

# NEVER WORK • ALONE

**Kiezen voor oplossingen**  
*Pour de solutions*  
**Vote for solutions**

## In dit nummer / Dans ce numéro / In this issue

### 03 **Kiezen voor overleg**

In aanloop naar sociale verkiezingen willen we uitdrukkelijk de relevantie van kaderpersoneel onderstrepen voor een duurzaam, constructief maar ook kordaat sociaal overleg.

### 04 **Les travailleurs de la connaissance tournés vers l'avenir**

Ces dernières années, les travailleurs de la connaissance ont fait face à de nombreux changements, que votre réseau de cadres a pris en compte. À l'approche des élections sociales, nous voulons préparer l'avenir en tenant compte de vos avis.

### 06 **Kadervertegenwoordigers aan het woord**

Ook de voorbije jaren zaten de vertegenwoordigers van kaderleden, kenniswerkers en leidinggevenden niet stil. We laten hen aan het woord over hoe zij het verschil maakten voor en met hun collega's.

### 14 **The impressive network behind the scenes**

Behind the large group of committed employee representatives is also a diverse team of professionals. They help delegates in the workplace to help their colleagues move forward. We highlight those helpers of helpers in this edition of Never Work Alone.



Vragen en antwoorden  
zijn welkom op

[neverworkalone@acv-csc.be](mailto:neverworkalone@acv-csc.be)

Les questions et réactions  
sont les bienvenues à  
l'adresse

[csc-cadres@acv-csc.be](mailto:csc-cadres@acv-csc.be)

Questions and comments  
can be sent to

[neverworkalone@acv-csc.be](mailto:neverworkalone@acv-csc.be)

## Never Work Alone

is het magazine van ACV Kader/CSC Cadres en wordt ondersteund door  
est le magazine de ACV Cadres/ACV Kader et est soutenu par  
is the magazine by ACV Kader/CSC Cadres and is supported by  
ACV Puls, CNE, ACV-CSC BIE & ACV-CSC METEA, ACV V&D/CSC A&S

Redactie / *Editeurs* / Editors: Sandra Vercammen, Vic Van Kerrebroeck, Nouchka Roelants,  
Jean-Marc Lepied, Jan Deceunynck

Layout / *Mise en page*: [www.x-oc.com](http://www.x-oc.com)

Druk / *Impression* / Printing: Artoos Communicatiegroep

VU / *ER* / RP: Sandra Vercammen, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen



## Voorwoord

# Kiezen voor sterk overleg

De komende jaren staat er heel wat te gebeuren. De socio-economische uitdagingen en de (geo)politieke actualiteit zouden je werk wel eens ingrijpend kunnen veranderen. In aanloop naar de sociale verkiezingen willen we uitdrukkelijk de relevantie van kaderpersoneel onderstrepen voor een duurzaam, constructief maar ook kordaat sociaal overleg.

Ook als kaderlid word je gevat door een veranderende realiteit. Meer nog dan vandaag zal het overleg op thema's inzoomen die met jouw werk te maken hebben: opleiding en ontwikkeling, mobiliteit, werk-privé balans, carrièreplanning, loontransparantie, concurrentie, positief leiderschap, internationalisering... Het zijn vraagstukken die niet enkel jouw werk, maar ook jouw leefwereld flink beïnvloeden.

Tegelijk kan je vanuit jouw positie vaak ook sturing geven en werknemers beschermen die getroffen worden door economische veranderingen. Je kan meewerken aan eerlijke lonen en arbeidsvoorwaarden, of medewerkers op een rechtvaardige manier door klimaat- en milieugerelateerde omwentelingen loodsen. Je kan mee bouwen aan een fair perspectief. De verhalen van Tom, Thirza en vele anderen tonen het engagement van kadervertegenwoordigers om met thema's en uitdagingen aan de slag te gaan.

ACV-CSC is overtuigd van het belang van de groep van kenniswerkers, kaderleden en leidinggevenden. Dat vertaalt zich in de investering in een onderlegd kadernetwerk, omringd door

deskundige partners binnen ACV-CSC die de vertegenwoordigers van kaderleden versterken. Ondersteund door vorming, werkmiddelen en tools kunnen kaderleden rekenen op een kadernetwerk dat de brug versterkt tussen personeelsvertegenwoordigers en leden.

Betrokkenheid, samenwerking, een constructieve aanpak én vastberaden resultaatgerichtheid vormen het DNA van een netwerk met frisse gezichten en energievolle werknemers die het beste van zichzelf geven voor hun collega's. Zo maakt ACV-CSC de organisatie van werknemers tot een hedendaagse en pertinente realiteit die de toekomst daadkrachtig in een vertrouwensvolle richting duwt.

De sociale verkiezingen tussen 13 en 26 mei zijn een investering in jouw toekomst. Stem op 2. En moedig ook je collega's aan om hun democratische recht te verzilveren in een stem voor ACV-CSC kandidaten. Onze kandidaten, omringd door het ACV-CSC-netwerk, zijn een houvast voor sociale rechtvaardigheid, en een 'weer-werk-zekerheid'.

### Sandra Vercammen



Lisez l'article complet sur  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)



Read the full article at  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)



Vic Van Kerrebroeck & Sandra Vercammen

**Les travailleurs de la connaissance  
tournés vers l'avenir**

***Kenniswerkers met de blik  
op de toekomst***

**Knowledge workers  
focused on the future**



Les élections sociales approchent. Elles marquent le début d'une nouvelle période de réflexion sur ce qui compte pour vous au travail. Lors des élections, vous désignez les personnes qui porteront votre voix pour les quatre prochaines années. Un choix à ne pas prendre à la légère.

Les défis ne manquent pas. Ces dernières années, les travailleurs de la connaissance ont fait face à de nombreux changements, que votre réseau de cadres a pris en compte. À l'approche des élections sociales, nous voulons préparer l'avenir en tenant compte de vos avis. Où sommes-nous, où allons-nous et comment y allons-nous ? Nous allons tenter de répondre à ces questions.

### Kiezen voor #tijdvoortijd

De vraag hoeveel kostbare tijd we aan een job willen en kunnen spenderen, is van alle tijden. Maar niet altijd makkelijk te kaderen. Niet alleen heeft de vraag een sterke individuele dimensie, maar steeds vaker werken theoretisch opgeleide werknemers ook op projectmatige basis. Het aantal werkuren dat je ergens aan werkt wordt daardoor op sommige werkplekken en zeker voor kenniswerkers ondergeschikt aan het resultaat. Dat is op zich een interessante en misschien niet zo slechte evolutie. Voorwaarde is wel dat technologische efficiëntiewinsten in combinatie met meer telewerk en minder arbeidstijdregistratie niet leiden tot méér in plaats van minder werken.

### **“Arbeidstijdautonomie die meer onbetaalde overuren als het nieuwe ‘normaal’ beschouwt, is geen vooruitgang”**

Arbeidstijdautonomie die meer onbetaalde overuren en disbalans als het nieuwe ‘normaal’ van kenniswerkers beschouwt, is geen vooruitgang. Dan lijkt het beter om verstandig te navigeren tussen een individuele invulling van de werktijd en het vermijden van een mogelijk negatieve impact op die van de collega's. Kenniswerkers voelen de meerwaarde van een nieuwe verlaging van de wekelijkse arbeidsduur. De efficiëntiewinst

van de voorbije decennia maakt die mogelijk. Tegelijk willen zij er mee over waken dat de structurele krapte op de arbeidsmarkt die arbeidsduurvermindering niet als een boemerang terugkomt in hun gezicht.

Wij willen van jou horen hoe jij het ziet. We staan klaar om jouw concrete vragen rond werk en privé te beantwoorden. Maar we willen de verwachtingen van jou en je collega's ook meenemen naar het sociaal overleg. We zijn ervan overtuigd dat collectieve afspraken helpen om samen vooruit te gaan. Realisaties rond deconnectie op het werk willen we in kaart brengen en *best practices* die leiden naar minder maar meer kwalitatief werken, willen we delen. We willen academische expertise benutten die aantoont hoe een slimme arbeidsorganisatie arbeidsduurvermindering mogelijk maakt. Op die manier zetten we stappen vooruit naar een gezonde en beheersbare arbeidstijd voor kenniswerkers in een eigentijds en collectief kader.

### (R)evolutionary digitisation

In the near future, especially in today's service economy, part of our work will continue to be taken over by digital applications and tools. The future will tell whether artificial intelligence and its specific applications are an *evolution* or a real *revolution*. But there is no doubt it will have an impact, especially on knowledge workers, whose skills will no longer be necessary or will be supplemented and strengthened by these applications. We aim to follow this trend closely and ensure that the result leads to an improvement of the working conditions across all levels, but also prevents job loss as much as possible and, if necessary, supports employees in the search for a new, adjusted job. We also want to maximise the use of new digital tools in our service and support, without pushing people away from human contact. Human connections are and remain crucial.

## Impliquer les indépendants

Un nombre croissant de travailleurs adoptent le statut d'indépendant. United Freelancers, le service ACV destiné à ce groupe cible, les met en contact par le biais d'une plateforme de partage des connaissances. Nous continuons à lutter contre le faux travail indépendant. Mais nous offrons un soutien de qualité à tous les collègues, quel que soit leur statut.

**« Nous offrons un soutien de qualité à tous les collègues, quel que soit leur statut »**

## Verduurzaming in overleg

Duurzaamheid wint aan belang. Een duurzaam bedrijfsbeleid is een doelstelling van iedereen die bij dat bedrijf betrokken is. Dus niet enkel van het management en de aandeelhouders, maar ook van werknemers en hun afgevaardigden. ACV Kader wil daarin meedenken en ondersteunen. Want werknemersvertegenwoordigers zullen in het sociaal overleg ook mee in dialoog gaan rond dit thema. Net zoals ze al decennia betrokken zijn bij het economische en financiële reilen en zeilen, zal het sociaal overleg vanaf 2026 (en in sommige bedrijven al vanaf 2025) ook moeten rapporteren over de duurzame aanpak van het bedrijf.

## La transparence salariale nous aide à aller de l'avant

Il y a une dizaine d'années, la fixation des salaires était encore relativement simple et transparente. Ces dernières années, elle s'est complexifiée en partie à cause de l'imposition complexe des salaires. Il faut de plus en plus jongler avec les primes individuelles ou collectives, les participations aux bénéfices et les plans cafétéria, utilisés dans de nombreuses entreprises et organisations sous diverses formes et modalités. Cela conduit parfois à de nouvelles questions et préoccupations, auxquelles nous voulons contribuer à répondre. Et ce pour le travailleur qui s'interroge sur l'impact de ses choix, mais aussi pour les travailleurs qui risquent de plus en plus d'être victimes des possibilités complexes de fraude fiscale et parafiscale. Nous voulons continuer à apporter un soutien optimal à la fixation des salaires. Nous nous sentons soutenus par

l'Europe, qui va adopter une nouvelle législation exigeant une plus grande transparence salariale de la part des employeurs. Nous ne pouvons que nous en réjouir.

## Challenging internationalisation

In recent years, more and more knowledge workers from other countries have found their way to our companies, sometimes temporarily, but sometimes also for longer periods of time. Especially in larger companies, it was therefore considered normal that English became the working language despite all language legislation that is in place. This has resulted in new challenges, but also offers new opportunities. Without renouncing the Dutch language, we, as a trade union, will also provide more extensive services and support in English. Our first step in this regard is making our Never Work Alone Magazine available in three languages. But we want to extend this to concrete individual support for knowledge workers who speak a different language. International trade union work is gaining in importance. It offers a broader overview of what is important and what is happening in the rest of Europe and the world. Through our international network, we want to continue having an impact on the decision-making at a European level, which increasingly affects the way in which the work of knowledge workers and executives is organised.

## Loopbaanzekerheid door coaching

Het ziet er naar uit dat de arbeidsmarktkrapte in vele sectoren en bedrijven nog wel even aanhoudt. Dit versterkt de onderhandelingsmarge van werknemers. Maar het kan er ook toe leiden dat ze bij gebrek aan collega's bezwijken onder de werkdruk, dat deconnecteren een verre droom blijft en dat arbeidsduurvermindering – waar opnieuw veel om te doen is – een illusie blijft. Daarom pleiten we voor – en werken we aan – sectoroverschrijdende heroriëntering. Op die manier zorgen we er mee voor dat werknemers een plek vinden waar de noden het hoogst zijn, onder goede werkomstandigheden.

Werknemers kunnen bij hun zoektocht naar een fijne job die bij hen past soms best wel een helpend handje gebruiken. Via ons Centrum voor Loopbaanontwikkeling blijven we inzetten op die ondersteuning. Zeker jonge kenniswerkers willen

we helpen om beter hun weg te vinden. Maar ook leden van onze organisatie die willen groeien naar, of in, een leidinggevende of meer verantwoordelijke rol kunnen er terecht voor ondersteuning en advies.

### Werken aan kwalitatief leiderschap

In een snel veranderende werkomgeving staan leidinggevendenden voor tal van uitdagingen. Ze willen medewerkers meenemen in nieuwe digitale ontwikkelingen, collega's van verschillende generaties en met diverse achtergronden verbinden, een continue leercultuur bevorderen om iedereen gezond aan boord te houden. Leiding geven verdient meer dan ooit kwalitatieve omkadering. Die collectieve vraag van leidinggevendenden nemen we graag ter harte. Leidinggevendenden hebben nood aan professionele training in leiderschapsvaardigheden en veranderingsmanagement waar medewerkers de meerwaarde van ervaren. Ze willen professioneel advies en begeleiding om flexibele gezonde werkomgevingen te implementeren. De uitdagingen omtrent leiding geven verdienen een plaats in het sociaal overleg. Door samen de ambities helder te formuleren en scherp te stellen, kunnen leidinggevendenden een werkomgeving creëren die werkplezier en betrokkenheid van werknemers versterkt.

### La concertation sociale comme levier

Pour peser dans tous ces domaines, une bonne concertation sociale est nécessaire, qui inclut les travailleurs du savoir et les cadres. La définition juridique de ce groupe repose sur une distinction quelque peu artificielle. Pour nous, l'essentiel est que chaque travailleur ait droit à un soutien collectif qui tienne compte des réalités du lieu de travail. Concrètement, cela signifie, en dépit des efforts de certains secteurs et entreprises de convaincre ces collaborateurs du contraire, que nous voulons également leur apporter un soutien total et optimal dans la concertation au niveau de l'entreprise durant les quatre prochaines années. Nous nous engageons à fournir une formation appropriée aux représentants du personnel, ainsi que des conseils rapides et personnels à ceux qui en ont besoin. La première étape d'une concertation solide consiste à identifier la personne qui vous représente. Les candidats ACV sont prêts à faire la différence pour vous. Leur donnerez-vous votre voix ?



Lees het volledige artikel op [www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)



Lisez l'article complet sur [www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)



Read the full article at [www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)

# Heures supplémentaires : pas évidentes non plus pour les cadres

Il arrive parfois que des heures supplémentaires soient effectuées. Certes, les cadres en font rarement tout un plat. Mais elles peuvent aussi devenir incontrôlables. Comme récemment chez UCB. C'est pourquoi l'équipe CNE s'est mobilisée sur le sujet. « Dans le cadre de la construction d'un nouveau bâtiment sur notre site, certains cadres prestent régulièrement le week-end et pendant les jours fériés, en plus de leur horaire de travail habituel. Ils n'avaient pas de compensation pour cela, » raconte Brigitte Lacroix, représentante des cadres d'UCB.

## **Quelle action avez-vous menée pour les cadres et pourquoi ?**

**Brigitte :** « Il ne s'agit pas seulement des heures supplémentaires occasionnées par les travaux de construction. Nous voulions attirer l'attention sur les heures supplémentaires effectuées par les cadres les week-ends et les jours fériés. Elles sont souvent fréquentes et répétées, et les faire reconnaître et récompenser. Auparavant, il y avait de nombreuses plaintes de collègues mécontents, la situation était au bord de la crise et les cadres menaçaient de ne plus travailler les week-ends et les jours fériés. »

## **Est-ce que l'action a fonctionné ?**

**Brigitte :** « Oui, l'employeur n'avait pas d'autre choix que de régler ce problème. Nous sommes parvenus à un accord très équitable. D'une part, les jours supplémentaires travaillés peuvent être rattrapés et, d'autre part, une compensation financière est désormais prévue pour les cadres travaillant les samedis, dimanches et jours fériés. Ils peuvent recevoir une prime de 3 à 8 % de leur salaire mensuel. »

« Puis, cette note de convention a pu être appliquée dans un autre service sur le site qui rencontrait la même problématique. Attention, ceci n'est applicable que pour le travail des cadres prévu à



© Alan Marchal

l'avance, fréquent et récurrent. Ce n'est pas d'application pour un cadre qui doit prester un week-end de manière sporadique dans l'année. »

## **Avez-vous quelque chose à ajouter ?**

**Brigitte :** « Nous impliquons aussi systématiquement les cadres dans la négociation des conventions collectives et tentons de réduire les différences qui subsistent entre le statut des employés et celui des cadres. Cette année, par exemple, nous avons réussi à égaliser les congés d'ancienneté des cadres avec ceux des employés, passant d'un maximum de 4 jours à un maximum de 8 jours d'ancienneté sur une base annuelle. Un cadre ayant 15 ans d'ancienneté bénéficie de 2 jours de congé d'ancienneté au lieu de 0. Nous avons également conclu des accords sur les droits de déconnexion et le télétravail qui sont très appréciés. Les cadres sont tenus de travailler au moins 40 % de leur temps au bureau. Le reste est autorisé à domicile. »



**Overuren: ook niet evident voor kaderleden**



**Overtime isn't easy for executives either**



# “Werken aan voldoende personeel is werken aan goede arbeidsvoorwaarden”

De zorgsector staat voor grote uitdagingen. Dat voelen ze ook in UZ Leuven. De druk op het personeel neemt toe en de uitstroom van medewerkers is tegelijk oorzaak en probleem. Zorgen voor voldoende handen op de vloer betekent daarom werken aan een strakke organisatie, maar ook aan goede loon- en arbeidsvoorwaarden.

De vakbondsploeg houdt de vinger nauw aan de pols. “We communiceren open en transparant met onze collega’s. In twee richtingen,” verduidelijkt Erik Plessers, kadervertegenwoordiger bij UZ Leuven. “Want zij staan in dagdagelijks in de realiteit en inspireren ons met frisse ideeën die hun job concreet beter kunnen maken.”

## **Waar hebben jullie de voorbije periode rond gewerkt?**

**Erik:** “Een tijdje geleden hebben we alle hoofdverpleegkundigen uitgenodigd om mee na te denken over manieren om de werkdruk beheersbaar te houden. Binnen UZ Leuven is er een beddenplan, om het personeelstekort op te vangen. Daar willen we graag mee over nadenken. Een betere organisatie en doorstroming kan in combinatie met minder bedden zorgen voor meer werkbaarheid. Maar ook de loon- en arbeidsvoorwaarden moeten aantrekkelijk zijn, zodat werknemers hier willen blijven werken. We hebben een aantal voorstellen voor hoofdverpleegkundigen afgetoetst op een personeelsvergadering.”

## **Hoe reageerden de collega’s?**

**Erik:** “Er was een goede opkomst en er was veel interactie tijdens de vergadering. En er is ook meteen al een eerste resultaat. Onze werkgever heeft toegezegd om tegen 2026 maaltijdcheques in te voeren.”

## **Wat zit er nog in de pijplijn?**

**Erik:** “We werken nu aan een deconnectiebeleid. Dat is een belangrijk thema voor hoofdverpleegkundigen én leidinggevenden. De eigenheid van hun job maakt het dikwijls lastig om te



© Daniel Rys

deconnecteren. Anderzijds moeten ze ook het goede voorbeeld te geven aan hun teamleden. We werken hierrond met zowel de hoofdverpleegkundigen als de leidinggevenden van het UZ. We willen naar elke stem luisteren om zo kaderafspraken te maken waar iedereen zich goed bij voelt.”

## **Waarom is het thema deconnectie zo belangrijk?**

**Erik:** “Het is de sleutel voor een goede werk-privébalans. Deconnectie zorgt voor gezondheid. De concrete invulling kan verschillen voor iedereen. Maar door naar elkaar te luisteren kunnen we samen werkbare afspraken maken. Zelf probeer ik open te communiceren over hoe, waarvoor en wanneer mijn teamleden gecontacteerd mogen worden. Dat gaat over rust vakantieperiodes, maar ook over wat we posten in onze whatsappgroep en dat niemand verplicht is om te reageren. In dringende gevallen bel ik in plaats van te mailen, zodat mijn collega’s zich niet verplicht voelen om buiten de werkuren hun mail te checken.”



« Œuvrer pour avoir suffisamment de personnel, c’est œuvrer pour de bonnes conditions de travail »



“By working on sufficiently staff, we can work on great employment conditions”

# Niet-toegekende merit valt niet in goede aarde bij kaderpersoneel

Een niet-toegekende merit schoot enkele maanden geleden in het verkeerde keelgat bij de kaderleden van Pfizer. En dat zijn er nogal wat. “Een groep van 1.500 kaderleden kan onze werkgever niet negeren,” vertelt Jo Vergult, die vanuit de kadergroep de kat de bel aanbond.

## **Wat was het probleem precies?**

**Jo:** “Een deel van de verloning bij de kaderleden van Pfizer bestaat uit een *merit*. Die werd voor 2023 niet toegekend, ondanks goede cijfers. Het ongenoegen over deze beslissing leefde enorm bij het personeel. Dat merkten we in de gesprekken die we met onze collega’s aanknoopten om de brug te kunnen slaan tussen hen en de directie.”

## **Hoe hebben jullie het aangepakt?**

**Jo:** “We begonnen met een petitie. Die is massaal ondertekend. Bovendien bleek uit de reacties dat er nog andere onderliggende verzuchtingen waren bij de kaderleden. Die bleven altijd wat onder de radar, want kaderleden bij Pfizer kunnen op dit moment niet collectief onderhandelen met de werkgever. We hebben dan webinars opgezet om onze collega’s te informeren over het merit-dossier, maar ook breder. Dat dossier was een belangrijke sleutel om de discussie te openen over effectieve collectieve onderhandelingen over en met kaderleden. De groep van 1.500 kaderleden moet vertegenwoordigd worden in het overleg.”

## **Hoe waren de reacties?**

**Jo:** “Heel positief. Zowel op de petitie als op de webinars en bijhorende bevestigingen werd veelvuldig gereageerd. Ook kaderleden vinden het duidelijk belangrijk om als groep geïnformeerd en betrokken te worden. Dit dossier heeft ervoor gezorgd dat we meer individuele vragen krijgen. Maar ook dat er meer kaderleden opkomen bij de sociale verkiezingen. Ik stel met veel plezier vast dat onze collega’s ons duidelijk als een betrouwbare partner zien.”



© Daniel Rys

## **Hoe reageerde de werkgever?**

**Jo:** “We zetten in constructief overleg kleine stappen vooruit. Zo hebben we tijdens de recente bedrijfsonderhandelingen een aantal afspraken voor kaderleden in cao’s kunnen gieten, zoals de toekenning van een koopkrachtpremie van 750 euro. We hebben ook de garantie dat de *merit* dit jaar wél betaald zal worden aan de kaderleden.”

## **Wat staat er nog op de planning?**

**Jo:** “Binnenkort starten de onderhandelingen over een cafetariaplan. Ook daarover willen we onze collega’s goed informeren. Zo blijven we een betrouwbare partner voor de kaderleden. En uiteraard willen we een sterk resultaat neerzetten in de sociale verkiezingen. Dat versterkt ons in alle toekomstige onderhandelingen.”



**Prime au mérite non octroyée :  
une décision qui passe mal auprès  
des cadres**



**Executives are not happy about  
unpaid merit**

# “Ook kaderleden hebben ideeën over hoe het beter kan!”

Hoewel ongeveer 60% van het personeelsbestand bij Vandemoortele Gent en R&D Izegem een kaderstatuut heeft, werden ze tot voor kort in het sociaal overleg eerder stiefmoederlijk behandeld. Kadervertegenwoordiger Thirza Berg wil daar verandering in brengen. “Er zijn meer kaderleden dan bedienden. En we hebben echt ook wel wat ideetjes over hoe het werk voor ons beter kan.”



© Daniel Rys

## **Waarom denk je dan?**

**Thirza:** “Nogal wat collega’s stellen zich vragen over hun loon- en arbeidsvoorwaarden. Het sectorakkoord van de voedingssector zet de grote lijnen uit. Maar die moeten verder concreet gemaakt worden in de onderneming. We hebben daarom een webinar georganiseerd voor de kaderleden. Daarin hebben we hen geïnformeerd over het sectorakkoord en tegelijk gevraagd naar wat zij belangrijk vonden om met de werkgever verder op door te gaan. Hoewel bedienden en kaderleden voor ons één groep zijn, wordt dit in onderhandelingen door de werkgever anders benaderd.”

## **Hoe vonden jullie collega’s dat?**

**Thirza:** “Ons initiatief viel in goede aarde. Er namen heel wat collega’s deel aan het webinar. En ook in de wandelgangen hoorden we heel wat positieve feedback. Omdat er bij Vandemoortele ook anderstalige werknemers zijn, kregen we de vraag om het webinar ook in het Engels te herhalen. Dat hebben we uiteraard gedaan. We willen luisteren naar iedereen.”

## **Hoe reageerde de werkgever?**

**Thirza:** “In de onderhandelingen hebben we voor kaderleden helaas niets kunnen onderhandelen, maar werd door de werkgever wel dezelfde koopkrachtpremie aan de kaderleden toegekend als voor de bedienden. De werkgever blijft hier bij het standpunt dat dit niet via een collectieve arbeidsovereenkomst kan. Hierdoor moet elk kaderlid zelf

de koopkrachtpremie gaan ondertekenen. Dat is natuurlijk nodeloze administratieve rompslomp, waar we graag vanaf willen.”

## **Hoe gaat het nu verder?**

**Thirza:** “We willen ons graag verder op de kaart zetten. Want nog te veel collega’s weten niet dat er ook vakbondswerk voor kaderleden is. De webinar was een zeer geslaagde eerste stap om onze zichtbaarheid te vergroten. We willen onze achterban op maat gemaakte informatie bezorgen over wat er voor hen toe doet. We willen de vinger aan de pols houden over hun bekommernissen op vlak van loon en arbeid. Er komt ook nog een webinar rond de sociale verkiezingen. En we hebben intussen ook alle kaderleden uitgenodigd om zich mee te engageren als kadervertegenwoordiger. Want we willen zo veel mogelijk volk betrekken.”



« Les cadres aussi ont des idées pour améliorer les choses ! »



“Executives also have an opinion on how to do things better!”

# Multilingualism is an advantage in trade union work at Nokia

At Nokia, the growing number of colleagues speaking another language resulted in multilingualism among employee representatives. “Not only are our activities more diverse, but representatives speaking another language are also an important point of contact for a growing group of colleagues”, explains executive representative Tom Bervoets.



### **How do you deal with multilingualism at Nokia?**

**Tom:** “We have strongly focused on diversity in our executive operations in recent years. It helps us look at issues we are facing with a more creative and open mind. In addition, a diverse team reflects the reality in our workplace better. And I’m not only talking about language and nationality, but also about age and gender. We had already had a French-speaking colleague in our trade union team for quite some time, but otherwise our group consisted mainly of Dutch-speaking Belgians, even though Nokia has a growing community of people speaking other languages. We gradually made our communication to members and non-members available in English, in addition to Dutch. This resulted in a growing number of members speaking another language, and in 2020 the first employee representative speaking another language was elected.”

### **And afterwards?**

**Tom:** “It’s becoming easier to connect with colleagues speaking another language. So we will continue down this path. Following the legal changes of foreign executives’ statuses, we engaged in even more dialogues with employees speaking another language to better understand their expectations of employee representatives. This revealed that they especially have many questions about the maze that Belgian legislation can be. Speaking a different language really presents a barrier to finding answers. They can really use our support. But we have also noticed that our approach helps them find answers among themselves. It is

increasingly becoming a community within our member group.”

### **Are there any other things in the pipeline?**

**Tom:** “The working language in the social dialogue is Dutch. This is understandable, of course, but also poses challenges for us. It means that our work isn’t always easy to translate. We will continue working on this. Moreover, we want to ensure that employees speaking another language are not only able to rely on the trade union operations at Nokia, but can also reach out to ACV to ask their questions. This still needs some work. But it is important that they receive personalised advice from ACV. It’s the only way we can effectively support them. So, we will continue improving our service in this regard.”



**Meertaligheid is ook een troef in vakbondswerk bij Nokia**



**Le multilinguisme est un atout dans le travail syndical chez Nokia**



# Het straffe netwerk achter de schermen

## *Un solide réseau à l'œuvre en coulisses*

## The impressive network behind the scenes

ACV Kader bestaat voor het overgrote deel uit de dagelijkse inspanningen van personeelsvertegenwoordigers die in bedrijven en organisaties aanvoelen wat hun collega's nodig hebben. Uit levensechte ervaringen distilleren ze thema's die ze in overleg met collega's en werkgevers ter harte nemen. Maar achter die grote groep geëngageerde werknemersvertegenwoordigers zit ook een divers team professionals. Zij helpen de afgevaardigden op de werkvloer om hun collega's vooruit te helpen. Die helpers van de helpers brengen we in deze editie van Never Work Alone graag even voor het voetlicht.



© Linda Leonard

### Jean Marc, secrétaire national

En tant que secrétaire national de la CSC Cadres, Jean-Marc Lepied est responsable de l'organisation du département cadres francophone de la CSC. « Une grande partie de notre travail consiste à communiquer avec les cadres et les supérieurs hiérarchiques. Et ce, tant par le biais du magazine que vous tenez en main, que via des newsletters régulières », explique Jean-Marc. Un autre aspect important est la prestation de services. « C'est l'essence même de notre travail syndical. Nos membres peuvent toujours s'adresser à nous par e-mail ou par téléphone. Et ils peuvent bien sûr prendre rendez-vous pour discuter de leur dossier. » Jean-Marc accorde aussi beaucoup d'importance à la formation des représentants du personnel. « Nous mettons également l'accent sur le travail syndical collectif. Nous voulons adopter une approche collective des problèmes. Nous abordons les questions et signaux individuels perçus sur le lieu de travail d'un point de vue collectif. C'est l'aspect le plus complexe du travail syndical avec les cadres. Mais il est essentiel pour progresser ! »



© Mieke Eiben

### Nouchka, vakbondssecretaris

Nouchka Roelants ondersteunt personeelsvertegenwoordigers in het overleg. "Samen met hen zoek ik manieren om thema's die leven onder de aandacht te brengen en samen met alle betrokkenen te zoeken naar oplossingen. Dat heeft veel te maken met zichtbaarheid en communicatie. Samen met personeelsvertegenwoordigers in de onderneming werken we een aanpak uit om rond concrete dossiers vooruitgang te maken. Via thematische webinars zorgen we voor deskundige informatie, maar polsen we meteen ook naar ideeën die leven op de werkvloer. Inspraak en betrokkenheid maken zo een essentieel deel uit van onze aanpak. Vaak vertrekt een traject vanuit een individuele vraag. Maar op deze manier zorgen we ervoor dat het antwoord past in collectieve vooruitgang, waar iedereen beter van wordt. Want dat is de essentie van het sociaal overleg."



### Marian, secrétaire syndicale

Depuis treize ans, Marian Willekens occupe le poste de secrétaire syndicale et a toujours été très impliquée dans le département cadres. « J'ai toujours travaillé dans des secteurs et des entreprises comprenant un large groupe de cadres. Bien que les thèmes qui les concernent soient plus spécifiques, les cadres ne requièrent pas un travail syndical très différent de celui nécessaire aux autres catégories de personnel. Nous essayons toujours de collaborer au maximum. Cela nous renforce. Toutefois, nous ne perdons jamais de vue la spécificité des différents groupes. Par exemple, la politique salariale ou de mobilité des cadres diffère souvent de celle des autres travailleurs. De même, la relation entre les cadres et la haute direction nécessite généralement une autre approche. En tant que secrétaire, je me laisse toujours guider par les représentants du personnel. Ensemble, nous recherchons une stratégie pour atteindre notre objectif. Dans le secteur de la chimie, le débat sur la représentation des cadres dans la délégation syndicale constitue généralement un obstacle supplémentaire. De ce fait, il est souvent impossible de conclure des CCT pour les cadres. Néanmoins, nous trouvons toujours des moyens d'informer le groupe de cadres ou de discuter de leurs priorités. En effet, les cadres sont aussi des travailleurs. Ils méritent autant leur place dans la concertation que les autres catégories de personnel. »



© Daniel Pys

### Marc, loopbaancoach

Marc Van den broeck werkt vanuit het loopbaancentrum van ACV op maat van kaderleden en hun afgevaardigden. “Ook niet-kaderleden kunnen bij ons terecht, maar we merken dat kaderleden toch vlot de weg naar ons vinden. We hebben een specifiek aanbod voor startende leidinggevenden. We staan dan met hen stil bij hun sterktes en zwaktes en de basisprincipes van leiding geven. Maar we zoeken met hen ook naar de leidinggevende aanpak die past bij hun persoonlijkheid. Want er is uiteraard niet één aanpak. Je blijft best dicht bij wie je bent als persoon. Een beetje parallel met dat aanbod hebben we ook een aanbod ontwikkeld voor beginnende hoofdafgevaardigden. We ondersteunen hen bij het aansturen van het vakbondsteam. Want vrijwilligers aansturen is zowat het moeilijkste dat er is,” legt Marc uit. “Daarnaast bieden we ook workshops aan waar nogal wat kaderleden aan deelnemen: zichtbaarheid op het werk, de kracht van ervaring, herstel na burn-out... En nieuw is ons aanbod voor jongeren, die niet in aanmerking komen voor loopbaancheques omdat ze nog geen zeven jaar werken. Daar zijn ook wel wat kaderleden of kenniswerkers bij. Die kunnen sinds enige tijd ook bij het ACV terecht.”



### Katrien, vormer

Katrien Lindemans werkt op de vormingsdienst. Vanuit die rol versterkt ze personeelsvertegenwoordigers in het overleg. Ze krijgen er van naaldje tot draadje uitleg over de sociale wetgeving, maar leren er ook hoe ze verbinding kunnen maken met hun collega's of hoe ze onderhandelingen moeten voeren. Tijdens de vormingsmomenten leren de deelnemers niet alleen iets van haar, maar ook van elkaar, beklemtoont Katrien. "Tijdens een vormingsdag vorige week zei iemand al lachend 'we zijn een zelfhulpgroep'. En dat klopt eigenlijk wel. Samen zoeken we hoe we op een goede manier onze taak als werknemersvertegenwoordiger kunnen volbrengen. Voor een kaderlid is vakbondswerk niet altijd evident. Zo had ik een kaderlid op vorming die de nakende herstructurering mee voorbereidde in het directiecomité. Wanneer de acties over de herstructurering op de agenda van de kern stond, ging zij telkens even koffie drinken. In het directiecomité deed zij hetzelfde. Dit was haar copingstrategie om zuiver om te gaan met beide rollen. Vaak heeft een kenniswerker vanuit zijn job ook dat tikkeltje inhoud meer mee en dat is een verrijking voor de kernwerking. Zo herinner ik me ook een kaderlid dat ieder jaar voor zijn vakbondscolllega's een moment voorzag om de financieel-economische situatie van het bedrijf toe te lichten. Van zo'n inspirerende voorbeelden leren we allemaal."



### Vic, trade union secretary

As trade union secretary, Vic Van Kerrebroeck is specialised in issues related to executives. "This means other trade union staff can reach out to me if they receive questions they're not sure how to answer. This goes for both collective agreements and individual services." And he clarifies his role with an example. "For instance, at Pfizer, the employer would like to introduce a cafeteria plan. This is a specific form of remuneration that is mainly offered to executives. But the introduction of such a plan often entails many questions. The know-how I have collected in this area can be helpful to give the employees the answers they need in the run-up to the introduction of the plan. But I also receive many individual questions. In recent months, I helped a hospital director who was faced with a settlement, an executive who was offered a foreign contract for a secondment abroad, an executive who had questions about the unilateral change in his commission, among others. I have built up a lot of expertise on a variety of subjects over the past few years, which is quite useful."



Lees het volledige artikel op  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)



Lisez l'article complet sur  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)



Read the full article at  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)



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

*Magazine trimestriel pour les professionnels, les gestionnaires et les cadres*

Quarterly magazine for professionals, managers and executives

**Liever in je mailbox / *Plutôt dans votre boîte de réception* / Rather in your mailbox?**

Laat het ons weten via / *Faites-vous en part à l'adresse* / Let us know at

***neverworkalone@acv-csc.be***