

NEVER WORK • ALONE

Een fijne werkomgeving, dat wil iedereen toch?

Jongeren op de arbeidsmarkt

Waarden zijn prioriteit voor jonge werknemers

Intellectueel eigendom

Creatief in dienstverband

Freelancers

“Ook voor freelancers is koopkracht steeds meer een zorg”

In dit nummer

03 Voorwoord

Over partnerschap tussen hr en werknemersvertegenwoordigers.

04 Ook voor freelancers is koopkracht steeds meer een zorg

“Freelancers weten ons steeds beter te vinden. Want ook zij staan steeds meer onder druk. En ze zitten in een minder comfortabele positie dan werknemers, die wettelijk een stuk beter beschermd zijn,” legt Bart Lanckmans van United Freelancers uit.

07 Startersloonadvies zet schoolverlaters op weg

Het voorbije jaar vonden zowat 700 jongeren de weg naar die dienstverlening. “Jongeren hebben meestal geen idee van wat hun diploma waard is.”

08 Waarden en normen zijn een prioriteit

Werkgevers zijn enorm veeleisend geworden. Maar ook jongeren stellen steeds vaker zelf eisen. “Als de uitdaging wegvalt, valt ook mijn motivatie weg.”

10 Creatief in dienstverband

Heel wat werknemers zijn creatief en innovatief bezig op de werkvloer. Maar komt het eigendomsrecht dan toe aan de werknemer of aan de werkgever? Het antwoord op deze vraag zal mee bepalen wie de financiële en andere erkenning krijgt.

12 Bruggen bouwen tussen werkgever en werknemer

“Als leidinggevende zit ik in een goede positie,” zegt kadervertegenwoordiger Ingrid Hoeben. “Ik ken de besluitvorming en kan dingen beter kaderen naar de achterban. Maar ook tegen de directie zeg ik wat er gezegd moet worden.”

15 Eindelijk nog eens in levende lijve!

Op vrijdag 1 april kwamen kadervertegenwoordigers uit alle regio's en sectoren samen op een netwerkinitiatief in Antwerpen. En dat deed deugd!

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, Vic Van Kerrebroeck en Jan Deceunynck

Vormgeving: www.x-oc.com

Druk: Artoos Communicatiegroep

VU: Sandra Vercammen, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

Never work alone

Alg. Coördinator

Sandra Vercammen
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen
tel 03 220 87 37

Projectcoördinator

Vic Van Kerrebroeck
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen
tel 03 220 87 92

Dagelijks Bestuur

Monique Vanwalleghem
Dirk De Cuyper
Jelle Vercoutere
Tom Bervoets
Karel De Laet

Vragen en reacties zijn welkom op

neverworkalone@acv-csc.be





Voorwoord

Over partnerschappen

Onlangs was ik te gast op een netwerkdag met hr-personeel uit verschillende bedrijven en organisaties. De organisator had me uitgenodigd om een presentatie te geven over de voorwaarden voor een succesvolle omslag in de werkorganisatie. Ik had er best zin in: eindelijk nog eens 'echt' onder de mensen komen om een verhaal te kunnen brengen gestoeld op jouw ervaringen als kenniswerker of leidinggevende.

Naast de inhoudelijke toelichting deed alles daarrond er voor mij minstens even sterk toe: de aangename setting in een groene omgeving, de connectie met de kenniswerkers in de zaal, de bevestigende knikken, de inspirerende getuigenissen en vragen vanuit een oprechte interesse maar ook de kritische noten. En zeker ook de persoonlijke uitwisseling tijdens de pauze en de diepgaandere gesprekken tijdens de middaglunch in de buitenlucht. Het was de inspanning van de voorbereiding best waard. Een werkbare basis voor een nakend partnerschap tussen hr en vakbond?

Eén onderwerp bleef nog een hele tijd doorwerken in de gesprekken: leren en ontwikkelen op en rond de werkvloer. Veel organisaties kampen met de vraag hoe ze hun werknemers, ook kenniswerkers, kunnen motiveren om opleidingen te volgen en te leren in een context

van continue veranderingen. Het budget is er. Maar de interesse is matig. In onze gesprekken vroegen we ons af of hr en werknemersvertegenwoordigers rond deze uitdaging hechte partners kunnen worden.

Het antwoord op die vraag zat eigenlijk in de afrondende boodschap van mijn presentatie. Het is een niet onbelangrijk antwoord op alle vragen over partnerschappen tussen hr en vakbond.

Voor hr-spelers is de uitnodiging het sociaal overleg aan te durven als ideaal kanaal om een gezonde dialoog aan te gaan over wat er voor werknemers toe doet. Als hr uitstraalt dat sociaal overleg tijdverspilling, een noodzakelijk kwaad of enkel voor *troublemakers* is, dan verkleint de kans op een constructieve dialoog. En ook nog dit: faciliteer actief de communicatie tussen werknemersvertegenwoordigers en hun collega's. Als hr probeert de interactie klein te houden, vermindert de kans dat werknemersvertegenwoordigers in staat zijn een breed gedragen standpunt in te nemen.

Is dit geen mooie basis voor een partnerschap tussen hr-diensten en werknemersvertegenwoordigers?

Sandra Vercammen

Freelancers

Jan Deceunynck



“Ook voor freelancers is koopkracht steeds meer een zorg”

3792. Dat is het aantal dossiers dat United Freelancers al verwerkte. Daarmee doet de werking voor freelancers van het ACV het meer dan behoorlijk. Wat drie jaar geleden begon als een experiment is intussen uitgroeid tot een stevige dienstverlenende poot.

Bart Lanckmans is sinds een half jaar één van de trekkers van de freelancerswerking. Hij werkte ruim 20 jaar in de financiële sector, maar stapte er bij het begin van de coronacrisis op. “We botsen als middenkader op een CEO die verzeilde in controlerend micromanagement. Dat was voor mij een zoveelste illustratie van een beleidskader dat uitgaat van wantrouwen, terwijl ik altijd uitging van vertrouwen tot het tegendeel bewezen is.”

Hij vertrok en belandde bij het ACV. “Ik zit nu aan de andere kant van de tafel,” lacht hij. Maar dat is geen wereld van verschil. “Ik heb altijd enorm geloofd in de kracht van sociaal overleg en goede akkoorden. Die zijn een win-win voor alle partijen. Als je zorgt dat de mensen die voor je werken het goed hebben, kom je daar op lange termijn altijd verder mee dan als je daar onvoldoende oog voor hebt. De kost van frustratie en demotivatie zie je niet in de boekhouding. Maar het kan je veel geld kosten.”

Veel blutsen, weinig builen

Vanuit die overtuiging komt hij nu op voor de belangen van de freelancers. “Die weten ons steeds beter te vinden. Want ook zij staan steeds meer onder druk. En ze zitten in een minder comfortabele positie dan werknemers, die wettelijk een stuk beter beschermd zijn. We zijn al enige tijd aan het werken aan degelijke afspraken in diverse sectoren. Veel freelancers worden in hun sector geconfronteerd met grote spelers die hun markt trachten in te palmen en hen minimaliseren tot ‘kleine onderaannemers’ die voor de groten werken. Het is vaak een soort platformwerk geworden, met sterke druk

op de loon- en arbeidsvoorwaarden. Hun tarieven bepalen ze steeds minder zelf, maar worden door de grote spelers opgesteld. De koopkracht van die kleine zelfstandigen gaat stevig achteruit. Ook zij voelen de crisis.”

Neem nu de zelfstandige cameramensen. “De gouden jaren in de grote productiehuizen zijn al lang achter ons. En de freelancers in die sector merken nu dat hun factuur de voorbije tien jaar niet is veranderd. En onlangs werd ik gecontacteerd door een zelfstandige keukenplaatser. Die worden door hun opdrachtgevers steeds vaker betaald per opdracht, niet meer per uur. ‘De bluts met de buil’, zeggen die opdrachtgevers. Maar de freelancers merken toch dat het vooral blutsen zijn, en veel minder builen.”

Naaf en spaken

Andere sectoren waar Bart de voorbije periode mee kennismakte zijn o.a. de zelfstandige loopbaanbegeleiders, journalisten, recruiters, kinesisten...

“En komend najaar volgt intens overleg in de sector van de podiumkunsten. Daar gaan we aan het werk rond minimumtarieven.” Gelukkig kan Bart tijdens die onderhandelingen ook steeds rekenen op vakbondssecretarissen die de sector opvolgen voor de werknemers. “Zij hebben enorm veel knowhow. Zij zijn ook voor het overleg over de freelancers een grote meerwaarde. Ik vergelijk het wel eens met een wiel. Ik ben de naaf, maar daarrond zitten de spaken. Dat zijn vakbondssecretarissen, militanten, onze studiedienst, de professionele dienstverleners van United Freelancers... Zonder al die spaken draait een wiel niet.”



© Daniel Iyse

Creativiteit

Collectieve afspraken maken met opdrachtgevers is geen sinecure. “Maar stap voor stap gaan we wel vooruit,” legt Bart uit. “In tegenstelling tot bij werknemers is er geen verplicht kader om afspraken te maken of af te dwingen. Dat geeft enerzijds meer ruimte om creatieve oplossingen uit te werken. De akkoorden en afspraken kunnen alle kanten op. Er is geen vast format.” Maar anderzijds hangt alles ook sterk af van de luisterbereidheid van de opdrachtgevers. “Het vergt eerst al heel wat tijd om vertrouwen te winnen en de opdrachtgevers te overtuigen om afspraken te maken. Maar het lukt wel. Zo praten we nu met de tolkenbureaus over een Charter voor Goede Praktijken. En in de mediawereld hebben we zelfs in een cao ook afspraken voor freelancers opgenomen. In de mate dat we erin slagen om in onze klassieke vakbondskernen ook freelancers te betrekken, kunnen we gemeenschappelijke belangen behartigen.”

“Als we erin slagen om in onze vakbondskernen ook freelancers te betrekken, kunnen we gemeenschappelijke belangen behartigen.”

Tegelijk is het ook niet altijd eenvoudig om vanuit individuele dossiers van freelancers tot collectieve

afspraken te komen. “De terughoudendheid bij freelancers is daarvoor soms toch nog groot,” legt Bart uit. “Ze zijn soms nog bang om voor hun rechten op te komen. Want ze zijn veel minder beschermd. Bovendien zijn hun collega’s ook concurrenten. Dat maakt het niet makkelijk. Terwijl onze eerste realisaties aantonen dat collectieve actiebereidheid alle freelancers in een sector ten goede komt.”

Maatschappelijke fouten

Freelancers merken steeds vaker dat het loont om aan te sluiten bij United Freelancers. “Hun lidmaatschap is fiscaal aftrekbaar, dus de kostprijs is relatief,” lacht Bart. “En we kunnen echt wel wat betekenen. Ze kunnen ook kiezen voor een rechtsbijstandverzekering bij een verzekeraar, maar dat is toch anders. Een verzekeraar houdt zich strikt aan de polisvoorwaarden en komt liefst zo weinig mogelijk tussen. Als vakbond zijn wij niet op winst gericht, maar vooral op dienstverlening. Wij willen maatschappelijke fouten rechtzetten. En daar willen we ver in gaan. Da’s een andere benadering. Ze kunnen ook bij een beroepsvereniging aankloppen, maar daar ligt het toch altijd moeilijk als de ene ondernemer een conflict heeft met de andere. Dus ben je bij United Freelancers nog niet zo slecht af. Beschouw het als een solidaire verzekering, waarvan je hoopt dat je ze nooit nodig hebt, die je bovendien ook nog andere administratieve ondersteuning biedt.”

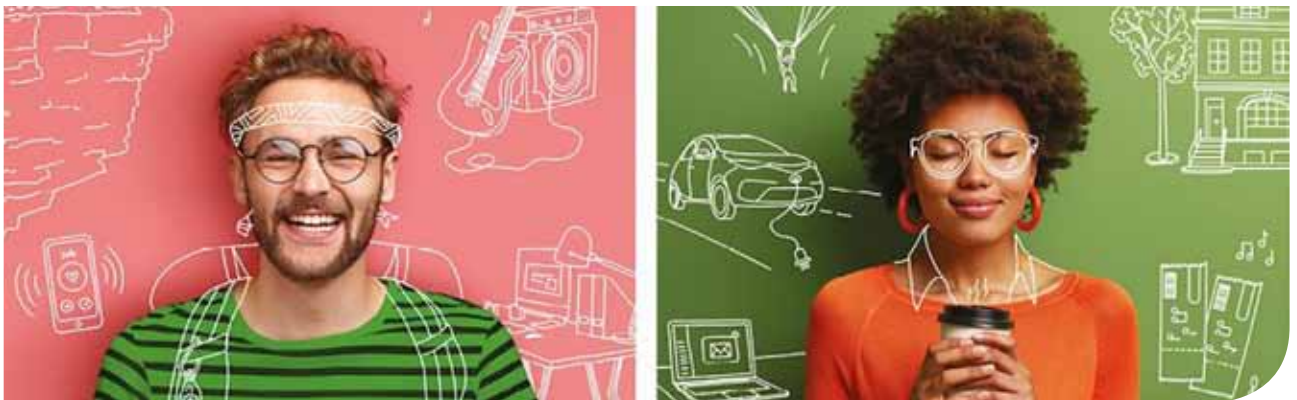
“We merken ook dat steeds meer werknemers door hun werkgever in de richting van freelance werk geduwd worden. Wij staan klaar om ze bij te staan bij die stap. We geven advies over wat de verschillen zijn tussen de statuten en vertellen waar ze op moeten letten bij de overstap naar het vrijere maar minder beschermde statuut. En ze kunnen nadien als ‘kleine zelfstandige’ natuurlijk blijven genieten van onze expertise en bijstand.”

Heb je zelf vragen omtrent freelancewerk? Aarzel dan niet om contact op te nemen met unitedfreelancers@acv-csc.be. Je vindt alle info ook via www.unitedfreelancers.be.

STARTERSLOONADVIES ZET SCHOOLVERLATERS OP WEG

“Jongeren hebben geen idee van hoe veel hun diploma op de arbeidsmarkt waard is”

Met het einde van het schooljaar trokken ook weer een paar duizend jongeren de schoolpoort definitief achter zich dicht. Ook in de ACV-secretariaten voelen ze dat schooleinde. Sinds enkele jaren kunnen schoolverlaters bij het ACV terecht voor advies over hun startersloon. Het voorbije jaar vonden zowat 700 jongeren de weg naar die dienstverlening.



Ook nu wordt het weer druk, ondervindt Sylvie Lebon. “Maar het is heel dankbaar werk,” vertelt ze met pretoogjes. “Meestal worden wij geconfronteerd met vragen van mensen die in de knoei zitten. Maar het is natuurlijk veel prettiger om mensen bij de start van hun loopbaan op weg te helpen. Het is altijd fijn om eens een positief verhaal te kunnen brengen”.

Mond vol tanden

Het verbaast haar elk jaar opnieuw hoe weinig scholen en universiteiten hun afstudeerders voorbereiden op de praktische kant van de loopbaanstart. “Jongeren hebben meestal geen idee van wat hun diploma waard is in hun loonzakje. Tijdens sollicitaties staan ze met hun mond vol tanden als hun potentiële werkgever vraagt hoeveel ze denken te verdienen. We merken het ook op de afstudeerbeurzen. Haast niemand heeft een idee van zijn of haar toekomstig loon. Gek toch? Maar wel goed voor ons natuurlijk,” lacht ze er achteraan.

“Want zo kunnen wij hen die info meegeven en leren ze ons meteen kennen.”

De voorbije maanden kwam de vraag naar advies stilletjes op gang. “Maar nu lopen de aanvragen vlot binnen. Er is zopas een mailing vertrokken naar bezoekers van onze stand op een jobbeurs in Gent. En nogal wat van die afstudeerders zijn nu wel op zoek naar informatie. Van ons krijgen ze een inschatting van hun te verwachten loon op basis van hun afstudeerrichting of de functie die ze denken te gaan uitoefenen. Dat is niet één getal, maar een vork, waar hun loon tussen zal zitten. Want er spelen nog wel wat andere factoren mee dan enkel diploma of functie. Als je aan de slag gaat bij een multinational in Brussel zal je loon wellicht hoger liggen dan als je voor een kmo in een industriepark in pakweg Oostende kiest. Vandaar dus dat we met een loonvork werken.”

www.startersloon.be

Jongeren op de arbeidsmarkt

Waarden en normen zijn een prioriteit

Hoe kijken jonge werknemers naar hun loopbaan? Want vinden ze belangrijk in een job?



© Daniel Rys

Waardevol werken

Kevin Flynn kwam vijf jaar geleden vanuit Ierland naar Brussel, waar hij werkt voor de internationale kadervakbond Eurocadres. Door zijn job beschouwt hij de arbeidsmarkt zowel uit persoonlijk als uit professioneel perspectief.

“Werkgevers zijn enorm veeleisend geworden. Vier talen en twee masters is tegenwoordig de norm. Maar ook jongeren zelf stellen eisen.” Ook Kevin. “Ik wil flexibiliteit. Werken van 9 tot 5 of op een vaste plek is voorbij. Ik wil vertrouwen krijgen om zelf mijn werk te organiseren. Daar heeft ook de werkgever baat bij. Want flexibiliteit en vertrouwen maken werknemers productiever.”

“Werken voor een vakbond sluit aan bij wie ik ben en waar ik in geloof. Ik wil waardevol werk doen en vooruitgang maken.” Bijvoorbeeld rond mentale gezondheid. Werk mag geen negatieve impact hebben op onze gezondheid. Het is voor mij belangrijk dat een werkgever daar oog voor heeft.”

Zijn keuze voor Eurocadres betekende ook een vertrek uit het vertrouwde Ierland. “Ik kom uit een kleine stad in Ierland. Voor studies en een job moest ik dus naar Dublin of naar het buitenland. Ik koos voor dat laatste omdat ik graag kennis maak met verschillende mensen en culturen. Het was geen eenvoudige stap. Maar ik heb er geen spijt van. Ik hou heel erg van wat ik hier doe en de kansen die ik hier krijg. In Ierland had ik een hoger loon kunnen hebben, maar dat is niet mijn belangrijkste drijfveer. Ik zou in Ierland trouwens minder overhouden omdat alles er duurder is en alle publieke dienstverlening er geprivatiseerd is. Dan liever in België waar ik van mijn inkomen nog genoeg overhoud voor leuke dingen.”



Op zoek naar uitdaging

Stijn Boodts ging twee jaar geleden, in volle coronacrisis, aan de slag als analytisch scheikundige bij een waterbedrijf. Het is zijn eerste 'echte' job, vertelt hij. Hij heeft er een paar jaar over gedaan om ze te vinden, maar voelt er zich nu echt op zijn plaats.

Zijn interesses waaieren alle kanten uit. "Ik wist nooit echt goed wat ik wilde studeren of worden. Ook nu nog. Bakker worden, in de bouw of een restaurant werken... Het lijkt me allemaal wel wat. Voor hetzelfde geld doe ik binnen vijf jaar iets helemaal anders."

"Het belangrijkste is voor mij de uitdaging in een job," legt hij uit. En dan bedoelt hij niet alleen intellectueel uitdagend. "Hiërarchisch ben ik geen leidinggevende, maar in de praktijk coach ik wel een aantal medewerkers. Dat vind ik zeer boeiend. Ik steek er veel tijd in, maar haal er ook veel voldoening uit."

"Wat ik doe moet ook relevant zijn. Het waterbedrijf waar ik voor werk is geen profitbedrijf. Meer dan om winst maken gaat het bij ons over de kwaliteit van het drinkwater. Dat is voor mij belangrijker dan een stevig loon. Het is natuurlijk een luxe om dat te kunnen zeggen. Maar ik ben zeker geen uitzondering. Ik zie in mijn omgeving veel jonge mensen die daar zo over denken."

Al is Stijn niet meteen op zoek naar een andere job, hij noemt zich wel ambitieus. "Ik wil groeien en uitgedaagd blijven. Als ik op een gegeven moment ergens anders meer uitdaging zie, zou ik wel overstappen. Dat is beter voor iedereen. Want als de uitdaging wegvalt, valt ook mijn motivatie weg. En niemand wil toch een ongemotiveerde werknemer?"



Spiegels en ramen

Valentina Vicencio stapte vorig jaar uit de hr- en uitzendsector. Ze volgt nu een opleiding tot verpleegkundige. "Ik had het gehad met de sector. Op mijn 18^{de} was ik er na het secundair ingerold, maar ik voelde me er steeds minder op mijn plaats. Ik voelde me na 10 jaar helemaal uitgeperst als een citroen."

Sinds september zit Valentina nu opnieuw op de schoolbanken. "Een VDAB-opleiding van vier jaar. Nog drie te gaan," lacht ze. "School vond ik vroeger maar niks. Ik was een slechte student. Maar nu voelt het veel beter aan. Het interesseert me. En ik heb ook al wat meer maturiteit. Dat helpt ook." Ze combineert haar opleiding met een uitkering. "Gelukkig kan dat. Want als alleenstaande moeder zou het anders niet lukken."

Dat ze als verpleegkundige minder zal verdienen dan als uitzendconsulente, daar is ze niet zeker van. "Het zal wellicht ongeveer even veel zijn," denkt ze. "Misschien geen mooie bedrijfsauto meer, maar verder zal het niet veel verschillen. Als uitzendconsulente waren het vooral de bonussen die een verschil maakten. Maar die haal je niet altijd. En de druk om die targets te halen, ga ik niet missen."

Als vrouw met buitenlandse roots vindt ze diversiteit enorm belangrijk. Ook op het werk. "Daar ben ik heel erg mee bezig. Ik wil spiegels en ramen in een job. Ik wil mezelf en de hele samenleving zien in mijn job. Daar wrong het ook wel een beetje mee in mijn vorige job. Vrouwen waren daar al een minderheid. En vrouwen met een kleurtje al helemaal. Soms werd ik er zelfs van dossiers gehaald omdat ik weigerde in te spelen op discriminerende eisen van klanten. Nee, dat klopt niet met mijn waarden en normen."

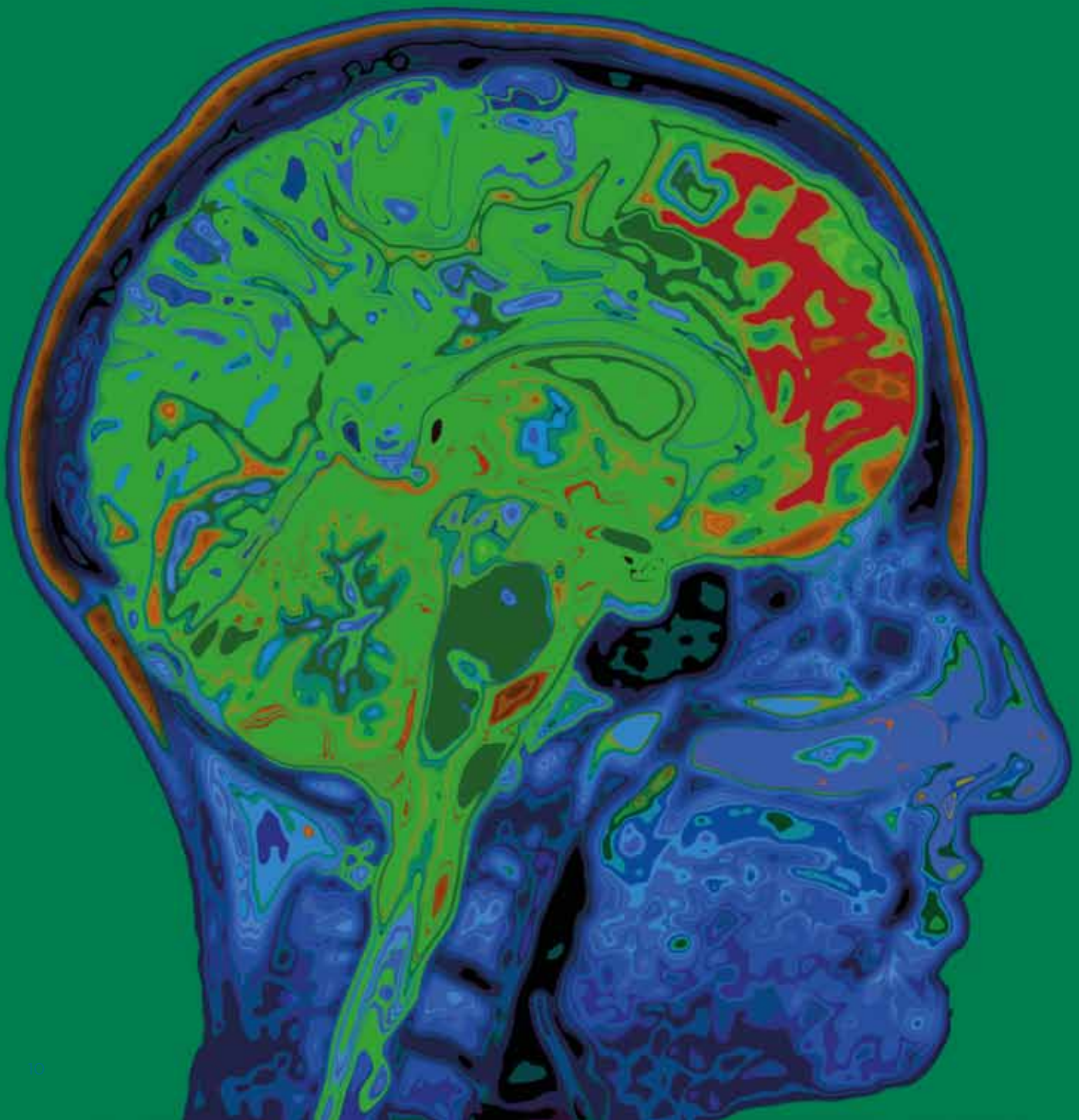
Intellectuele eigendom

Bram Van Goethem

WIE IS EIGENAAR VAN EEN UITVINDING?

Creatief in dienstverband

Heel wat werknemers zijn creatief en innovatief bezig op de werkvloer. Ze werken ideeën uit, maken presentaties, ontwerpen logo's of schrijven computerprogramma's. Ook heel wat uitvindingen komen tot stand door de intellectuele inspanningen van werknemers in dienstverband. Maar komt het eigendomsrecht dan toe aan de werknemer of aan de werkgever? Geen onbelangrijke vraag, want het antwoord zal mee bepalen wie de financiële en andere erkenning krijgt.



Vaak staat in de arbeidsovereenkomst een clausule die bepaalt dat de intellectuele eigendomsrechten louter en alleen aan de werkgever toekomen. Of dergelijke clausules wettelijk zijn, wordt o.m. bepaald door het Wetboek Economisch Recht (WER). De wet maakt een onderscheid naargelang het type van intellectuele creatie.

Auteursrechtelijk beschermde werken

De wet beschermt de auteur van een 'werk van letterkunde of kunst'. Het gaat om elke eigen intellectuele creatie van de auteur die uitgedrukt wordt in een concrete en originele vorm, bv. een boek, wetenschappelijke tekst, lezing, foto, logo, liedje, presentatie...

Van zodra een werk voldoet aan de voorwaarden van originaliteit en concrete vorm, geniet het auteursrechtelijke bescherming zonder verdere formaliteiten. De auteur heeft de vermogensrechten (bv. recht op reproductie, bewerking, uitlening, ...) en de morele rechten (bv. vaderschapsrecht) op het werk.

De vermogensrechten stellen de auteur in staat zijn werk te exploiteren en er zo financieel voordeel uit te halen. Deze vermogensrechten behoren toe aan de auteur, zelfs al komt het werk tot stand in het kader van een arbeidsovereenkomst. De werknemer kan de vermogensrechten op het werk overdragen aan de werkgever onder volgende voorwaarden:

- het werk is tot stand gebracht ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst;
- er wordt in een overeenkomst uitdrukkelijk in die overdracht van rechten voorzien;
- én de creatie van het werk valt binnen het toepassingsgebied van de arbeidsovereenkomst.

De morele rechten op het werk kunnen in beginsel niet in hun globaliteit worden overgedragen. In elk geval behoudt de auteur het recht om zich te verzetten tegen elke misvorming, verminking of andere wijziging van het werk dan wel tegen enige andere aantasting van het werk, die zijn eer of zijn reputatie kunnen schaden.

Computerprogramma's

Voor computerprogramma's is een eigen kader uitgewerkt. In tegenstelling tot bij andere auteursrechtelijk beschermde werken, bepaalt de wet

uitdrukkelijk dat de vermogensrechten bij computerprogramma's die zijn gemaakt in opdracht van de werkgever, toebehoren aan de werkgever, tenzij uitdrukkelijk bij overeenkomst anders is bepaald. Alle vermogensrechten gaan bijgevolg – behoudens een andere overeenkomst – automatisch en volledig over op de werkgever.

Uitvindingen

In principe heeft de uitvinder zelf het recht om een octrooi aan te vragen voor zijn/haar uitvinding. Indien een werknemer iets uitvindt, dan komen de rechten verbonden aan deze uitvinding in beginsel dus toe aan de werknemer ('uitvindersprincipe'). In de praktijk wordt traditioneel in de arbeidscontext echter een onderscheid gemaakt tussen drie categorieën: dienstuitvindingen, afhankelijke uitvindingen en vrije uitvindingen.

Dienstuitvinding

Het doen van uitvindingen is een rechtstreeks gevolg van de normale arbeidstaken van de werknemer (onderzoek of opdrachten die inventiviteit insluiten). De rechten op de uitvinding behoren in principe toe aan de werkgever (zgn. 'vruchten van de arbeid'-beginsel).

Afhankelijke uitvinding

Het gaat niet om een dienstuitvinding, maar er is wel een link met de arbeidsovereenkomst, in de zin dat er een belangrijke inbreng is van de kant van de werkgever (knowhow, financiële inbreng, materialen, instrumenten, ...). In dat geval is er betwisting over wie de titularis is van de rechten op de uitvinding. Zelfs als de werknemer titularis blijft van alle rechten, zal de werknemer die de uitvinding wil exploiteren o.m. de geheimhoudingsplicht en het concurrentieverbod moeten in acht nemen. Op basis van het beginsel van de contractuele vrijheid kan de werknemer de vermogensrechten overdragen aan de werkgever.

Vrije uitvinding

Er is geen enkele band met de arbeidsovereenkomst. De werknemer is de titularis van alle rechten verbonden aan de uitvinding. Op basis van het beginsel van de contractuele vrijheid kan de werknemer de vermogensrechten overdragen aan de werkgever. Wel is de overdracht van rechten op alle toekomstige vrije uitvindingen aan de werkgever onrechtmatig.

Leiding geven

Jan Deceunynck

PERSONEELSTEKORT IN ZORGSECTOR

Bruggen bouwen tussen werknemer en werkgever



In juni trok de zorgsector aan de alarmbel. Door een tekort aan personeel wordt het steeds moeilijker de zorg rond te krijgen. Dat voelt ook Ingrid Hoeben. Ze coördineert de opnameplanning in het Heilig Hartziekenhuis in Leuven. “Meer dan vroeger moeten we bedden sluiten omdat er te weinig personeel beschikbaar is,” vertelt ze. “Corona heeft veel gevraagd van onze medewerkers. Daar voelen we nog altijd de weerbots van.”

Ingrid werkt nu elf jaar in het ziekenhuis. Van opleiding is ze eigenlijk opvoedster, maar na een onderbroken carrière om voor haar kinderen te zorgen, startte ze in het ziekenhuis. Ze begon als onthaalmedewerker, maar klom stelselmatig hoger in de personeelshierarchie. Sinds drie jaar coördineert ze nu de opnameplanning.

Pittige start

Dat was wel pittig in het begin, herinnert ze zich. “Het is puzzelen, logisch nadenken. Maar het is nu ook weer geen hersenchirurgie he,” lacht ze. “Er komt ook veel onderhandelen bij kijken met de verschillende betrokkenen. Maar dat ligt me wel. Coördineren en leiding geven zijn talenten die ik de voorbije jaren bij mezelf ontdekt heb. Dat zou ik nog wel wat meer willen doen. Want op dit moment moet ik door personeelstekort nog te vaak zelf mee plannings opmaken en kom ik niet altijd toe aan coachen of schiet het teamwerk erbij in. En dat is wel jammer.”

Ingrid startte in haar nieuwe functie net voor corona het hele hospitaal op zijn kop zette. “Die periode was enorm zwaar. Uiteraard voor het medisch personeel, maar ook voor de ondersteunende diensten. Zonder verpleegkundige, geen hospitaal. Maar zonder de ondersteunende diensten natuurlijk óók niet. Het was pittig voor iedereen.”

“Geen ziekenhuis zonder verpleegkundigen, maar ook de ondersteunende diensten verdienen aandacht.”

“De onderhoudsafdeling moest de bedden en kamers schoonmaken, de technische dienst moest scheidingswanden plaatsen om cohorte afdelingen

te maken, leidinggevendenden hadden de handen vol met werkroosters aan te passen en zieke collega’s te vervangen. En wij van de opnameplanning moesten steeds plannings omgooien omdat afdelingen werd gesloten om coronabedden vrij te maken of andersom. Het vergde van iedereen een enorme flexibiliteit.”

“Corona was heel heftig. Eerst moesten we afdelingen omvormen voor coronapatiënten, nadien werd onze capaciteit beperkt door personeelsuitval.”

Personeelstekort

Ook nu nog zorgt de nasleep van corona voor kopbrekens. “Er zijn nog altijd relatief veel collega’s ziek omwille van de crisis. Andere collega’s hebben de sector verlaten. Nu begint het terug te normaliseren, maar corona is zwaar geweest. Eerst moesten we afdelingen voorbehouden voor coronapatiënten, nadien werd onze capaciteit beperkt door personeelsuitval.”

Ook één van haar eigen teammedewerkers is intussen al een hele tijd uitgevallen. En in een klein ziekenhuis, met kleine teams, betekent dat ook voor de teamleader extra werk bovenop het gewone pakket. “Momenteel steek ik het meest tijd in de opnameplanning zelf. Maar daarnaast is er ook nog een heel pak ander werk: communicatie met de patiënt, de hele opnameflow optimaliseren en digitaliseren via een app...”

Het personeelstekort is dan ook een van de belangrijkste thema’s in het sociaal overleg, waar Ingrid sinds 2020 deel van uitmaakt. “Het personeelstekort is niet zozeer een probleem van instroom



© Daniel Rys

Betere werktijden en een goede regeling voor de overuren zijn thema's die leven. Daar proberen we als vakbond ook op in te zetten."

In het sociaal overleg probeert ze door haar rol in het management van het ziekenhuis een verschil te maken. "Die dubbele rol vind ik wel fijn. Ik probeer altijd bruggen te bouwen tussen de werkgever en de achterban. Als leidinggevende zit ik dan wel in een goede positie. Ik ken de besluitvorming en kan dingen beter kaderen naar de achterban. Maar ook tegen de directie. Omdat ik de mensen ken, is het voor mij makkelijker om te zeggen wat er gezegd moet worden. Ik probeer altijd samen te werken om tot een betere werkomgeving te komen. Dat wil iedereen toch? Natuurlijk zijn er soms tegengestelde belangen. Soms krijgt de werkgever zijn zin, af en toe wij. Maar het overleg wordt wel vrij goed gerespecteerd."

"Ik probeer altijd bruggen te bouwen tussen de werkgever en de achterban. Als leidinggevende zit ik dan wel in een goede positie. Omdat ik de mensen ken, is het voor mij makkelijker om te zeggen wat er gezegd moet worden."

dan wel van behoud. Er beginnen geregeld nieuwe collega's. De instroom is enkel een probleem in een aantal specifieke diensten zoals de geriatrie. Daar vinden we moeilijk volk voor." Maar personeel vasthouden ligt moeilijker. "Zeker verpleegkundigen kunnen tegenwoordig jobhoppen. Een aantal gaat als zelfstandige aan de slag, anderen grijpen hun kans om elders als hoofdverpleegkundige te beginnen."

Creatief zoeken naar oplossingen

Dus zoeken ze samen met de werkgever naar andere manieren om een aantrekkelijke werkomgeving te zijn. "Om het personeelstekort op te lossen, moeten we creatief zijn. De lonen liggen vast. Daar kan je niet veel mee. Er iets bovenop doen is niet eenvoudig," weet Ingrid. Een belangrijke troef van het Heilig Hartziekenhuis is de kleinschaligheid en de gemoedelijkheid die daarmee gepaard gaat. "Met ongeveer 200 bedden zijn wij een kleine regionale speler. En dat heeft zijn voordelen. Het gaat er hier toch wat persoonlijker aan toe dan in grote ziekenhuizen. Dat spreekt mensen wel aan.

Inleving

Ook zijn er soms spanningen tussen de diverse personeelsgroepen. "Heel veel aandacht gaat naar de verpleegkundigen. En terecht, want die hebben een heel zware job. Maar ook nevendiensten verdienen aandacht. Vaak wordt de hardste strijd gevoerd vanuit de verpleging. Dan voelen de andere diensten zich wat opzij gezet. En omdat de arbeiders in het ziekenhuis een minderheid zijn, krijgen zij soms het gevoel dat hun bekommernissen weinig aan bod komen. Het vergt soms wel wat inlevingsvermogen om alles voldoende aandacht te schenken," heeft Ingrid gemerkt. "Het is belangrijk dat we als werknemersgroep samen op één lijn staan. Alleen zo gaan we vooruit."

NETWERKDAG NEVER WALK ALONE

Eindelijk nog eens in levende lijve



Op vrijdag 1 april kwamen kadervertegenwoordigers uit alle regio's en sectoren samen op een netwerkinitiatief in Antwerpen. Het deed deugd om na een lange coronaperiode vol virtuele meetings en digitale bijeenkomsten mekaar nog eens 'live' te ontmoeten.

Het deed deugd om na een lange coronaperiode vol virtuele meetings en digitale bijeenkomsten mekaar nog eens 'live' te ontmoeten.



Tijdens verschillende workshops en infosessies wisselden de aanwezigen ervaringen uit over hoe ze in hun onderneming connectie maken met hun collega's en overleggen over verbetermogelijkheden. Een verrijkende ervaring!



Op de agenda ook boeiende uiteenzettingen over het gebruik van sociale media, het belang van een sterk onthaal van nieuwe collega's, de noodzaak om deconnectie een plaats te geven in het sociaal overleg en de troeven van een lerend netwerk.

Maar tijdens de koffiepauze en de lunchbreak was er ook ruim tijd om informeel kennis te maken met anderen en te leren uit hoe collega's de dingen aanpakken. Want bij ACV Kader sta je er nooit alleen voor. You never work alone.



© Foto's: Gieljan Van Goethem

Afzender: ACV-Kader, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen
Afgiftekantoor Leuven X



PB-PP | B-731
BELGIE(N) - BELGIQUE

Never Work Alone

Driemaandelijks ACV-magazine
voor kaderleden, kenniswerkers en
leidinggevenden

Ontvang Never Work Alone digitaal

Ontvang je dit magazine in de toekomst
liever in je mailbox?
Bezorg ons je e-mailadres
via neverworkalone@acv-csc.be