zien.” Maar gelukkig zijn er nog wel manieren om op te vangen hoe het met iemand gaat. “Ik merk het vaak aan kleine dingen. Als iemand plots minder *calls* afwerkt of langere pauzes neemt, dan is dat vaak een signaal dat er iets wringt. Daar probeer ik dan zo snel mogelijk op in te grijpen. Niet om ze tot de orde te roepen, maar wel om te vragen wat er scheelt en te zoeken naar een oplossing. Zo heb ik net nog met één van mijn medewerkers afgesproken dat hij er eventjes tussenuit kan. Hij had dringend nood aan rust voor zichzelf. Hij speelde met het idee om onbetaald verlof te nemen, maar in onderling overleg hebben we dat omgebogen naar ouderschapsverlof. Binnenkort gaat hij er een maandje tussenuit. Da’s voor iedereen beter dan dat hij verder op een burn-out afstevent.”

Ook met afwezige collega’s houdt hij contact. “Gisteren nog ben ik op bezoek geweest bij een collega die met een burn-out thuis zit. We zijn een paar uur gaan wandelen. Hebben we het over het werk gehad? Ja. Maar alleen over de informele kantjes, niet over dossiers ofzo.” Dat had hij een

“De beste leidinggevende is hij die iets leert uit zijn fouten”.



poosje geleden wél gedaan. “Toen hij pas ‘out’ was, wist ik niet dat het om een burn-out ging en heb hem nog gecontacteerd over een dossier. Dat was niet mijn beste zet, maar de beste leidinggevende is hij die iets leert uit zijn fouten. Dus pas ik nu wel beter op voor ik een afwezige collega contacteer.”

Wederzijds respect

Hoe dan ook, de betrokken collega heeft Sandy toen nog wél geholpen. En dat zegt wel wat over de sfeer binnen het team, vindt Sandy. “Er is binnen mijn team heel veel wederzijds respect. Ik weet dat ik gedreven medewerkers heb. Ze kennen hun job. En zij weten dat ze altijd bij mij terecht kunnen als er iets in de weg zit. Strikte regeltjes zorgen er niet voor dat mensen het beste van zichzelf willen geven. Autonomie wel. Als ik iemand vraag om even wat langer door te werken omdat er nog iets dringend moet worden opgelost, dan is dat nooit een probleem. Maar we laten ons ook niet nodeloos opjagen. Als iets niet kan, dan kan het niet. Niet elke *call* die binnenkomt, kan meteen opgelost worden.”

Sandy kijkt er wel naar uit dat hij zijn medewerkers binnenkort terug wat vaker in de buurt zal hebben – al weet hij nog niet hoe het in de toekomst zal lopen met thuis- en kantoorwerk. “Ik merk wel dat een aantal collega’s het voltijds thuiswerk beu zijn. Niet toevallig de vrijgezellen,” glimlacht hij. “Altijd alleen thuis zijn, is ook niet ideaal,” begrijpt hij. En ook zelf heeft hij wel terug zin in de dagelijkse pendel. “Met twee kleine kinderen is het niet eenvoudig. Papa is thuis, maar niet om mee te spelen. Als ik binnenkort terug naar kantoor ga is dat voor de kinderen tenminste duidelijk: als papa thuis komt, is dat om er 100 procent voor hen te zijn!”

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.