

● ACV  
**PULS**  
magazine

# SLEUTELN AAN WOON- WERKVERGOEDING

**ALS JE BREIN  
ANDERS WERKT  
VROUWENDAG  
BLIJFT NODIG**

© Sammy Van Cauteren

Maandblad van Acv Puls  
128ste jaargang - nummer 2 - februari 2024 P3A9229

Ontdek meer op  
[www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)

**03 STANDPUNT**  
Word jij echt gehoord?

**14 SNAPSHOTS**  
Over overheidsopdrachten, een gezonde werkbalans bij Lamorghini, Europese arbeidsinspectie, het klimaatakkoord en Instagram Live in de retailsector.

**16 WETTELIJKE NIEUWTJES**  
Wat verandert er aan je woonwerkvergoeding?

**18 DE BETERMAKERS**  
Brandjes blussen aan de koffiemachine bij Roularta

**19 VRAAG VAN DE MAAND**  
Kan ik het nummer van mijn werk-gsm behouden na ontslag?

**20 PUZZELPAGINA**

**21 VRIJE TIJD**

**22 ACV PULS OP SOCIALE MEDIA**

**23 LEZERSBRIEVEN**

**23 INDEXAANPASSINGEN**



### KILOMETERVERGOEDING DEKT KOSTEN NIET IN GEZINSZORG

“We rijden van cliënt naar cliënt, soms wel acht adressen per dag. Maar de kilometervergoeding voor die verplaatsingen volstaat niet om de kosten te dekken. Het is toch niet de bedoeling dat we moeten betalen om te mogen werken?”

### “HET HAPPY EN SEXY IMAGO VAN HET LUCHTVAARTPERONEEL VERDIENT WEL ENIGE NUANCE”

Recent onderzoek van Lien Valcke wijst uit dat het luchtvaartpersoneel snakt naar meer waardering en bevestiging. “Onze werkgever geeft niet om ons,” klinkt het bij de piloten en het cabinepersoneel.

### 8 MAART VIEREN WE INTERNATIONALE VROUWENDAG

“Vroeger merkten we dat de directie vaak enkel oren had naar wat onze mannelijke collega vertelde. Mijn eerste vakbondservaring heeft dus jammer genoeg wel wat stereotypen bevestigd,” aldus Mara de Belder, personeelsvertegenwoordiger bij Pleegzorg, feministe en jonge mama.

### EEN BREIN DAT ANDERS WERKT, KAN EEN MOOIE AANVULLING ZIJN

Zes jaar geleden, net voor ze voor het eerst werk ging zoeken, kreeg Merel een diagnose van een autismespectrumstoornis (ASS). Niet evident als ambitieuze schoolverlater. “Op het werk blijft het een puntje van aandacht, maar als ik er op de juiste manier mee omga, is het best ok.”

### LEERJOB HELPT JONGEREN ZONDER DIPLOMA

Leerjobs zijn een nieuw opleidingstraject voor jongeren tussen 18 en 29 jaar die ongekwalificeerd op de arbeidsmarkt komen. Tijdens een leerjob doen ze ervaring en vakkennis op, die leidt naar een beroepskwalificatie en hen versterkt op de arbeidsmarkt.

## Standpunt

# WORD JIJ ECHT GEHOORD?

Lieveke Norga - Algemeen secretaris | Portret: Wouter Van Vooren

*Herinner jij je nog die keer dat een verantwoordelijke in je organisatie de tijd nam om stil te staan bij wat je zei? Hoe die je zwijgend, zonder je te onderbreken, liet uitspreken? Hoe je kon vertellen over jouw perspectief, jouw inzicht in wat beter kan, en jouw voorstel over wat anders moet?*

Wanneer daar op je werkplek ruimte voor is, wordt iedereen daar beter van. Het deugd-doende gevoel écht gehoord te worden, is meer dan een psychologisch trucje om je gemotiveerd en maximaal productief te houden. Mee de best mogelijke route kunnen uitzoeken voor jou en je collega's, dat maakt oprecht gelukkig. Een werkorganisatie die gebouwd is op de collectieve wijsheid van alle betrokkenen heeft minder blinde vlekken en speelt flexibeler in op de complexe werkrealiteit van iedere dag.

Waar tientallen of honderden mensen samen aan eenzelfde eindresultaat werken, valt slimme inspraak en betrokkenheid niet via één kanaal te organiseren. Georganiseerd sociaal overleg doet dan een essentieel deel van het werk. Het biedt een veilige plek met ruimte voor tegenspraak waar een antwoord nog niet klaarstaat lang voor er gesproken is. Wie het geluk heeft samen te werken met een eindverantwoordelijke die bereid is om het eigen oordeel *on hold* te zetten en eerst te luisteren, wie die magische kracht van democratie op de werkvloer aan den lijve ondervonden heeft, is een loopbaanlange *believer* in inspraak en participatie.

Welk bolletje jij kleurt in de verschillende stembokjes die in 2024 voor je opgetrokken worden, heeft een enorme impact op onze werkplek en onze samenleving voor de komende jaren; ook dat is inspraak.



Maar om je als mens, als burger, als werknemer écht gehoord te voelen, is er heel wat meer nodig dan een bolletje dat mag gekleurd worden. Onze vakbond begrijpt dat de kracht om te veranderen dáár begint: een deur die openstaat, een uitnodiging om te vertellen hoe jij de werkplek beleeft en begrijpt, de ruimte om uit te spreken wat

anders moet. In grotere bedrijven lukt dat dankzij de personeelsvertegenwoordigers die jij binnenkort mee aanduidt. Of misschien wil je zélf wel een luisterend oor zijn en naar je collega's luisteren. Superkrachten heb je daar niet voor nodig. Een deskundige vakbond die als een buddy naast je staat met raad en daad, daar zorgen wij voor. Jouw ideeën over hoe het samen met collega's beter kan, doen de rest.

*“Wie het geluk heeft samen te werken met een eindverantwoordelijke die bereid is om het eigen oordeel on hold te zetten, wie die magische kracht van democratie op de werkvloer aan den lijve ondervonden heeft, is een loopbaanlange believer in inspraak en participatie”*

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER Veerle Verleyen • Sudermanstraat 5 • 2000 Antwerpen – COÖRDINATIE Jan Deceunynck

REDACTIECOMITÉ Jan Bellens, Ben Catteau, Max De Boeck, Jan Deceunynck, Jeroom Jacobs, Tom Van Aken, Sofie Van Der Vreken, Chris Van Droogenbroeck, Veerle Verleyen, Frederik Vermeulen

VORMGEVING Peer De Maeyer – DRUKKERIJ Dessain Printing

REDACTIE EN ADMINISTRATIE Sudermanstraat 5 • 2000 Antwerpen – communicatiedienst.acv-puls@acv-csc.be

ACV PULS MAGAZINE wordt gedrukt op verbeterd krantenpapier. Dit papier wordt gemaakt op basis van gerecycleerd materiaal.

facebook.com/acvpuls | twitter.com/acvpuls | instagram.com/acvpuls





Kilometervergoeding in gezinszorg dekt kosten niet

**“HET IS TOCH NIET DE BEDOELING DAT WE MOETEN BETALEN OM TE MOGEN WERKEN?”**

Jan Deceunynck | Daniël Rys

*Andrea Roegiers werkt al bijna 33 jaar als verzorgende bij Familiehulp. Ze heeft de werking in die tijd sterk zien groeien. “Familiehulp is een bloeiend bedrijf. Het is enorm geëvolueerd op maat van de noden die er zijn. We voorzien nu ook avonddag, kraamzorg, vervangende, oppasdienst, dagopvang.” Ze vertelt trots over haar werk bij 's lands grootste thuiszorgdienst. Maar er zit haar en haar collega's ook iets dwars. “We rijden van cliënt naar cliënt, soms wel acht adressen per dag. Maar de kilometervergoeding voor die verplaatsingen volstaat niet om de kosten te dekken.”*

#### Meer dan benzine

Zelf werkt Andrea intussen deeltijds. Maar ze kaart het probleem ook aan in naam van haar collega's. “Wie voltijds werkt, rijdt vaak meer dan 1000 kilometer per maand, soms zelfs tot 1500. En dat doen we allemaal met onze eigen wagen. Die verplaatsingen kosten ons veel geld. Het gaat niet enkel om de benzine, maar ook over de aankoop van de wagen, het onderhoud, de verzekering, de slijtage van de banden. Sommigen betalen zelfs een extra verzekering om ook inzittenden te verzekeren. Want vaak nemen we ook wel eens onze cliënten met de wagen mee naar de winkel of op ziekenhuisbezoek... Een kilometervergoeding van maandelijks pakweg 200 euro lijkt veel. Maar als je daar drie keer moet mee gaan tanken, is dat bedrag snel op. Dan kom je er niet met onze kilometervergoeding. Die is bovendien ook lager dan die van heel wat andere werknemers, zelfs lager dan die van de bedienden bij Familiehulp.”

#### Overschotjes

Werner Van Mierlo van acv Puls valt haar bij. “In alle andere zorgsectoren, en ook voor de bedienden in de gezinszorg, wordt de kilometervergoeding van de ambtenaren gevolgd. Die bedraagt iets meer dan 42 cent per kilometer. Maar de huishoudhulpen en verzorgenden in de gezinszorg krijgen maar 35 cent. Het dienstenchequepersoneel zelfs maar 28 cent”, legt hij uit. “Dat is echt niet oké. De voorbije twee jaar werd het verschil voor huishoudhulpen en verzorgenden in de gezinszorg telkens op het einde van het jaar bijgepast, omdat de Vlaamse overheid nog budget over had. Maar

de vergoeding voor gemaakte kosten mag voor ons niet afhangen van toevallige ‘overschotjes’. Wij willen een structurele oplossing voor de 65 miljoen kilometer waarover het hier gaat.”

Het hoeft niet eens veel te kosten, becijferde hij. “De inhaaloperatie om de gezinszorgmedewerkers gelijk te trekken met het andere zorgpersoneel zou de Vlaamse overheid vandaag vijf miljoen kosten. Eigenlijk zelfs maar 60 procent daarvan. Want hoewel de kilometervergoeding voor de medewerkers niet verhoogd werd, is de subsidie aan werkgevers voor deze kilometers de voorbije jaren wél geïndexeerd. Dat heeft hen al twee miljoen opgeleverd om het gat gedeeltelijk dicht te rijden. Het andere deel moet de overheid dan nog bijpassen. En voor de toekomst gaat het om een jaarlijkse extra meerkost van ongeveer 300.000 euro – afhankelijk van de evolutie van het bedrag dat de ambtenaren krijgen. Dat is toch geen onoverkomelijk bedrag om een onrechtvaardige discriminatie recht te trekken?”

*“De kilometervergoeding moet structureel worden vastgehaakt aan die van de ambtenaren”*

#### Verloop

De kilometervergoeding werkt ook het grote verloop in de sector in de hand. En dat is lastig in tijden van personeelskrapte. “Ik heb al heel

wat collega's weten vertrekken omwille van de vele kilometerverplaatsingen”, vertelt Andrea. “Ze vertrekken dan bijvoorbeeld naar een WZC, waar ze niet alle dagen zoveel kilometers op eigen kosten moeten rijden. Ze doen hetzelfde werk, maar het spaart een auto uit. En onlangs hoorde ik het verhaal van een collega wier banden waren kapot gestoken voor de deur van een cliënt. Banden zijn niet inbegrepen in de verzekering van de werkgever. Wanneer je dat voor eigen rekening moet nemen, tja, dan kost gaan werken wel véél geld...”

#### Oproep aan werkgevers en politiek

Het besef dringt inmiddels ook door bij de werkgevers en de overheid. “Iedereen vindt dat de situatie moet worden rechtgezet”, legt Werner uit. Toch komt het er maar niet van. “Onze werkgever zegt onze vraag te begrijpen en ons te steunen”, vertelt Andrea. “Maar ze willen dat het probleem op sectorniveau aangepakt wordt. Ze willen het niet als enige bedrijf in de sector aanpakken.” Werner vult aan: “Daarom staat het dossier nu met stip vooraan op de agenda van het paritair comité, én trekken we minister Crevits verder aan de mouw. Van de werkgevers willen we dat de huidige 35 cent opgetrokken wordt naar 38 cent, want het geld hiervoor krijgen zij al. En van de minister verwachten wij dat nog in de huidige legislatuur de optrekking naar 42 cent wordt mogelijk gemaakt. In de financiering moet de kilometervergoeding structureel worden vastgehaakt aan die van de ambtenaren. Het zou voor het thuiszorgpersoneel een belangrijke en terechte stap vooruit betekenen.”



Lien Valcke onderzocht welzijn van op de luchthaven

## “HET HAPPY EN SEXY IMAGO VAN HET LUCHTVAARTPERSONEEL VERDIENT WEL ENIGE NUANCE”

Jan Deceunynck | Shutterstock

In 2014 begon Lien Valcke aan de Universiteit Gent een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden in de luchtvaartsector. De stroom van onbehagen waar ze op botste, zette de deur open naar een ruimer onderzoek, dat bijna tien jaar later resulteerde in haar doctoraatsthesis.

“Ik was eigenlijk heel verrast,” herinnert Valcke zich. “De werknemers voelden zich niet gewaardeerd en ervaren zelden bevestiging. Ik herinner me uit die periode nog een uitspraak van Ryanairbaas O’Leary. Die zei iets als ‘Als je sympathie wil, koop dan een hond’. Die boutade illustreert wat een brede personeelsgroep van piloten en cabinepersoneel toen aangaf: onze werkgever geeft niet om ons. Die bevinding stond voor mij in schril contrast met het happy en sexy imago van de sector. Dat verdiende wel wat nuancering.”

### Wat onderzocht je precies?

**VALCKE:** “Ik peilde naar het fysiek en mentaal welzijn, het gevoel van jobzekerheid en de beleving van de managementstijl. Het fysiek welzijn bleek in de jaren ’20-’21 wat beter, maar dat lijkt vooral te liggen aan de lockdown. Omdat werknemers niet of minder konden werken, hadden ze ook minder gezondheidsklachten. Mentaal ging het in diezelfde periode wel een stuk slechter, ook na de lockdowns. Dat heeft veel te maken met de agressie van de passagiers, die alleen maar is toegenomen. Op vlak van aangevoelde jobzekerheid was ’21 uiteraard beter dan het lockdownjaar ervoor. Maar wat op vlak van welzijn het slechtst scoorde, was de managementstijl. Het luchtvaartpersoneel voelde zich niet gehoord, de werknemers kreeg zelden

bevestiging als ze iets aanklaagden en voelden zich compleet vervangbaar. Dat ervaaarde het personeel als een nog groter probleem dan hun atypische contracten.”

### Wat bedoel je daarmee?

**VALCKE:** “In de sector heeft heel wat personeel een ander statuut dan een klassiek werknemersstatuut. Er zijn zelfstandige piloten, er zijn werknemers met *zero hour* contracten die nooit zeker zijn dat ze opgeroepen zullen worden en dus iets zullen verdienen, er zijn zelfs piloten die betalen om te mogen vliegen. Want wie niet genoeg vlieguren heeft, kan zijn vlieglicentie verliezen. Ze betalen dan liever om te mogen vliegen dan dat ze die kwijtspelen. Bij de start van mijn onderzoek in 2014 leken die trends te verminderen, maar sinds corona zijn ze helemaal terug, al moet ik erbij vertellen dat het nu opnieuw wat kantelt. Na corona zijn er zoveel mensen uit de sector gestapt dat er nu een personeelstekort is. Dat geeft werknemers terug een wat sterkere onderhandelingspositie. Maar we komen uit een zeer donkere periode. Vergeet niet dat veel piloten tijdens corona 40 tot 50% van hun loon afstonden om hun maatschappij overeind te houden.”

### Is dat vooral een probleem van de low-cost maatschappijen?

**VALCKE:** “Nee. Ryanair is al lang

niet meer de slechtste leerling van de klas. In de hele sector zijn de winstmarges zeer klein. Alle

maatschappijen besparen daarom op personeel en vragen enorm veel flexibiliteit. Tegenwoordig is *wet leasing* aan een opmars bezig. Dat betekent dat luchtvaartmaatschappijen vliegtuigen mét bemanning huren – soms zelfs op dagbasis. Dat geeft niet alleen het personeel veel onzekerheid, maar het is ook nefast voor de veiligheid. Want door de complexe constructies is er niemand verantwoordelijk voor *health and safety*. Verder blijkt uit ons onderzoek dat 25% van de piloten in Europa nog een tweede job heeft, omdat ze een exit uit de sector voorbereiden of te weinig verdienen. Zeker beginnende piloten en het cabinepersoneel

verdienen echt niet veel. Maar die tweede job betekent wel dat ze te weinig tijd hebben om te rusten tussen hun opdrachten. En ook dan komt de veiligheid in het gedrang.”

### Wat is de rol van de vakbonden in dit verhaal?

**VALCKE:** “Het luchtvaartpersoneel voelt zich echt gesteund door de vakbonden. Er is ook een hoge graad van lidmaatschap. De vakbond heeft een belangrijke bufferende functie. Ze luisteren en kaarten de problemen aan. Zelfs als besprekingen niet meteen tot oplossingen leiden, voelt het personeel zich toch gehoord en ernstig genomen.”

### En hoe zit het met de werkgevers?

**VALCKE:** “Ook daar merk ik goede wil. Ze willen problemen bespreekbaar maken en aanpakken. Maar het personeel heeft er meestal weinig vertrouwen in. Werknemers durven problemen vaak niet aanklaagen uit schrik om hun job te verliezen. Ik denk dat de vakbonden een rol kunnen spelen als brug tussen de werknemers en het personeel. Op Europees niveau lukt dat al behoorlijk. Daar overleggen vakbonden en werkgevers over oplossingen. Maar op de werkvloer blijft het water nog heel diep.”





8 maart - Internationale Vrouwendag

## “IK HEB HELAAS AL WAT STEREOTYPEN BEVESTIGD GEZIEN”

📍 Sofie Van Der Vreken | 📷 Shutterstock

Op 8 maart is het Internationale vrouwendag – een dag met diepe wortels in de vakbeweging. Op die dag in 1908 legden textielarbeidsters in New York het werk neer voor gelijk loon, betere arbeidsomstandigheden en een einde aan seksuele intimidatie op de werkvloer. Die kleine vonk werd de motor van een internationale strijd die meer dan een eeuw later nog steeds gevoerd moet worden.

Dat weet ook Mara de Belder, personeelsvertegenwoordiger bij Pleegzorg, feministe en jonge mama. Voor haar is internationale vrouwendag altijd een belangrijke dag geweest.

**DE BELDER:** “Mijn omgeving wist dat ook wel – ik kreeg dan een bloemetje of een berichtje om mij een fijne vrouwendag te wensen. Maar sinds ik mezelf ben gaan engageren in feministische organisaties én bij de vakbond koppel ik die dag veel meer aan echte strijd. Ik probeer

steeds aanwezig te zijn op acties. Dus ook toen mijn dochtertje vorig jaar nog maar een maand oud was, ben ik toch in Antwerpen de sfeer gaan opsnuiven tijdens de actie van Collecti.e.f 8 maars, een feministische organisatie.”

**Hoe heeft je vakbondswerk je perspectief op gendergelijkheid veranderd?**

**DE BELDER:** “Op m’n vorige job hadden ze al snel door dat ik niet op m’n mondje gevallen ben. Dus vakbondswerk was me op het lijf geschreven. Die job was in de zorg,

een overwegend vrouwelijke sector – 90% van mijn collega’s waren vrouwen. Ook onze vakbondsploeg weerspiegelde die verhouding. We hadden maar één mannelijke personeelsvertegenwoordiger. Onze directeur was, uiteraard, wel een man. Hij was bovendien iemand waar we het als vakbondsploeg vaak niet mee eens waren. Het viel ons op dat de directie vaak enkel oren had naar wat onze mannelijke collega te vertellen had. Dat zijn we dan strategisch beginnen gebruiken. Mijn eerste vakbondservaring heeft dus

jammer genoeg wel wat stereotypen bevestigd.”

**Is vakbondswerk een manier om tot gendergelijkheid te komen?**

**DE BELDER:** “Dat denk ik wel. Het blijft ook belangrijk dat er in vakbondsploegen een evenwichtige vertegenwoordiging is, zodat ongelijkheid op de werkvloer kan aangekaart worden. Op mijn vorige job stelden we bijvoorbeeld vast dat een groot deel van de vrouwelijke collega’s hun anciënniteit niet mocht overnemen bij aanwerving, terwijl dit voor een mannelijke collega’s nooit een probleem was. Als wij toen niet mondig hadden opgetreden, waren we daar niet achter gekomen.” “Ook naast de werkvloer zijn er thema’s die kunnen bijdragen tot meer gendergelijkheid op het werk. Ik denk dan aan de acties voor de kinderopvang, of de strijd tegen besparingen in vrouwelijke sectoren als de zorg, of een betere werk-privébalans. Het is belangrijk dat we daar op blijven inzetten.”

“Het blijft belangrijk dat er in vakbondsploegen een evenwichtige vertegenwoordiging is, zodat ongelijkheid op de werkvloer kan aangekaart worden”

**Je bent een mama van twee jonge kindjes, je werkt voltijds en stort je bovendien ook nog eens voluit in het vakbondswerk. Hoe valt dat te combineren?**

**DE BELDER:** “Mild zijn voor jezelf is de sleutel. Ik ga niet overal geraaken en zal niet alles kunnen. Meer dan je best kan je niet doen. Maar aan de andere kant put ik ook energie uit mijn engagement. Het zorgt voor perspectief. Problemen waar ik tegenaan loop – zowel privé als op het werk – kan ik in een breder maatschappelijk kader plaatsen en

neem ik minder persoonlijk. Door mijn contacten met anderen voel ik me minder alleen met mijn problemen. Ik wéét dat collega’s en vrienden vaak tegen dezelfde dingen aanlopen. Dat maakt het ook makkelijker om mensen te zoeken die samen die problemen mee willen oplossen. Het geeft hoop.”

**Wat zijn jouw plannen op internationale vrouwendag?**

**DE BELDER:** “Ik ben van plan een week lang geen huishouden te doen. Mijn partner en ik hebben een goede balans in de taakverdeling, maar ik vind het belangrijk om te blijven aantonen hoeveel er eigenlijk bij zorgtaken komt kijken. Het belooft een chaotische week te worden (lacht). Ik twijfel nog of ik mijn staking ook een dagje ga doortrekken op mijn werk of net een actie op poten ga zetten voor mijn collega’s. ’s Avonds ga ik ongetwijfeld aansluiten bij de acties van Collecti.e.f. 8 maars.”



**KIES MEE VOOR**

**GELIJKHEID**

**ACV PULS EIST:**

- Meer vrouwen in het sociaal overleg
- Respect en betaalde tijd voor zorgtaken
- Gelijk loon voor gelijk werk
- Veiligheid op het werk én op de straat

**BEN JE MEE? STEM 2!**

**ACV PULS**



## Neurodiversiteit op de werkvloer

# EEN BREIN DAT ANDERS WERKT, KAN EEN MOOIE AANVULLING ZIJN

📍 Jan Deceunynck | 📍 Davien Dierickx

*Elke Janssens is jobcoach bij emino, een organisatie die ongewoon talent duurzaam en volwaardig aan het werk wil helpen én houden. Voor emino verdient elk talent een plaats op de arbeidsmarkt.*

“Neurodiversiteit is een koepelbegrip voor een hele groep mensen die op een andere manier denkt. Hun brein werkt anders,” legt Elke uit. Maar daarom niet minder. “*Nature loves diversity. Unfortunately society hates it,*” citeert ze Milton Diamond, de onderzoeker die in de jaren '70 al een lans brak voor diversiteit. “Anders is niet slechter. Vaak zijn talenten van neurodiverse medewerkers heel complementair met andere werknemers. Door in te zoomen op wat ze wél kunnen, creëren we kansen.”

Er zijn uiteraard dingen waar neurodiverse mensen doorgaans meer moeite mee hebben. “Maar dat kan je ook niet veralgemenen. Want vaak hebben ze door de jaren heen al wel een manier gevonden om daar mee te leren omgaan. En werkaspecten waarin ze gemiddeld beter scoren, zijn er ook. Ze zijn vaak heel creatief en oplossingsgericht. Vaak komen ze op heel andere manieren *out of the box* tot een oplossing. Waardevol toch?”

Elke verzorgt ook opleidingen voor bedrijven die met neurodiversiteit aan de slag willen. “We merken steeds meer interesse. Om neurodiverse collega's een kans te geven, zijn soms aanpassingen nodig. Maar met een aantal ingrepen waar iederéén beter van wordt, kom je al een heel eind, weet Elke. “Stille ruimtes, oordoppen in een landschapskantoor, thuiswerk of een eigen werkplek die rust geeft... En soms iemand die hen helpt met

dingen die moeilijker gaan. Een mail nalezen voor verzenden bijvoorbeeld. En als leidinggevenden en collega's dan ook nog eens open communiceren over wat goed of fout loopt, komt het wel goed. Wat ze vooral níet nodig hebben, is betutteling. Ze willen uitgedaagd worden. En erkenning van hun sterktes doet hen groeien, zoals iedereen trouwens. Als het misloopt is het meestal omdat ze botsen op een gebrek aan vertrouwen.”

“Natuurlijk zijn er grenzen aan wat realistisch en aanpasbaar is,” beseft

Elke. “Als er geen *match* is, stopt het verhaal. Dat is ook zo voor neurodiverse mensen. Maar misschien moeten we allemaal wat breder of meer open leren denken. Iedereen heeft noden en drempels. Alleen zijn die voor neurodiverse personen veel lastiger dan voor anderen. Maar door daar open over te spreken is veel mogelijk. Iedereen heeft wel een handleiding. Door die op tafel te leggen, verlagen we de drempel voor neurodiverse medewerkers.”

### Merel\* houdt niet van betutteling

## “GEEF MIJ MAAR VOLDOENDE UITDAGING IN MIJN JOB”

*Merel is dertig jaar. Zes jaar geleden, net voor ze voor het eerst werk ging zoeken, kreeg ze een diagnose van een autismespectrumstoornis (ASS). Niet evident als ambitieuze schoolverlater. Want aan autisme kleeft toch nog altijd een problematisch randje, waar niet elke werkgever even begripvol mee omspringt.*

“Die diagnose kwam niet uit de lucht vallen,” herinnert Merel zich. “Ik liep al mijn hele leven tegen muren aan. Ik zat op dat moment ook in een depressie en was helemaal uitgeput. Dat ik toen dat label kreeg, was natuurlijk niet leuk. Maar tegelijk bood het ook perspectief. Want het betekende ook dat ik wist wat er scheelde en ermee

zou kunnen leren omgaan. Ik zou dan wellicht wat minder vaak en minder hard tegen muren lopen.” En dat lukt intussen vrij aardig. “Mijn label blijft een puntje van aandacht, maar als ik er op de juiste manier mee omga, is het best ok.”

\* Op vraag van Merel gebruiken we niet haar echte naam.



### Wat doet emino?

Emino informeert, adviseert en ondersteunt werkzoekenden, werknemers en bedrijven om ongewoon talent duurzaam en volwaardig aan het werk helpen én houden. De jobcoaches bieden ondersteuning op en naast de werkvloer.

Ook werkgevers blijven bij emino niet in de kou staan. Zo is er een gratis e-learning voor leidinggevenden en hr-medewerkers. Alle info hierover vind je op [www.emino-academie.be/neurodiversiteit](http://www.emino-academie.be/neurodiversiteit).

Op [www.emino.be](http://www.emino.be) vind je alle info over emino en hun aanbod.



**Heb je tijdens sollicitaties verteld over je autisme?**

**MEREL:** "Nee. Dat leek me niet slim. Je weet toch maar nooit hoe een werkgever erop reageert. Ik ben intussen al een paar keer van job veranderd. En mijn huidige werkgever weet dat ik een label heb. En die gaat daar heel open mee om. Ook mijn collega's trouwens. Gezondheidsproblemen zijn bij ons heel bespreekbaar. Maar desondanks merk ik dat mijn werkgever of collega's soms met de beste bedoelingen reageren op een vervelende manier. Uit bezorgdheid krijg je bijvoorbeeld de meest uitdagende jobs niet, 'omdat die wellicht te belastend zijn'. Maar ik heb net graag intellectueel uitdagende jobs. Ik heb het nodig om dingen te kunnen doorgronden of me helemaal vast te bijten in een probleem. En ik weet intussen best wel welke handvatten ik nodig heb om te kunnen functioneren."

**Vind je van jezelf dat je minder presteert dan je collega's?**

**MEREL:** "Niet echt. Ik heb goede periodes en minder goede periodes. Soms gaat het een hele tijd goed, maar gaat mijn draagkracht dan plots toch onderuit. Het gaat vaak ook samen met mijn fysieke gezondheid. Als het fysiek wat minder gaat, volgt vaak een mentaal dipje. Of omgekeerd: na een mentaal dipje krijg ik vaak ook een fysieke weerslag. Maar heeft niet iedereen wel eens periodes dat het wat minder gaat?"

**Doe je hetzelfde werk als je collega's? Of heeft je werkgever voor jou een speciaal pakket ontwikkeld?**

**MEREL:** "Ik heb hetzelfde takenpakket. Maar ik werk een dagje minder. Eigenlijk werk ik voltijds, maar ik werk maar vier dagen. Voor die vijfde dag ontvangt mijn werkgever een Vlaamse Ondersteuningspremie als compensatie. Daar kan ik redelijk flexibel mee omspringen. Als een dag wat zwaar is geweest, kan ik de dag nadien vrij nemen om terug tot rust te komen. Die zelfzorg heb ik echt wel nodig."

**Hoe gaan je collega's ermee om?**

**MEREL:** "Zoals ik al zei, is er bij ons veel openheid. Ze springen er dus heel goed mee om. Maar uiteraard zeg ik ook niet altijd alles. Ik vind het soms zélf moeilijk om mijn label te accepteren. Dan ga ik er ook niet voluit over praten met mijn collega's natuurlijk."

**Ik heb je tijdens dit gesprek nooit het woord 'beperking' horen gebruiken. Is dat bewust?**

**MEREL:** "Eigenlijk wel. Ik vind mijn autisme eigenlijk niet echt een beperking. Ik spreek liever over label of diagnose. Mijn brein werkt gewoon wat anders dan bij de meeste andere mensen. Maar dat heeft ook positieve gevolgen. Zo kijk ik bijvoorbeeld op een andere manier dan mijn collega's naar de dingen. Ik let heel erg op details. Daar zijn anderen dan weer minder sterk in. Zo vullen we mekaar aan. Iedereen heeft sterke en minder sterke kanten."



**Leerjob helpt jongeren zonder diploma**

## “JONGE MENSEN VERDIENEN KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT”

*De krapte op de arbeidsmarkt maakt het meer dan ooit noodzakelijk om jongeren aan de slag te helpen. Ook als ze na een moeilijke schoolloopbaan zonder diploma aan hun carrière beginnen.*

Een nieuw instrument om daarbij te helpen is de leerjob. Dit nieuwe opleidingstraject van de VDAB en Syntra richt zich op jongeren tussen 18 en 29 jaar die ongekwalificeerd op de arbeidsmarkt komen. Tijdens een leerjob doen ze ervaring en vakkennis op, die leidt naar een beroepskwalificatie en hen versterkt op de arbeidsmarkt. Hylke Colpaert is als trajectbegeleider bij Syntra nauw betrokken bij het project.

**COLPAERT:** "Leerjobs zijn een heel flexibel traject. Je kan het hele jaar door instappen in een traject dat drie maanden tot twee jaar duurt, afhankelijk van de opleiding die je kiest en je voorkennis. Op basis daarvan kan je starten en gaan we samen op zoek naar een bedrijf waar je de opleiding volgt. Ongeveer één dag om de drie weken krijg je ook nog opleiding bij Syntra."

**En hoe zit het financieel?**

**COLPAERT:** "De opleiding is gratis. Meer zelfs, tijdens de opleiding wordt je betaald. Je krijgt van de werkgever die je opleidt een leervergoeding van 687,99 euro per maand. Die kan je eventueel ook combineren

met een uitkering. Je reiskosten worden ook vergoed."

**De opleiding lijkt erg op soortgelijke trajecten als de individuele beroepsopleiding of duaal leren. Waar zit het verschil?**

**COLPAERT:** "De individuele beroepsopleiding duurt veel korter. Je bent dan met een specifiek arbeidscontract maximaal zes maanden aan de slag bij een werkgever. Je leert alles op de werkvloer. Duaal leren richt zich tot een jongere doelgroep, van 15 tot 25 jaar. Het traject richt zich op een secundair diploma en omvat veel meer les op de schoolbanken. Het klopt dat de opleidingstrajecten wat op elkaar lijken, maar toch zijn ze heel verschillend. Belangrijk is dat zowel wij als de VDAB en andere partners jongeren leiden naar het traject dat best klopt. Van de tien jongeren die intussen al bij ons aanklopten voor

een leerjob, kwamen er zeven niet in aanmerking. Ik heb hen dan verwezen naar formules waarvoor ze wel in aanmerking kwamen. Want uiteraard willen we allemaal hetzelfde: jongeren kansen geven op de arbeidsmarkt."





## Lamborghini kiest voor gezonde werkbalans

Lamborghini is bekend om zijn luxe-wagens. Maar bij de Italiaanse metaalvakbonden FIOMCGIL en FIM-CISL valt vooral een belangrijke collectieve arbeidsovereenkomst (cao) in goede aarde. Eind december bereikten ze een akkoord over een aanzienlijke arbeidsduurvermindering zonder loonverlies. Meer zelfs, de lonen werden zelfs opgetrokken. De cao voorziet voor productiemedewerkers een afwisseling van vijf- en vierdagenweken en een vermindering van 22 tot 31 werkdagen per jaar. Niet-productiemedewerkers krijgen 12 vakantiedagen extra en de mogelijkheid om maximaal twaalf dagen per maand op afstand te werken. Daarnaast krijgen ouders acht uur betaald verlof voor een kind in de kleuterschool en tien dagen bij adoptie. De veranderingen maken deel uit van een bredere aanpassing die ook 500 nieuwe banen schept en de lonen op jaarbasis verhoogt. Ook elders in Europa zijn bedrijven en overheden succesvol bezig met dergelijke hervormingen. In Groot-Brittannië bleek uit een proefproject dat kortere werktijden tot minder ziekte leiden.



## Respect voor werknemers bij overheidsopdrachten

Begin Januari zorgde een beslissing van De Lijn voor heel wat controverse. Het gunde de aanbesteding van 92 elektrische bussen aan het Chinese BYD en niet aan het Belgische Van Hool. De beslissing deed vragen rijzen over de kwaliteit van de bussen maar ook over hoe duurzaam het is op vlak van milieu en tewerkstelling om bussen te bestellen aan de andere kant van de wereld. Die vraag stelt zich ook voor andere overheidsaanbestedingen. Denk maar aan schoonmakers, callcentermedewerkers, tolken, veiligheidsagenten... Helaas is de kostprijs vaak het enige criterium, wat leidt tot een race naar de bodem inzake lonen en arbeidsomstandigheden. De Europese dienstenvakbond Uni Europa roept Europa op ook rekening te houden met werknemers. Er zou geen belastinggeld mogen gaan naar bedrijven zonder collectieve arbeidsovereenkomst. Begin januari sloten meerdere Europese parlementsleden zich aan bij de eis. Europees commissaris Nicolas Schmit beloofde dat de Commissie de hervorming zou onderzoeken. "Als je de arbeidsrechten en de bescherming van je werknemers niet respecteert, dan heb je wel de laagste prijs, maar tegen welke prijs, en voor wie?", stelde hij. Ook na deze doorbraak laat UNI Europa de campagne niet los. Ze blijven aandringen op concrete resultaten.

[www.uni-europe.eu](http://www.uni-europe.eu)



## Europese arbeidsinspectie werkt

In 2019 is de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) opgericht. Deze Europese arbeidsinspectie coördineert gezamenlijke inspecties in verschillende landen en bemiddelt in geschillen over mobiele werknemers en arbeidsmigranten. Die behoren tot de meest kwetsbare en minst beschermde werknemers in Europa. Al te vaak worden ze door werkgevers uitgebuit om winstmarges te vergroten. Te lage lonen, te lange werktijden, ondermaatse huisvesting en fraude met de sociale zekerheid zijn helaas geen uitzondering. De ELA heeft intussen al meer dan 100 dossiers lopen over uitbuiting van bouwvakkers, vrachtwagenchauffeurs, horecapersoneel en fabrieksarbeiders. In 2024 wordt het mandaat van ELA door de Commissie herzien. De Europese vakbonden roepen op om de ELA meer bevoegdheden te geven. Er is nood aan meer inspecties en strengere handhaving om de complexe dossiers te verwerken. Het gaat soms over honderden werknemers uit tientallen landen in lange onderaannemingsketens. De inspecties van ELA brachten al honderden overtredingen aan het licht. Reden genoeg om de acties op te voeren.

[www.etuc-org](http://www.etuc-org)



## Meer weten via Instagram Live

Wil je meer weten over wat het betekent om op te komen bij de sociale verkiezingen of om je collega's te vertegenwoordigen in het sociaal overleg? Volg dan de live gespreksmomenten die acv Puls in de retailsector organiseert. Tijdens zo'n digitaal livemomentje op 27 februari krijg je een antwoord op al je vragen over vakbondswerk in de retail. Vooral nieuwe kandidaten of wie nog twijfelt om eventueel de stap te zetten steken er heel wat op van personeelsvertegenwoordigers die al eerder de stap zetten. "Als vakbondsmilitant ben je het klankbord van je collega's," legt Kristel Van Damme, sectorverantwoordelijke van de retail, uit. Tijdens eerdere sessies kregen Stef van Colruyt en Jorien van WeFashion veel vragen over hun tijdsbesteding en het bijkomende werk als personeelsvertegenwoordiger. "Veel mensen weten niet dat je met de vakbond meestal samenkomt tijdens de werkuren," voegt Stef toe. Tijdens de livesessie gaat ook heel wat aandacht naar de opleiding en ondersteuning die nieuwe afgevaardigden krijgen van acv Puls. Nog tot begin maart kan je je aanmelden als kandidaat. Twijfel je nog? Steek dan je licht op tijdens een uurtje Instagram Live op het Instagramkanaal van acv Puls Retail (@pulsretail) op 27 februari van

19 tot 20 uur. Kan je er niet bij zijn? Dan kan je met al je vragen ook terecht op [retail@acv-csc.be](mailto:retail@acv-csc.be). [www.instagram.com/pulsretail](http://www.instagram.com/pulsretail)





## Wettelijke nieuwtjes

# WAT VERANDERT ER AAN JE WOON-WERKVERGOEDING?

🗣️ Jan Deceunynck | 🗣️ Fred Debrock

*De komende weken kan er heel wat veranderen aan de afspraken over de terugbetaling van je woon-werkverkeer. De precieze details worden nog afgesproken in de beroepssectoren. Maar hieronder lees je er alvast waarover het gaat.*

### Fietsvergoeding

Eerder kon u in dit magazine al lezen dat de fiscaal vrijgestelde fietsvergoeding werd opgetrokken van 27 naar 35 cent, maar dat er ook een maximumbedrag van 2.500 euro werd ingesteld. Dat fiscaal vrijgesteld plafond zal worden opgetrokken naar 3.500 euro. Dat bedrag komt gemiddeld overeen met een dagelijkse fietspendel van +/- 24 km (enkele afstand).

### Trein

Wie met de trein naar het werk gaat, zag op 1 februari het bedrag van een dagelijks ticket stijgen met 5,9%. Daar is voorlopig nog geen compensatie voor voorzien. Wel is er binnen de regering een akkoord om de impact van de prijsstijging te verzachten. In sectoren waar bedrijven een percentage van de prijs van een treinticket terugbetalen zal alleszins een aanpassing van die terugbetaling moeten gebeuren. In sectoren waar een forfaitaire terugbetaling voorzien is, verandert er niks. Over de werkgeverstussenkomst voor een Flex-abonnement (dat is een nieuwe formule op maat van wie niet dagelijks spoort) is nog geen duidelijkheid. Werkgevers- en werknemersorganisaties voeren hierover nog gesprekken.

### Privé-vervoer

Woon-werkverkeer met eigen vervoer wordt vaak vergoed als percentage van de treintarieven. Door de

stijging van de treintarieven, stijgt dus in dat geval ook de terugbetaling van je privé-vervoer. In andere bedrijven volgt de terugbetaling van het privé-vervoer een forfaitaire terugbetalingstabel voor de trein. Omdat die niet wordt aangepast,

verhoogt dus ook de terugbetaling van je privé-vervoer in dat geval niet.

### Bedrijfswagen

Wie een bedrijfswagen heeft die ook privé gebruikt mag worden, wordt daarvoor belast op basis van de

CO<sub>2</sub>-uitstoot. De referentie-uitstoot verlaagt ook dit jaar weer een beetje, waardoor de belasting wat stijgt. Voor 2024 zakt de referentie-uitstoot voor dieselwagens van 76 naar 65 gr/km. Voor andere verbrandingsmotoren daalt die van 82 naar 78 gr/km. Het minimumbedrag waarop de belasting in 2024 geheven wordt, stijgt van 1.540 naar 1.600 euro. Wie door zijn werkgever vergoed wordt voor het thuis opladen van een elektrische bedrijfswagen, betaalt daarop geen bijkomende belasting. Tot nog toe was een voorwaarde daarvoor dat de werkgever een laadpaal ter beschikking stelde. Die voorwaarde vervalt nu. Ook als je een eigen laadpunt gebruikt, kan je werkgever die kosten belastingvrij

terugbetalen. Uiteraard gelden nog wel een aantal andere voorwaarden. Zo moet het laadpunt het effectieve verbruik rechtstreeks doorgeven aan de werkgever en het oplaadpunt mag enkel gebruikt worden voor de bedrijfswagens.

*Een inspanning van werkgevers is nodig, gezien hun bijdrage in de tegemoetkoming aan werknemers de laatste jaren fors is gedaald.*



## ACV is tevreden over betere vergoeding woon-werkverkeer

Einde februari bereikte de federale overheid een akkoord over extra geld voor wie met fiets of trein naar het werk pendelt. De beslissing om het fiscaal plafond te verhogen voor de fietsvergoeding komt tegemoet aan de vraag van het ACV. Ook de regeringskeuze om de treinpendelaars te compenseren voor de gestegen NMBS-tarieven kan op de steun van het ACV rekenen.

Een inspanning van werkgevers is wel nodig, gezien hun bijdrage in de tegemoetkoming aan werknemers de laatste jaren fors is gedaald. Het ACV dringt er bij de werkgeversorganisaties op aan om een akkoord te sluiten zodat alle treinpendelaars richting kosteloos woon-werkverkeer evolueren. De regeringsbeslissing gaat ook over de belastingdruk op fossiele bedrijfswagens. Die zal niet verhogen. Dat de beslissing aanhoudende onzekerheid voorkomt bij deze groep werknemers is positief, maar het ACV dringt wel aan op een meer duurzame oplossing. De instrumenten hiervoor bestaan. Het ACV stelt voor dat elke werknemer die een salariswagen aangeboden krijgt ook kan kiezen voor een mobiliteitsbudget. Dat is nu niet het geval. Terwijl uit onderzoek blijkt dat er nog heel veel potentieel is voor het mobiliteitsbudget. Als iedereen met een salariswagen zou kunnen kiezen voor het mobiliteitsbudget zou dat naar schatting 100.000 salariswagens van de weg kunnen halen.





## Transparant vakbondswerk bij Roularta

# BRANDJES BLUSSEN AAN DE KOFFIEMACHINE

T Sofie Van Der Vreken | F Daniël Rys

*Roularta is een grote Belgische uitgeverij en mediabedrijf dat bekende merken als Knack, Trends, Libelle en Flair op de markt brengt. Ook daar staan achttien afgevaardigden van Acv Puls klaar om hun collega's te helpen. Ze zetten volop in op transparante communicatie en bereikbaarheid.*

Die bereikbaarheid is niet evident. Want naast een grote hub in Roeselare heeft Roularta filialen over het hele land. “Onze ploeg reflecteert de diversiteit in ons bedrijf, van de arbeiders in de drukkerij tot de bedienden van de sales,” legt Stefaan Wybo uit. “Die verzamelde diversiteit levert ook wat op. We hebben al heel wat bereikt – vaak positieve veranderingen voor één afdeling of personeelsgroep,

waar de hele vakbondsploeg zich solidair voor engageert.”

### Solidair

Sabine Cornillie geeft een voorbeeld. “Bij Roularta betaal je een vergoeding voor het privégebruik van de laptop die je ter beschikking krijgt. Maar binnen ons productieteam is er eigenlijk geen thuiswerk. We hebben geen glijdende uren en nemen die laptop dus nooit mee. Dat was dus

niet correct.” Siglien Labaere springt haar collega bij. “Sabine heeft toen heel wat wettelijk opzoekwerk gedaan. En samen hebben we ervoor gezorgd dat het team van de productie niet langer betaalt voor de laptops.”

Ook toen Roularta wilde beknevelen op de nachtpremies van het drukkerijpersoneel, was de solidariteit groot. “Arbeiders en bedienden hebben toen samen gereageerd. Er was ook solidaire steun om de drukkerij even stil te leggen. En uiteindelijk bleef de nachtpremie onaangeroerd,” vertelt Siglien trots.

### Transparant

De mediasector is constant in evolutie. Ook bij Roularta is er altijd wel wat in beweging. De Puls ploeg maakt er een punt van om daarover open en transparant te communiceren. “Op onze website posten we steeds de laatste nieuwtjes. En na elke ondernemingsraad sturen we een nieuwsflash naar al onze leden, die we ook nog eens uithangen in het bedrijf,” legt Stefaan uit. “En dat doen we in twee talen,” vult Franstalige collega Benoit Misson aan.

Die transparantie werkt, weet Siglien. “We worden er veel op aangesproken, en zodra onze nieuwsflash de deur uit gaat, merken we dat collega's ons opbellen of vragen stellen.” Want het blijft niet bij digitale communicatie, legt Filiep Deswarte uit. “Er worden nog altijd veel brandjes geblust aan het koffieapparaat,” lacht hij.



## KAN IK HET NUMMER VAN MIJN WERK-GSM BEHOUDEN NA ONTSLAG?

T Dennis Soete | F Shutterstock

*Sinds 1 januari heb je bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst het recht om aan je werkgever te vragen je oorspronkelijke gsm-nummer te behouden, op voorwaarde dat je het nummer al gebruikte voor in dienst kwam.*

Niets vervelender dan al je vrienden, familie en kennissen te moeten melden dat je een nieuw telefoonnummer hebt omdat je van werk bent veranderd. Tot voor kort botsten veel werknemers op dit probleem wanneer ze hun persoonlijke gsm-nummer ook voor het werk gebruikten en hierover geen duidelijke afspraken hadden met hun ex-werkgever. In dat geval werd die werkgever immers eigenaar van het gsm-nummer en kon je dat als werknemer niet opeisen.

Sinds begin dit jaar is daar verandering in gekomen. Had je voor je indiensttreding een persoonlijk gsm-nummer en gebruikte je dat zowel privé als voor het werk, dan mag je voortaan je nummer ook na je ontslag verder blijven gebruiken. Dat gebeurt echter niet automatisch. Je moet zelf de vraag stellen aan je ex-werkgever.

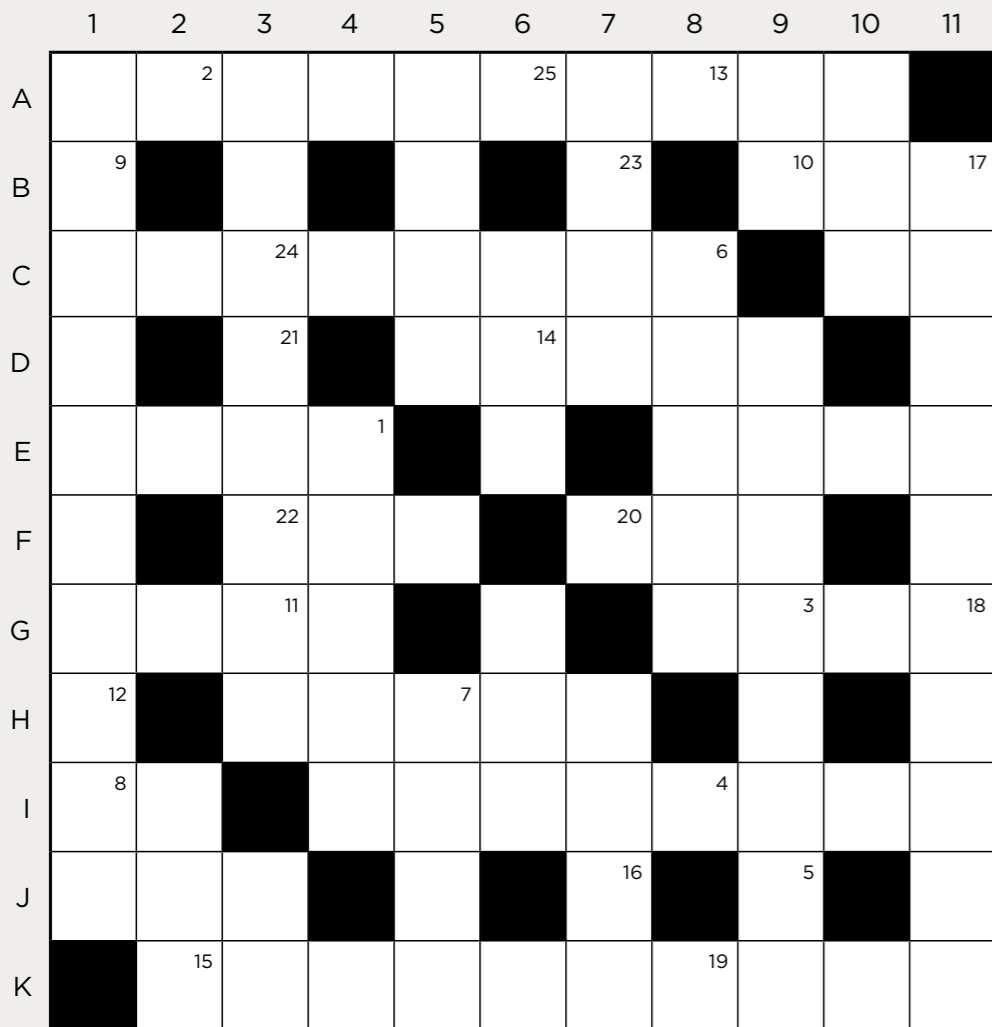
Binnen de maand vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet je

schriftelijk een verzoek indienen. De manier waarop de arbeidsovereenkomst werd beëindigd (onderling akkoord, zelf ontslag genomen, ontslag door de werkgever,...), speelt geen rol.

Wanneer je een geldig verzoek hebt ingediend, kan je ex-werkgever niet weigeren om het gsm-nummer terug aan jou over te dragen. Maar let op! Deze regeling is enkel van toepassing wanneer het gsm-nummer voor je indiensttreding al van jou was. Wanneer je in het kader van je arbeidsovereenkomst een nieuw gsm-nummer kreeg van je werkgever, geldt dit recht dus niet.

Heb je nog vragen over dit onderwerp? Aarzel niet om er je personeelsafgevaardigde over aan te spreken of contact op te nemen met een medewerker van Acv Puls. Hun regionale contactgegevens vind je op de achterzijde van dit magazine.



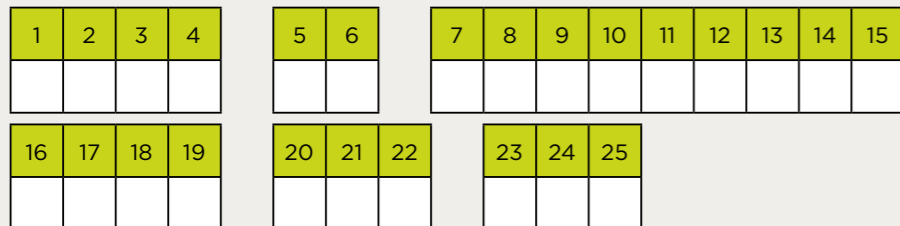


**Horizontaal**

- A Misleidende vraag
- B Tweetal
- C Insluiting – geluidsdrager
- D Ontvangtoestel
- E Bleekjes – gemsbuffel
- F Mak – haag
- G Inwisseling – Romeinse keizer
- H Boomvrucht
- I Algemeen ziekenhuis – individu
- J Opperwezen
- K Werken op afstand

**Verticaal**

- 1 Vrije dag
- 2 Gek
- 3 Onthaal – lidwoord
- 4 Keukenkruid
- 5 Behandeling – gewricht
- 6 Vruchtennat – dierenmond
- 7 Aanslag – uitroep
- 8 Van jezelf
- 9 Anno Domini – verschillend
- 10 Genreus
- 11 Veilig weggezet



De oplossing van de vorige prijsvraag was 'Een gelukkig nieuwjaar voor iedereen'. F.L. uit Nijlen werd door loting uit de juiste antwoorden getrokken en wint een boekenbon van 25 euro. Proficiat!

Stuur je antwoord voor het nieuwe kruiswoordraadsel naar [puzzelpulsmagazine@acv-csc.be](mailto:puzzelpulsmagazine@acv-csc.be), ten laatste op 8 maart 2024. Of stuur een briefje met de oplossing, naam, adres en lidnummer naar Puls Magazine, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen. De winnaar ontvangt een boekenbon van Standaard Boekhandel ter waarde van 25 euro.

Door deel te nemen aan de wedstrijd verklaar je je akkoord met het wedstrijdreglement. Scan de qr-code.



We konden ook 3 gratis exemplaren wegschenken van boek 'Omgroei' van Dirk Holemans, Lara Ferrante en Elze Vermaas. De onschuldige hand maakte deze lezers / lezeressen blij met een exemplaar: S.D. uit Sint-Denijs Zwevegem, N.R. uit Vossem en B.T. uit Genk.



**FILM**

**THE ZONE OF INTEREST**

Karin Seberechts

*Het kwaad heeft vele gedaanten. In Jonathan Glazers The Zone of Interest is het niet in zijn rauwe aard te zien, en alleen in de verte te horen. Maar precies het uitfilteren ervan maakt van deze film één van de ijzingwekkendste bioscoopervaringen van de laatste jaren.*



De Britse regisseur laat de kijker de eerste volle minuut van zijn film in het donker zitten. Op de soundtrack klinkt een zwak gebrom en onbehaaglijke muziek, of geluid. En dan wordt het licht, en maken we kennis met een Duits gezin en hun landelijke, zonovergoten woning. Het huis is groot en onopvallend, maar de tuin errond is een plaatje. Vrouw des huizes Hedwig 'Hedi' Höss is er trots op. Bloemen, struiken, groenten: alles bloeit welig. De kinderen genieten van de zwemkom met nieuwe glijbaan. En als de druivelaars nog voller worden, zullen na enige tijd ook de kale, grijze tuinmuren mooi begroeid zijn. Dat die muren pal aan het Auschwitz-complex grenzen, waar dag en nacht mensen vernietigd worden, schijnt haar niet te deren. Dat haar man Rudolf als kampcommandant de nazi-moordmissie overziet, ook niet. De montere huismoeder, met haar milde stem en plompe loopje, valt pas kwalijk uit haar rol wanneer Rudolf terug naar Duitsland wordt geroepen en zij "alles wat zij hier heeft opgebouwd" dreigt achter te moeten laten. Glazer zet geen voet binnen in het vernietigingskamp, maar zijn

naargeestige soundscape laat niets aan de verbeelding over. Het onophoudelijk geronk, ver gehuil, geblaf en gewerschoten dringen door merg en been. Met camera's opgesteld als afzijdige waarnemers, haalt hij in elke scène van deze op botte ontkenning en weggijken terende schijnidylle de Holocaust binnen. Zwarte rook stijgt op uit de aanpalende schoorstenen, Joodse kleren worden uitgelaten onder vriendinnen verdeeld, efficiëntere moordrotatiesystemen gaan nuchter over de tongen, de dahlia's krijgen grijze poedermest, mensenbotjes duiken op in een beekje... Glazers eigen geraffineerde afzijdigheid en bestudeerde aanpak pleiten hem niet volledig vrij van enig effectbejag. Dat neemt niet weg dat *The Zone of Interest* een meesterlijke getuigenis is van perfide onverschilligheid en een pertinente morele reflectie over de banaliteit ervan. Dit is indringende en ont-hutsende cinema, die ongemeen lang nazindert.

The Zone of Interest loopt in de Belgische bioscopen.



**Wiens belang?**

Tot enkele jaren geleden was Marijke Persoone adjunct algemeen secretaris bij acv Puls. Behalve overtuigd syndicalist is ze een gedreven tegenstander van extreemrechts met het talent om in trefzekere bewoordingen complexe thema's te verhelderen. Al die facetten en vaardigheden komen mooi samen in haar boek, 'Wiens Belang'. Daarin doorprikt ze met haar scherpe pen de mythe dat extreemrechts opkomt voor de belangen van gewone mensen. Marijke Persoone stelt vast dat de opstapelende problemen en onzekerheden de basis vormen van groeiend maatschappelijk ongenoegen: werk, woning, pensioen, school, klimaat, oorlog, migratie... Mensen voelen zich buitenspel gezet en zijn boos op de politiek, die niet snapt waar zij van wakker liggen.

Politici als Tom Van Grieken – en in het buitenland Wilders, Meloni, Le Pen en Orbán – proberen er munt uit te slaan. Maar in wiens belang? Wie wint en wie verliest als zij het voor het zeggen hebben? Marijke Persoone zocht het uit. Nog in het boek getuigt Ellen De Soete over het verzet van haar moeder tegen de nazibezetting en hoe zij de fakkel van haar overnam – opdat haat en uitsluiting niet het laatste woord zouden krijgen.

'Wiens Belang?' is een steun voor politieke gesprekken in de buurt, op de werkvloer, op school of in je vereniging.

Interesse in 'Wiens Belang' het boek van Marijke Persoone? Stuur dan je naam en adres vóór 9 maart 2024 naar [topboek@acv-csc.be](mailto:topboek@acv-csc.be) en maak kans op één van de drie exemplaren die we gratis weggeven.





## SOCIALE MEDIA

#ACvpuls

# WAT GEBEURDE ER OP DE SOCIALE MEDIA?

Veel van wat we doen, lees je in dit magazine. Maar nog veel meer vind je op onze sociale media. Hieronder een greep uit wat daar te zien was. Maar volg ons vooral ook zélf. Dan blijf je altijd op de hoogte van wat er gebeurt.

BLIJF JE GRAAG OP DE HOOGTE? VOLG ONS OP

[www.linktr.ee/acvpuls](http://www.linktr.ee/acvpuls)



## LEZERSBRIEVEN

## 50 jaar lidmaatschap

Ik las in het januarinumnummer van ACV Puls Magazine de getuigenis van Francis die al 50 jaar lid is van het ACV. Ongetwijfeld zijn er nog vele leden in het geval van Francis en kunnen zij een gelijkaardig verhaal en een gelijkaardige motivatie naar voor brengen. Ik ben een van hen. En ik blijf om dezelfde redenen lid van het ACV en met name van ACV Puls. Persoonlijk heb ik veel aan het ACV (vroeger LBC-NVK) te danken. Ik heb me in mijn bijna dertigjarig engagement als LBC-afgevaardigde bij Umicore Olen als werknemer en als mens kunnen ontplooiën. Het was een syndicaal engagement in een bedrijf en in de sector van de non-ferro metalen, maar het was ook een maatschappelijk engagement. Vandaag zet ik het als gepensioneerde verder in andere sectoren van de samenleving (Fietsersbond, openbaar vervoer,

Wil jij graag je mening kwijt over één van de artikelen of berichten in jouw ledenblad? Of zijn er andere gebeurtenissen in de actualiteit die je sterk bezig houden? Alle interessante lezersreacties zijn erg welkom. We kunnen alleen brieven publiceren als we de naam en het adres van de schrijver (m/v) kennen. In principe vermelden we de initialen van de schrijver en zijn of haar woonplaats. Op uitdrukkelijk verzoek kunnen we die informatie weglaten. Soms moeten we een brief inkorten zonder aan de essentie ervan te raken. En als we een brief afdrukken wil dat niet automatisch zeggen dat de redactie het eens is met alles wat erin staat.

Je lezersbrief wordt hier met interesse gelezen: Redactie Puls Magazine, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen. E-mailen kan uiteraard ook: [communicatiedienst.acv-puls@acv-csc.be](mailto:communicatiedienst.acv-puls@acv-csc.be).

Grootouders voor het Klimaat...). Om het anders te zeggen: ik engageer me verder in het maatschappelijk middenveld. Sommige politici, politieke partijen en werkgevers zijn het middenveld liever kwijt dan rijk, maar het is toch o zo belangrijk. Vergelijk het middenveld met een transfo die hoogspanning omzet in bruikbare laagspanning voor de woningen. Als er geen transfo tussen zou staan, zouden de elektriciteitsleidingen in de huizen kapot springen. Die afwezigheid van een maatschappelijke transfo is vandaag duidelijk zichtbaar: frustraties, onopgeloste en aanslepende sociale conflicten, verbaal geweld op sociale media, uitbuiting, extremisme, populisme, enzovoort. "I'm part of the union till the day I die", zo luidt een tekstfragment van een vergeten hitje van de Britse band The Strawbs van het einde van de jaren zestig. Ik bevestig dat tekstfragment.

J.P. - Tienen

## Vul jij ook de participatie-barometer in?

Word jij gehoord op het werk? We hopen het van harte. Voor jou en voor de organisatie waar je aan de slag bent. Want van participatie wordt iedereen beter! In de participatie-barometer die de Antwerp Management School onlangs lanceerde, wordt gepeild naar hoe jij uitgenodigd wordt om je stem te laten horen. Waarover is het lastig om het gesprek aan te gaan? Welke taboes bestaan er?

Laat jij ook weten hoe het zit met de participatie bij jou op de werkvloer? De bevraging invullen duurt niet langer dan 7 minuten. En je kan er nog een vakantiebon van 300 euro mee winnen ook.

Waarop wacht je nog om de participatiegraad op te krikken?

<https://bit.ly/3wob34W>



## Een bijzondere erkenning

Laureaat van de Arbeid, het klinkt misschien wat ouderwets. Toch blijft het ook in 2024 meer dan terecht dat werknemers erkend worden voor hun prestaties. Dat kan via goede werkomstandigheden, maar ook door een extra teken van appreciatie. Het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid

(KIEA), deelt al sinds 1954 eretekens uit in nauwe samenwerking met de sociale partners. Op dit moment loopt de procedure voor ingenieurs. Ken jij een ingenieur die in aanmerking komt voor een ereteken? Dan kan je die nog tot 31 maart aanmelden via [www.iret-kiea.be](http://www.iret-kiea.be).



## INDEXAANPASSINGEN

Gelukkig bestaat er in ons land een systeem van automatische indexering. Daardoor stijgen de lonen met de prijzen. Dat is niet vanzelfsprekend, maar het resultaat van door de vakbond onderhandelde akkoorden. Het systeem ligt onder vuur. Maar

het spreekt voor zich dat ACV Puls de loonindexering wil behouden.

De sector waarin je werkt, staat op je loonfiche of contract aangeduid als paritair comité (PC), gevolgd door een cijfercode.

### FEBRUARI 2024

PC 315.02	Luchtvaartmaatschappijen: Alle lonen worden verhoogd met 2%
PC 313	Apothekers en tarificatie: Alle lonen worden verhoogd met 2%



# DEEL JE IDEEËN OVER HET WERK NIET ALLEEN THUIS.

Je hebt de ideeën al.  
Stel je kandidaat op

[hetacv.be/sociale-verkiezingen](https://hetacv.be/sociale-verkiezingen)



V.U. Dominique Lyon, Haachtsesteenweg 579, 1089 Brussel - www.hetacv.be

# ACV PULS

## CONTACTEER ONS

Heb je een vraag over je werksituatie? Dan ben je bij Acv Puls aan het juiste adres!

Maak best eerst een afspraak via telefoon of mail. Dan maken wij graag tijd voor je! Onze contactgegevens vind je hiernaast.

Heb je een vraag over je werkloosheidsuitkering? Contacteer dan het lokale dienstencentrum van het Acv. Je vindt hun gegevens op de contactpagina van [www.hetacv.be](https://www.hetacv.be).

### ACV PULS: SECRETARIATEN EN -STEUNPUNTEN



- **ACV PULS AALST**  
Hopmarkt 45  
9300 Aalst  
T + 32 9 265 43 00  
[acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be](mailto:acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be)
- **ACV PULS ANTWERPEN**  
Nationalestraat 111  
2000 Antwerpen  
T + 32 3 222 70 00  
[acv-puls.antwerpen@acv-csc.be](mailto:acv-puls.antwerpen@acv-csc.be)
- **ACV PULS BRUSSEL**  
Pletinckxstraat 19  
1000 Brussel  
T + 32 2 557 86 40  
[acv-puls.brabant@acv-csc.be](mailto:acv-puls.brabant@acv-csc.be)
- **ACV PULS GENT**  
Poel 7  
9000 Gent  
T + 32 9 265 43 00  
[acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be](mailto:acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be)
- **ACV PULS HALLE**  
Vanden Eeckhoudtstraat 11  
1500 Halle  
T + 32 2 557 86 40  
[acv-puls.brabant@acv-csc.be](mailto:acv-puls.brabant@acv-csc.be)
- **ACV PULS HASSELT**  
Mgr. Broekxplein 6  
3500 Hasselt  
T+ 32 11 29 09 61  
[acv-puls.limburg-kempen@acv-csc.be](mailto:acv-puls.limburg-kempen@acv-csc.be)
- **ACV PULS KEMPEN**  
Korte Begijnenstraat 20  
2300 Turnhout  
T + 32 14 44 61 55  
[acv-puls.limburg-kempen@acv-csc.be](mailto:acv-puls.limburg-kempen@acv-csc.be)
- **ACV PULS LEUVEN**  
Martelarenlaan 8  
3010 Kessel-Lo  
T + 32 2 557 86 40  
[acv-puls.brabant@acv-csc.be](mailto:acv-puls.brabant@acv-csc.be)
- **ACV PULS MECHELEN-RUPEL**  
Onder Den Toren 5  
2800 Mechelen  
T + 32 3 222 70 00  
[acv-puls.antwerpen@acv-csc.be](mailto:acv-puls.antwerpen@acv-csc.be)
- **ACV PULS VILVOORDE**  
Toekomststraat 17  
1800 Vilvoorde  
T + 32 2 557 86 40  
[acv-puls.brabant@acv-csc.be](mailto:acv-puls.brabant@acv-csc.be)
- **ACV PULS WAAS & DENDER**  
H. Heymanplein 7  
9100 Sint-Niklaas  
T + 32 9 265 43 00  
[acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be](mailto:acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be)
- **ACV PULS WEST-VLAANDEREN**  
Henri Horriestraat 31  
8800 Roeselare  
T + 32 56 23 55 61  
[acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be](mailto:acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be)

#### MISSIE VAN ACV PULS

Acv Puls is een vakbond die als deel van het Algemeen Christelijk Vakverbond (acv) opkomt voor meer en sterkere rechten voor werknemers (m/v/x). Acv Puls is een onafhankelijke democratische organisatie met leden en militanten, die streeft naar solidariteit onder werknemers. Nationale en internationale solidariteit is een belangrijk doel en bindmiddel. Acv Puls staat voor een democratische kijk op de samenleving. Samen met gelijkgezinde bewegingen wil ze een strijd bare macht zijn.

