

Kader magazine



Een gezonde relatie met je werktijd

Digitalisering

Kan artificiële intelligentie HR versterken?

Sociaal overleg

Sociaal akkoord in de non-profit brengt goed nieuws

Loonadvies

Startersloonadvies voor jongeren

In dit nummer

03

Voorwoord

We blijven allemaal uitvliegers.

04

Jij en je werktijd, een gezonde relatie

“Je kán alles combineren als je dat wil: je thuiswerk, de vaat, de zorg voor kinderen of kleinkinderen, een zoommeeting... De uitdaging is om er bewust mee om te springen!”

07

Kan artificiële intelligentie HR versterken?

“AI kan een enorm verschil maken. Maar personeelsbeleid vergt ook interpersoonlijke skills. Voor HR-beslissingen is er nood aan ‘a human in the loop’, een mens die de beslissing neemt.”

10

Sociaal akkoord in de non-profit verhoogt loon van meer dan 400.000 werknemers

“De pandemie heeft ervoor gezorgd dat issues waar zorgpersoneel al jaren tegenaan loopt, enorm op scherp gesteld zijn. Het heeft een proces van 15 jaar bespoedigd.”

12

Sterk aan de start voor je eerste loon

De komende dagen, weken of maanden zetten zowat 70.000 jongeren de stap naar een eerste ‘echte’ job. Zij kunnen bij ons terecht voor gratis startersloonadvies.

14

“Door openheid en transparantie winnen we vertrouwen”

“Als leidinggevende heb ik het belang ervaren van connectie met mijn medewerkers. Dat was er te weinig op bedrijfsniveau.”

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
Karel De Laet
Miguel Ochoa Navarrete

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

We blijven allemaal uitvliegers

Iedere ochtend aan de ontbijttafel kijk ik recht op een drietal vogelhuisjes, waar behendige stelletjes kool- en pimpelmezen hun nestjongen tegen een ongeziene snelheid bevoorraden. Weldra zijn ze klaar om de wijde wereld in te vliegen en neem ik afscheid van het aanhoudend collectief getjilp.

Op een gelijkaardige manier aanhoor ik jaarlijks de vragen van de stroom afstuderende piepjonge mensen in de grote zalen van universiteiten in Leuven, Gent, Hasselt, Antwerpen... Ik observeer hoe ze zich in groepjes gniffelend en enthousiast voorzien van informatie die hun stappen naar een eerste job ondersteunt. Ondanks de door covid-19 gedwongen virtuele connectiemomenten adviseerden we hen ook tijdens deze digitale jobbeurzen over hun eerste loon, gaven we tips voor een goed sollicitatiegesprek, over de opmaak van hun cv, een baan als zelfstandige... Informatie als voedsel voor een goed gevulde rugzak en een sterke start.

Met eenzelfde overgave stappen jonge mensen in hun eerste job en opent zich een nieuwe, boeiende loopbaanrealiteit. Hoe gretig onderteken je een eerste arbeidscontract? Hoe zeer geniet je van je eerste loon op je bankrekening waardoor je dromen zich tot concrete plannen laten vormen? Met

opnieuw een reeks van vragen en zoeken. Klopt mijn loonberekening? Wat betekent deze clausule in mijn arbeidscontract? Kan ik al enkele vakantie-dagen opnemen?

En de vragen blijven komen. Op welke manier kan ik correct overstappen naar een mobiliteitsbudget? Hoe begrensv ik mijn werktijd voor een gezonde werk-privé balans? Hoe versterk ik mijn loopbaankansen? Onze deskundigen en je personeelsvertegenwoordiger connecteren, beluisteren, bevragen, geven advies. Ze verbinden collega's op de werkvloer, faciliteren een collectief gesprek met de werkgever dat leidt tot overlegde en correcte afspraken. Zo biedt vakbondswerk je kansen om verder te evolueren en te groeien.

Met zijn allen blijven we ons hele leven lang uitvliegers: jonge vogels, mét veren, die het nest zijn uitgevlogen maar nog altijd bevoorrad worden. In elke fase van onze loopbaan, in elke nieuwe jobrealiteit, in moeilijke situaties hebben we nood aan voedsel om weer verder te vliegen. Wij vliegen graag een eindje met je mee.

Sandra Vercammen

GRENZEN AAN DE ARBEIDSTIJD

Jij en je werktijd, een gezonde relatie

“Je kán alles combineren als je dat wil: je thuiswerk, de vaat, de zorg voor kinderen of kleinkinderen, een zoommeeting... Ze kwamen het afgelopen jaar allemaal samen op ons bord. De uitdaging is om er bewust mee om te springen, er heel duidelijk over te communiceren, en er met zorg over te waken.”

Aan het woord is Hilde De Brauw. Ze begon haar carrière met een creatief hoofdstuk in de mediasector, om vervolgens de overstap naar personeelsbeleid in een grote, multinationale omgeving te maken. Daarna waagde ze na 20 jaar de sprong naar een volgend hoofdstuk als coach voor mensen op een kantelpunt in hun loopbaan.

Hilde, gezonde begrenzing is een thema dat in jouw coaching vaak aan bod komt. Wat zag je de afgelopen maanden op dat vlak gebeuren in je contacten?

Hilde: “Dat heel wat mensen noodgedwongen gingen functioneren in een setting waar ze niet de skills voor hadden. Thuiswerken is een vaardigheid, dat moet je aanleren, ook als leidinggevende

“Thuiswerken is een vaardigheid, dat moet je aanleren, ook als leidinggevende trouwens.”

trouwens. Leidinggevendenden moeten heel specifieke competenties aangeleerd krijgen om in een realiteit van veralgemeend thuiswerk werknemers te ondersteunen. Bovendien dachten we dat het snel achter de rug zou zijn, dus staken we nog een tandje bij. Dat heeft heel wat grenzen doen sneuvelen, met alle gevolgen van dien. Ik ontdekte persoonlijk net hetzelfde: de eerste weken van het omschakelen naar online functioneren met webinars en digitale contacten, hebben we vijf weken lang avonden en weekends lang

doorgeduwd om alles in orde te krijgen. Ik voelde wat het van me vergde, maar ik ging door. En na de emotionele en mentale grens, komt dan de fysieke alarmbel, eigenlijk pas om vijf na twaalf. Ik heb uiteindelijk het gesprek geopend bij mijn collega's en aangegeven dat ik rust nodig had. We zijn samen op zoek gegaan naar alternatieven. Zijn er collega's aan wie we hulp kunnen vragen? Zijn er deadlines die iets minder strak kunnen? Moet de lat echt liggen daar waar we ze nu zien?”

Zijn grenzen voor jou vooral een individuele aangelegenheid of is een organisatiebeleid nodig?

Hilde: “Het is in ieder geval duidelijk dat de organisatie een rechtstreeks belang heeft in het mee bewaken van die grenzen. De WHO publiceerde onlangs nog ontegensprekelijke evidentie dat structureel overwerk sterk met hartziekten correleert. Zorgen dat er ook werkelijk iemand is bij wie men over de eigen grenzen kan communiceren, zelfs als het bij de eigen leidinggevende niet lukt. Actief ingaan tegen de perceptie dat de beste werknemer diegene is die om 22u 's avonds nog met de job bezig is.”

“Ik maakte zelf als teamlid ooit een meeting mee waar mijn eigen leidinggevende opende met de boodschap dat het voor haar die ochtend eenvoudigweg niet zou lukken om de vooropgestelde agenda te behandelen. Ze legde uit wat er misliep in haar privéleven. Niet om het over zichzelf te hebben, maar om daar vervolgens aan toe te voegen: vandaag gebeurt dit met mij, dus



“Heel wat mensen houden niet van conflict, van de confrontatie. We zijn bang dat onze collega’s ons vervelend zullen vinden.”

dit overkomt ongetwijfeld ook jullie. Daar wil ik het over hebben. Hoe gaat het met jullie? Lukt het? Wanneer lukt het niet? Wat doen we op die momenten? Dat is enorm krachtig.”

Hoe komt het toch dat we nee zeggen zo moeilijk vinden?

Hilde: “Heel wat mensen houden niet van conflict, van de confrontatie. We zijn bang dat onze boodschap slecht zal vallen bij de collega’s, dat ze ons vervelend zullen vinden. Daar heb ik uit geleerd met de jaren. Hoe duidelijker je nee zegt, hoe meer openheid je daarvoor terugkrijgt.”

“We associëren nee met een beperking, een afwijzing. Maar eigenlijk geeft elke ‘nee’ een kans om iets te leren: wat toont die grens? Dat er een andere, betere manier is. Door een grens aan te geven, geef je ook ruimte aan je collega om aan te geven wat voor hem of haar belastend is. Het is dus ook een kwestie van collegialiteit en we moeten elkaar daarin opvoeden. Groepsdruk is een heel gevaarlijk fenomeen. Maar collega’s die met elkaar in verbinding durven gaan: dat geeft enorm veel kracht.

ACV Kader vraagt aandacht voor dialoog over de begrenzing van werktijden, óók voor kenniswerkers, leidinggevenden en kaderleden die zelf de touwtjes van hun arbeidsorganisatie in handen hebben. Met 100 kadervertegenwoordigers gingen we in juni onder begeleiding van Hilde op zoek naar een aanpak om gezonde grenzen bespreekbaar te maken als collegiale groep en zo tot een helder en werkbaar afsprakenkader te komen.

Digitalisering

Jan Deceunynck

KAN ARTIFICIËLE INTELLIGENTIE HR VERSTERKEN?

**“Het is alsof je zonder veiligheids-
gordel over de snelweg raast”**

Steeds vaker vindt artificiële intelligentie (AI) de weg naar de werkvloer. Ook in HR wordt steeds meer gebruik gemaakt van slimme systemen om het personeelsbeleid te stroomlijnen. Maar zijn die systemen altijd wel zo slim? Mieke De Ketelaere, directeur AI bij onderzoekscentrum imec (IDLab), plaatst alleszins vraagtekens bij een aantal volledig geautomatiseerde toepassingen.

“De technologie is niet het probleem,” legt De Ketelaere uit. “Maar AI is niet ontwikkeld voor alle taken. AI is ontwikkeld voor DDDD-taken: *dangerous, dull, dirty and difficult*. Daarin kan het een enorm verschil maken. In die context kan AI uit data leren en zelfstandig beslissen en handelen. Maar personeelsbeleid vergt ook interpersoonlijke skills. Voor HR-beslissingen is er nood aan ‘*a human in the loop*’, een mens die de beslissing neemt.”

Dirty, dull, dangerous and difficult

Wanneer die menselijke factor wel in beeld blijft, ziet De Ketelaere wel mogelijkheden. “AI kan perfect DDDD-taken overnemen van werknemers. Timesheets invullen, een agenda beheren... Dat kan perfect. Je kan het ook inzetten voor het retentiebeleid. AI kan een completer beeld opleveren van je werknemers, wat ze nodig hebben en waar er knelpunten zitten. Het kan de stress of vermoeidheid van je medewerkers meten, vaak beter dan zij zelf. Via kleine radartjes kan AI haarfijn het stressniveau en de vermoeidheid meten van werknemers. Ze geven eerlijke en waardevolle info, die je niet altijd krijgt van je medewerkers

“Voor HR-beslissingen is er nood aan ‘a human in the loop’, een mens die de beslissing neemt.”

zelf.” Zit je daar niet op een hellend vlak, willen we weten. Is het niet gevaarlijk dat je werkgever die info heeft? “Het is alleszins beter dan dat je ziek wordt van de stress,” vindt De Ketelaere. “Door stress te monitoren, kan er ook iets aan gedaan worden.”

AI inzetten om cv’s te screenen en de waardevolle kandidaten uit de toegestroomde sollicitaties te



filteren, vindt De Ketelaere geen evidente toepassing. “Een *data scientist* in het buitenland bouwde voor een Belgisch bedrijf een toepassing die onwetend, op basis van het IP-adres, sollicitanten uit Brasschaat voorrang gaf op die uit Schaarbeek. Want in het verleden bleken die vaker geselecteerd, en dat had het systeem geleerd. AI bouwt verder op de data en beslissingen uit het verleden. En houdt dus ‘*bias*’ of vooroordelen in stand. Zelfs als je probeert om AI te gebruiken om net een objectiever of diverser beleid te voeren, is het toch niet eenvoudig om *bias* er helemaal uit te halen.”

“Data anonimiseren of bepaalde informatie zoals leeftijd en geslacht niet meenemen tijdens de opleiding van het systeem is niet voldoende. Het zit vaak heel subtiel in onschuldige velden zoals in het emailadres, een veld dat onbewust iets zegt over leeftijd bijvoorbeeld. Zeker systemen die in het buitenland worden opgeleid met Belgische data – wat vaak gebeurt omdat *data scientists* hier moeilijk te vinden zijn – zijn problematisch. Daar kennen ze onze lokale context en gevoeligheden niet.”

AI kan voor HR-toepassingen gebruik maken van massa’s data uit cv’s en evaluaties, maar HR-afdelingen gaan vaak ook nog elders op zoek

naar data. "Ik ken AI-systemen die ook data uit de Facebook en LinkedIn-accounts van sollicitanten meenemen op zoek naar extra aanvullingen om het beeld te vervolledigen. Verder zag ik ook systemen emoties interpreteren uit sollicitatievideo's. Sollicitanten met rode vlekken in hun gezicht

“Wat precies wordt opgeslagen en bijgehouden is meestal erg onduidelijk. Op vlak van GDPR en privacy zijn daar zeker vragen bij te stellen.”

Steeds vaker worden werknemers geconfronteerd met AI-toepassingen. Vanuit de vakbond volgt Vic Van Kerrebroeck de evoluties in de verzekeringssector op. "We mogen dit dossier niet aan ons voorbij laten gaan. AI komt op ons af. We ontkennen zeker niet het een meerwaarde kan betekenen, ook voor werknemers. Maar we willen wel transparantie over wat er gebeurt. Een cao uit 1983 zegt dat werknemers en hun vertegenwoordigers moeten geïnformeerd worden over nieuwe technologische toepassingen. En ook de gdpr-voorschriften zeggen duidelijk dat werknemers moeten weten welke data worden geregistreerd en opgeslagen. We hebben daar dus zeker een rol te spelen."

"We willen samen met de werkgevers verder werken aan duidelijke ethische kaders. Die moeten we niet altijd zelf uitvinden, want in sommige landen staan ze op dat vlak al een stukje verder. In de financiële sector zijn er in Singapore bijvoorbeeld al concrete afspraken over een ethisch aanvaardbare toepassing van AI. Maar ook hier in Europa hebben we met de sociale partners uit de verzekeringssector een paar maand terug al enkele eerste algemene afspraken gemaakt over toepassingen van AI op HR-vlak. Laten we hierin verder gaan en ook in de bedrijven en andere sectoren werknemers hierin ondersteunen."

tijdens het gesprek werden dan hierin bijvoorbeeld minder geschikt beoordeeld. Vreemd, want een menselijke *recruiter* zou de ruimere context zien en begrijpen. Mensen gebruiken empathische skills in hun beoordelingen. Maar AI kan dat niet, waardoor het niet noodzakelijk de juiste keuze maakt," legt De Ketelaere uit. "Voor wie een beetje mee is met AI, is het overigens ook relatief makkelijk om in een cv de juiste woorden te gebruiken om geselecteerd te worden. Maar neemt het bedrijf dan 'mij' aan? Of een versie van mezelf die zich als iemand anders voordoet?"

Digitale assistenten

In een aantal bedrijven wordt ook al geëxperimenteerd met digitale assistenten voor het personeel. Die coachen medewerkers om betere resultaten neer te zetten. "Dat neigt naar *Big Brother*," zegt De Ketelaere bezorgd. "Het robotiseert mensen. Het haalt alle creativiteit en strategie uit een job. Bovendien gaat die assistent met gegevens uit jouw gedrag aan de slag om je af te toetsen tegen anderen. Wat er precies wordt opgeslagen en bijgehouden is meestal erg onduidelijk. Op vlak van gdpr en privacy zijn daar zeker vragen bij te stellen."

Transparantie over het gebruik van AI is volgens De Ketelaere essentieel. "AI is nog te veel verborgen technologie. Er is nauwelijks een wettelijk kader. En ook een ethisch kader ontbreekt vaak. Ik vergelijk het graag met autorijden in de jaren '70, toe de veiligheidsgordel en een rijbewijs nog niet verplicht waren. En dan is AI alsof je zonder veiligheidsgordel op de passagiersstoel zit van een auto die over de snelweg raast. Je kan alleen maar hopen dat de chauffeur alles goed doet en dat er niks fout loopt."

Maar er is beterschap op komst. De EU werkt aan een wettelijk kader. Wat De Ketelaere daar al van te zien kreeg, is volgens haar voorlopig nog te veel gebaseerd op toepassingen uit het verleden en te weinig actueel of toekomstgericht. Dat wil ze nog graag helpen bijsturen. En in bedrijven wordt stilaan ook gesleuteld aan ethische kaders. "In Duitsland lopen ze wat voorop," weet ze. "Daar worden ook externen bij die besprekingen betrokken, en wordt dus niet enkel rekening gehouden met winstbejag. Dat is een goede evolutie."

Non-profit

Lieveke Norga



SOCIAAL AKKOORD IN DE NON-PROFIT BRENGT GOED NIEUWS

**“Meer dan 400.000
werknemers zien hun loon
substantieel verhogen”**

Na maanden van onderhandelen is eindelijk het sociaal akkoord voor de non-profitsectoren rond. Onderhandelaar Olivier Remy is moe maar tevreden. “De afgelopen maanden waren erg ongewoon en intensief. Met heel wat lange onderhandelingsnachten vanachter een scherm. Efficiënt, maar uitputtend. Maar het resultaat is enorm bevredigend. De komende weken rollen we een aantal grote akkoorden uit in de zorgsector die op de werkvloer een erg voelbaar verschil zullen maken.”

“Wat het coronavirus heeft aangericht, zorgde voor een politieke bereidheid waar we jaren voor hebben moeten knokken,” legt hij uit. “Die versneling was voor ons en het personeel heel bijzonder.” Maar omwille van corona liep het allemaal anders dan gewoonlijk. “Ook de betrokkenheid van het personeel organiseren bij onze besprekingen, moest helemaal anders lopen dan anders. Sociale media hebben ons daar stevig bij geholpen.” Het werk is niet af, weet Olivier. Maar er is wel een enorme stap gezet. “En dat voelt natuurlijk heel goed, na jaren van trekken en sleuren.”

De werkomstandigheden in de zorgsector zijn het afgelopen jaar niet uit het nieuws geweest. Wat heeft de stroomversnelling mogelijk gemaakt?

Olivier: “De pandemie heeft er voor gezorgd dat issues waar zorgpersoneel al jaren tegenaan loopt, enorm op scherp gesteld zijn. Dat heeft ons geholpen om nu een indrukwekkende beweging te maken in een proces waar we al 15 jaar mee bezig zijn. Al in 2005 zijn we begonnen aan de gesprekken over hedendaagse jobomschrijvingen met bijhorende verloning voor de zorgsector. Iemands loon werd op dat moment bepaald op basis van schema’s die uit diep in de vorige eeuw dateerden. Heel wat recentere ontwikkelingen in competenties die relevant zijn in de zorgsector, ontbraken daar helemaal in. Dat zorgt voor veel

“Door de pandemie heeft de regering eindelijk begrepen dat ze moest ingrijpen.”

onduidelijkheid en discussie, maar maakt de sector als werkgever natuurlijk ook niet erg aantrekkelijk. Op wetenschappelijke grond en met de expertise van data-analisten en procesbegeleiders hebben we bijna 200 functies in de zorg gedefinieerd, en daar een gepast loonmodel aan gekoppeld. De

bankencrisis heeft toen serieus roet in het eten gooid: het nodige budget om die billijke verloning ook in de praktijk om te zetten, ontbrak. Jarenlang zijn we blijven pleiten. We hebben in de sector de traditie om het personeel nauw te betrekken bij de onderhandelingen, hen te informeren, en hen de kans te geven zelf ook te tonen hoe belangrijk ze bepaalde punten vinden. Actievoeren op verschillende manieren kwam er dus geregeld aan te pas.”

“Ook op 5 maart 2020 kwamen we nog met enorm veel collega’s uit de zorg op straat om te onderstrepen dat bijkomende besparingen die werden aangekondigd, echt onaanvaardbaar waren. De onderbezetting in de sector brengt de kwaliteit van de zorg in gedrang. En toen kwam de pandemie, die ons punt onmiskenbaar blootlegde. Op 18 juni heeft het personeel met enorm veel creativiteit coronaproof aan de alarmbel getrokken met opnieuw een actiedag, zonder dat de zorg voor de patiënten in het gedrang kwam. Toen heeft de regering eindelijk begrepen dat ze moest ingrijpen.”

Wat betekent het akkoord concreet voor de werknemers in de zorg- en welzijnssector?

Olivier: “Meer dan 400.000 werknemers zien hun loon substantieel verhogen door dat het destijds onderhandelde loonmodel in één keer integraal wordt uitgevoerd vanaf 1 juli. Er komen bovendien 8.000 jobs bij, zo’n 3.800 in Vlaanderen, om de werkdruk te verlagen en de kwaliteit van de zorg te verbeteren. De loonsverhoging komt er voor bijna alle profielen. Startende werknemers beginnen voortaan aan een beduidend hoger loon in de sector. Nadien blijft je loon evolueren, maar minder uitgesproken dan in de aanvangsfase. Heel wat functies die voordien niet duidelijk omschreven waren zoals diensthoofden, IT’ers en medewerkers aan het kwaliteitsbeleid krijgen nu een heldere omschrijving van hun verantwoordelijkheden en bijhorende waardering. Om geschikte profielen



Olivier Remy, 48 jaar, vakbondsverantwoordelijke bij ACV Puls, sectoraal verantwoordelijk voor de ouderenzorg, ondersteunt de algemene coördinator voor de Vlaamse en federale non profit sectoren.

“We hebben ook de afspraken rond zijinstromers verstevigd. 950 werknemers uit andere sectoren krijgen de kans om een opleiding te volgen en in de zorg te starten.”

aan te trekken ontwikkelde zich in het verleden nogal een wildgroei aan premies en toeslagen, die nu gewoon in het brutoloon geïntegreerd kunnen worden. Dat is ook voor afgeleide voordelen zoals je eindejaarspremie of je pensioenopbouw een stap vooruit.”

Duizenden nieuwe jobs erbij: gaan die ook echt ingevuld raken? Personeel vinden in de zorgsector blijkt een pijnpunt.

Olivier: “Net daarom is het optrekken van het startersloon zo belangrijk. Maar we hebben ook de afspraken rond zijinstromers verstevigd. 950 werknemers uit andere sectoren krijgen de kans om aan een job in de zorg te starten en eerst met behoud van het loon van hun nieuwe werkgever de nodige opleiding te volgen. Dat kan na een ernstige selectie van de kandidaten, waardoor het slaagpercentage van de bijzonder gemotiveerde deelnemers erg hoog ligt.”

Hoe kom je als werknemer te weten wat het nieuwe loonmodel voor jouw individuele situatie betekent?

Olivier: “We proberen onze afgevaardigden zo goed mogelijk te coachen om als eerste aanspreekpunt op de werkvloer te fungeren. Dat vergt heel wat technisch inzicht en dienstverlenende competenties, waar we hen in bijstaan. Natuurlijk kunnen leden ook naar onze professionele dienstverleners doorverwezen worden. We hebben ook een online tool (<https://ifc100.wittewoede.be>, n.v.d.r.) waar je zelf kan checken hoe de uitrol van het loonakkoord zich voor jou vertaalt.”

Hoe beleefde jij zelf de weg die je als onderhandelaar moest afleggen om tot dit resultaat te komen?

Olivier: “Het was echt wel een bijzonder hoofdstuk. Als vakbond zijn we een beweging, we brengen mensen samen, we mobiliseren en proberen sociale vooruitgang te realiseren en het sociaal weefsel te versterken. Nu moesten we dat doen midden in een heel uitzonderlijke crisis, waarbij iedereen in de sector op één of andere manier overspoeld werd door de omstandigheden. Dat was heel ingrijpend. Ik kijk er nu zó hard naar uit om met al onze mensen te kunnen samenkomen in normale omstandigheden, en samen te kijken naar wat we gerealiseerd hebben. Het hoeft niet per sé op een betoging te zijn (*lacht*), maar terug echt bij elkaar zijn zal toch deugd doen!”

Startersloonadvies

Jan Deceunynck

WWW.STARTERSLOON.BE

Sterk aan de start voor je eerste loon

Elk jaar ruilen zowat 70.000 jongeren de schoolbanken voor een job. Ook de afgelopen dagen hebben weer een hele lading jongeren hun studentenleven uitgezwaaid. De komende dagen, weken of maanden zetten ze de stap naar een eerste 'echte' job. Zij kunnen bij ons terecht voor gratis startersloonadvies.

Annemie Van Gucht is samen met Diane Pardon één van de drijvende krachten achter deze service. Als loondeskundigen ondersteunen ze vakbonds- en onderhandelaars in loondebatten op ondernemingsvlak. Die expertise komt goed van pas voor het startersloonadvies. De voorbije maanden hielp Annemie ook tal van afstudeerders op weg tijdens online jobbeurzen van universiteiten, via de webinar 'Sterk aan de start – je verdiende loon'.

Met welke vragen worstelen jongeren bij de start van hun professionele leven?

Annemie: "Een veel gestelde vraag is wat hun extra diploma aan extra loon oplevert. Als ze bijvoorbeeld een ba-na-ba of een ma-na-ma haalden, willen ze weten wat dit kan betekenen voor hun te verwachten loon."

En wat levert dat op?

Annemie: "Bij de start op de arbeidsmarkt leidt dit extra diploma niet meteen tot een hoger loon. Het extra diploma opent wel deuren naar een breder

kanalen ze navragen welk loon ze kunnen verwachten voor hun afstudeerrichting en/of een specifieke functie. Ons team van dienstverleners bezorgt hen dan een marktconform advies, dat niet alleen rekening houdt met barema's maar ook met de praktijk. Zeker voor hogere profielen hebben werkgevers vaak meer in petto dan de sectorale minimumbarema's. Wij bezorgen de aanvragers dan een indicatie van wat ze kunnen verwachten. Dat is meestal een vork waartussen hun loon zich zal bevinden. Want er zijn altijd werkgevers die beter of minder betalen. Voor een econoom in pc 200 bijvoorbeeld, zal het marktconform startersloon schommelen tussen 2.428 en 3.056 euro. Dat is een aanzienlijk verschil met het cao-baremaloon van 2.059,30 euro."

"Maar werkgevers kunnen dat verschil natuurlijk compenseren met extralegale voordelen, zoals een bedrijfswagen, maaltijdcheques, een telefoon of laptop met internetabonnement... Dat zijn niet onaanzienlijke extralegale voordelen waarop je weliswaar een kleine bijdrage betaalt voor je privé gebruik. De uitdaging is absoluut om een maximaal brutoloon af te spreken met extralegale voordelen als surplus *on top*. Op basis van je brutoloon bouw je immers sociale zekerheidsrechten op. Extralegale voordelen tellen daar niet in mee."

"De uitdaging is absoluut om een maximaal brutoloon af te spreken met extralegale voordelen als surplus on top."

jobaanbod of biedt kansen om vlotter door te stromen. Je loon wordt vooral bepaald door je functie en de sector waarin je werkt. Hoe meer bagage, hoe sneller je kan groeien. En dat levert een hoger loon op."

En voor een inschatting daarvan kunnen jongeren terecht bij ACV...

Annemie: "Precies. Via www.startersloon.be

Geven jullie ook advies over extralegale voordelen?

Annemie: "In het startersloonadvies dat we geven is dit niet expliciet voorzien. Maar met vragen daarover kan je als lid uiteraard ook bij het ACV terecht. Voor het privé gebruik van telefoon, internet en laptop worden wettelijk vastgelegde forfaits ingehouden op jouw loon. Ook voor

KLAAR VOOR JE EERSTE LOON ?

Begin maar al te plannen !

ACV P.U.L.S.
never work alone

Ontdek meer op www.startersloon.be

DROOM NIET OVER JE EERSTE LOON !

Bouw je plannen op echte feiten.

ACV P.U.L.S.
never work alone

Ontdek meer op www.startersloon.be

bedrijfswagens. De fiscale berekening van het voordeel van het privé gebruik van je bedrijfswagen wordt berekend via een complexe formule, die op dit moment grondig wordt aangepast. Veel hangt ook af van de wagen die je krijgt en de

“Tijdens de sollicitatie is het belangrijk om duidelijk te maken dat je goed geïnformeerd bent. De recruiter tegenover jou weet ook precies hoeveel je zal krijgen.”

MEER WETEN?

- www.startersloon.be voor een marktconforme inschatting van je startersloon
- www.loopbaanontwikkeling.be voor sollicitatietips en cv-advies
- www.unitedfreelancers.be voor wie als zelfstandige aan de slag is of wil

Wist je trouwens dat jongeren extra voordelig kunnen aansluiten?

- Voor studenten is het lidmaatschap gratis.
- Schoolverlaters en werkende jongeren tot 25 jaar kunnen gedurende hun eerste jaar lidmaatschap voor nauwelijks 10 euro per maand genieten van alle ACV-diensten.

Je leest er alles over op www.jong-acv.be.

precieze afspraken in je contract of de car policy van het bedrijf.”

Welk advies wil je nog meegeven aan starters die nu op zoek gaan naar een job?

Annemie: “Dat loon een belangrijk aspect is, maar niet het enige. Je loon moet uiteraard billijk zijn. Maar zeker zo belangrijk zijn de inhoud van je job die je enthousiast opneemt, de kansen om door te groeien, het team waarin je belandt... Hou rekening met dat hele pakket en gebruik je eerste job om ervaring op te doen en te kunnen groeien. Tijdens de sollicitatie is het ook belangrijk om duidelijk te maken dat je goed geïnformeerd bent. Als je de vraag krijgt hoeveel je zou willen verdienen, mag je best zeggen dat je hebt nagevraagd hoeveel je voor de job kan verwachten. De recruiter tegenover jou weet ook precies hoeveel je zal krijgen. Veel onderhandelingsmarge is er meestal niet – behalve voor de uitzonderlijke witte raven. Ook voor sollicitatietips ben je bij het ACV overigens aan het juiste adres. Bij het loopbaancentrum hebben ze daar handige tips en zelfs workshops voor.”

Steeds meer jongeren kiezen voor een loopbaan als zelfstandige...

Annemie: “Ook zij kunnen bij het ACV terecht. Via United Freelancers hebben we een uitgebreid aanbod voor freelancers. Steek er zeker eens je licht op als je die stap overweegt.”

Herstructurering

Jan Deceunynck

VAKBONDSWERK IN MOEILIJKE TIJDEN

“Door openheid en transparantie winnen we vertrouwen”

Miguel Ochoa Navarrete is een jonge ingenieur die als kadervertegenwoordiger het verschil probeert te maken bij Punch Powertrain. Het bedrijf maakt aandrijfsystemen voor auto's en zit in zwaar weer. Een herstructurering bedreigt er ruim 245 jobs. Voor Miguel meteen een moeilijke oefening om mee te starten als personeelsafgevaardigde.

Eind vorig jaar schoof Miguel door van team-leader naar specialist in afdeling Technology & Innovation, binnen Onderzoek en Ontwikkeling (R&D). Die afdeling wordt deze keer gespaard in de herstructurering. Maar hij weet wel wat een reorganisatie betekent. “Ik verloor eerder al een job in een herstructurering. Ik begrijp dus zeer goed wat

motor van een bedrijf. Het is door onderzoekswerk dat we vaak nog productie hier kunnen vasthouden.”

Eén-op-één

Miguel is nog maar een paar maanden actief als personeelsvertegenwoordiger. Toen hij werd gevraagd om mee te werken, was hij eigenlijk zelf al van plan om contact te zoeken. Hij heeft er zin in. “Ik zag veel dat ik anders wou doen. Er was te weinig overleg. Als leidinggevende had ik het belang ervaren van connectie met mijn medewerkers. Dat was er te weinig op bedrijfsniveau.”

“Ik verloor eerder al een job in een herstructurering. Ik begrijp dus zeer goed wat de betrokken werknemers nu meemaken. Ze zijn boos en teleurgesteld.”

de betrokken werknemers nu meemaken. Ze zijn boos en teleurgesteld. We doen er nu alles aan om in overleg met de werkgever het aantal ontslagen terug te dringen. Verder proberen we te zorgen voor een deftige vertrekregeling, bovenop de wettelijk verplichte ontslagvergoeding.”

En al is zijn job op dit moment niet bedreigd, hij beseft goed dat ook hij niet veilig is. “In een vorige herstructurering bij Punch was de onderzoeksafdeling wel betrokken. En als het tij niet keert, komt ze terug in beeld bij een volgende golf. 2019 was voor Punch Powertrain geen goed jaar. In 2020 hadden we dat moeten recht trekken. Maar toen kwam corona. Er moet dus ingegrepen worden. Garanties zijn er nooit. Niet bij Punch, en ook niet bij andere bedrijven.”

Wel maakt hij zich sterk dat de onderzoeksafdeling belangrijk is – voor het bedrijf én voor het behoud van jobs. “Onderzoek en ontwikkeling zijn de

En hij merkt dat zijn collega's de weg al vinden. Mensen spreken me aan, ze stellen vragen over hoe we het willen aanpakken. Door open en transparant te zijn, krijgen we vertrouwen. We proberen iedereen snel op de hoogte te houden via mail. Maar we zijn ook altijd bereikbaar voor één-op-één gesprekken. Want iedereen wil uiteraard weten wat een regeling concreet voor hem of haar betekent. We merken dat die aanpak aanslaat. Onlangs bevroegen we onze collega's over het voorakkoord dat we sloten over de herstructurering. Ze gaven in grote mate aan dat ze zowel over het akkoord als over onze communicatie tevreden waren.”

Work-life

Als jonge vader hecht hij veel belang aan *work-life balance*. Op het moment dat we hem spreken is zijn zoontje net herstellend van het RS-virus. Hij heeft er een weekje in het ziekenhuis op zitten. Miguel heeft dus eens te meer ervaren hoe belangrijk het is om zo'n momenten tijd te kunnen maken voor het thuisfront. En hij merkt hetzelfde bij zijn collega's.

“Hier werken heel veel jonge mensen. Met mijn 6 jaar anciënniteit ben ik al een ‘ancien’ binnen het bedrijf,” lacht hij. “Jonge werknemers zijn heel gemotiveerd. Ze veranderen soms vaak van job om hun carrière uit te bouwen. Maar ze willen ook een leefbare balans. Zelf ben ik tevreden bij Punch. Ik voel niet de nood om van job te veranderen om me te verbeteren. Ik doe wat ik graag doe. Ik geniet van de eureka-momenten die tijdens elk project beleef, wanneer ik na lang zoeken eindelijk merk wat er nog fout zat of hoe iets nog beter kan werken. Dat is elke keer een zalig moment.”

Mexico in België

Miguel belandde vanuit Mexico bij Punch Powertrain via een lang internationaal parcours. “Als Mexicaanse schooljongen kwam ik voor het eerst in aanraking met België tijdens een schoolproject rond de Verenigde Naties, waarin ik België vertolkte,” herinnert hij zich. En jaren later belandde hij écht in ons land na studies in o.a. Frankrijk en Nederland. Hij vond hier de liefde en woont nu met zijn vrouw en twee kindjes in het Vlaamse Hageland.

“Ik voel me nu helemaal ingeburgerd,” zegt hij. Maar Mexico is nooit veraf. “Ik heb hier heel wat Mexicaanse vrienden. En bij Punch heb ik een stuk of zeven Mexicaanse collega’s. Eén van hen is toevallig een oude klasgenoot van me uit Mexico. En sinds twee jaar hebben we bij Punch Powertrain zelfs een Mexicaanse CEO. Ik heb al een paar keer met hem gepraat. In het Spaans dan natuurlijk. Hoe leuk is dat!”

“We zijn altijd bereikbaar voor één-op-één gesprekken. Want iedereen wil uiteraard weten wat een regeling concreet voor hem of haar betekent.”



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.