

MAG**METAL**

**ABVV-METAAL**

MAGAZINE VAN ABVV-METAAL SEPTEMBER 2018

**NAAR**

**TOEKOMSTGERICHTE**

**STEDEN MET PLAATS**

**VOOR IEDEREEN**

JINNIH BEELS EN RUDY CODDENS  
OP BEZOEK BIJ ELKAAR!

30

**YOUNG  
TALENTS RULE**

INTERVIEW  
MET OONA WYNS EN  
VINCENT DEGANCK

12

**MAN VAN  
STAAL**

RONNY SCHATTEMAN  
NEEMT  
AFSCHEID

26

**HET WAS 16 JAAR LANG  
VIJF VOOR TWAALF  
BIJ PHILIPS**

GETUIGENIS VAN  
GODELIEVE BOLLEN



**NAAR  
TOEKOMSTGERICHTE  
STEDEN MET PLAATS  
VOOR IEDEREEN**

Jinnih Beels (Antwerpen)  
en Rudy Coddens (Gent)  
tonen symbolische  
plekken in hun stad

04



**INTERNATIONALE  
SOLIDARITEIT IS  
EEN VEREISTE  
VOOR SOCIALE  
VOORUITGANG**

Miranda Ulens over de  
IAO-conferentie

09



**IS DE  
TRANSPORTSECTOR  
KLAAR VOOR  
DE DIGITALE  
REVOLUTIE?**

Frank Moreels en  
Georges De Batselier  
gingen langs bij Peter  
Himpe, Vice-President  
Volvo Group Trucks  
Belux.

22

**BETER  
VOORKOMEN  
DAN GENEZEN**

Delegees, duik in de  
burn-outtool



20





**HET WAS  
16 JAAR LANG  
VIJF VOOR TWAALF  
BIJ PHILIPS**

Getuigenis van  
Godelieve Bollen

26



**MAN VAN  
STAAL!**

Een terugblik op de  
syndicale loopbaan van  
Rony Schatteman

12



**DE AUTOMOTIVE  
INDUSTRIE SPEELT  
HET SLIM!**

Bosch, Tenneco en Punch  
bundelen de krachten

16



**YOUNG  
TALENTS  
RULE**

30

**INHOUD**



# NAAR TOEKOMSTGERICHTE STEDEN MET PLAATS VOOR IEDEREEN

**JINNIH BEELS (ANTWERPEN) EN RUDY CODDENS (GENT)  
TONEN SYMBOLISCHE PLEKKEN IN HUN STAD**

---

“Ik mis een langetermijnplan voor Antwerpen”, zegt Jinnih Beels tijdens het gesprek. “In Gent beweegt er van alles, voor nu én morgen. In Antwerpen voeren ze uit wat beslist werd door het vorige bestuur. Wat er daarna komt, is één groot vraagteken.” Jinnih Beels en Rudy Coddens zijn de twee sp.a-lijsttrekkers in hun stad. Zij in Antwerpen, waar sp.a in de oppositie zit. Hij in Gent, waar de socialisten besturen. We brachten hen samen vóór de start van een chaotisch verkiezingsnajaar met de vraag: welke locaties in de stad liggen jullie nauw aan het hart?





## JINNIH BEELS

41 jaar,  
onafhankelijke kandidate  
op de 1e plaats van de  
Antwerpse sp.a-lijst

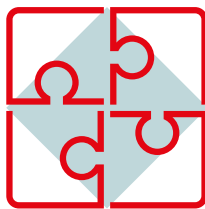
opgegroeid in Berchem,  
waar ze nu opnieuw woont  
•  
gewezen politiecommissaris



## RUDY CODDENS

58 jaar,  
kandidaat-burgemeester  
voor kartel sp.a-Groen  
in Gent

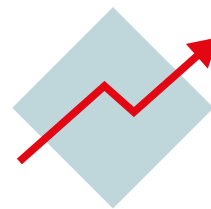
woont in Gent-Drongen  
•  
OCMW-voorzitter en schepen  
van Seniorenbeleid, Werk,  
Armoedebestrijding  
en Openbaar Groen  
•  
werkte tot 2003 in de zorgsector



## DE KROOK, ONTMOETINGSPLEK VOOR DE GENTENAARS

**RUDY** De eerste stop van onze stedentrip: stadsbibliotheek De Krook aan de bocht of de kreuk van de Schelde in Gent. Een bouwkundig hoogstandje van 17.500 m2 gemaakt met 3000 ton staal, grotendeels aangeleverd via het water. "Welkom in de bib van de 21e eeuw", zegt Rudy trots. Het duurt even voor hij van wal kan steken. Want onderweg klampen stadsgenoten hem aan met succeswensen voor de verkiezingen. "In De Krook komen kennis, cultuur en innovatief ondernemen samen. Universiteit Gent en Imec hebben hier hun laboratoria en kantoren, er is een taverne en je komt naar tentoonstellingen en evenementen."

"Waarom heb ik De Krook gekozen? Omdat de bib het karakter weerspiegelt van onze jonge, bruisende en ondernemende stad. Sinds de opening in maart 2017 kreeg de bibliotheek al 2,6 miljoen bezoekers over de vloer. Er komen hier elke dag 7000 mensen, jong en oud. Boekenwormen, cultuurliefhebbers en wetenschappers. Studenten en ondernemers. Hier komen alle Gentenaars samen en dat is fantastisch om te zien. De intensieve samenwerking met de universiteit en hogescholen draagt daar absoluut toe bij. Zij zorgen voor de instroom van zo'n 75.000 studenten in de stad. Talent dat blijft plakken, hier een gezin sticht, en een job vindt of een onderneming uit de grond stamp. En die ondernemers creëren op hun beurt weer werk voor anderen."



## GROEISCHEUTEN VOOR DE STAD

"Nog een reden om voor De Krook te kiezen, is omdat het project laat zien dat de stad in voortdurende evolutie is. In 2020 beginnen de werkzaamheden aan het Wintercircus, dat is naast de nieuwe bibliotheek. Er komt een concertzaal voor 500 mensen, kantoren, tentoonstellingsruimtes, een café en restaurant. Frank Beke, tot 2006 burgemeester van Gent, heeft daar de eerste aanzet toe gegeven. Natuurlijk zaten we in de tussentijd niet stil, en zijn er nog veel meer plannen gemaakt voor de stad voor de komende 10, 20 en 30 jaar. Een nieuw stadsdeel 'Oude Dokken' met 1500 nieuwe woningen en open ruimte, de volledige aanpak van het station Gent-Sint-Pieters en zijn omgeving, The Loop – de site rond de beurshallen van Flanders Expo – als nieuw stuk stad ten zuiden van Gent en ga zo maar door."



De Krook laat zien dat Gent in voortdurende evolutie is.

**Rudy Coddens**





Het Antwerpse stadsbestuur blijft trappelen. Wij willen een toekomstvisie voor de stad.

**Jinnih Beels**



**JINNIH** "Precies die langetermijnvisie mis ik bij het huidige stadsbestuur in Antwerpen. Er beweegt nu nog heel veel. De ontwikkeling van het Eilandje, het nieuwe Operaplein met een ondergrondse mobiliteitshub en bovengronds een autoluw plein, het nieuwe Zuid als proeftuin voor de circulaire economie, ... Alleen zijn dat allemaal projecten die al uitgewerkt zijn door het vorige, socialistische, stadsbestuur. Maar wat komt er daarna? Daar zijn de bestuurders niet mee bezig, die blijven trappelen. Daarom trekt sp.a met de slogan 'Opnieuw vooruit' naar de Antwerpse kiezer. Wij willen een toekomstvisie voor de stad, een visie die álle inwoners omarmt. We willen nieuwe stadsontwikkelingsprojecten met oog voor groen, mobiliteit en betaalbaar wonen, met ruimte voor jongeren om te sporten en te spelen."



Park Spoor Noord overstijgt het wij en zij in onze stad.

**Jinnih Beels**

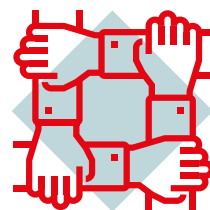


**PARK SPOOR NOORD  
BRENGT MENSEN SAMEN**

**JINNIH** "Park Spoor Noord is zo'n knap stadsontwikkelingsproject uit de vorige bestuursperiode. Het project is erin geslaagd om zuurstof te geven aan de armste wijken in het noorden van de stad. En om mensen van heel uiteenlopende achtergronden bij elkaar te brengen. Park Spoor Noord was vroeger een rangeerstation van de NMBS. Beeld je een verlaten en verloederd terrein in. Nu ligt er een park van 18 hectare met waterfonteinen, een speeltuin en een bar. Je kunt er barbecueën en er zijn sportterreinen. En een brug verbindt het park met het hippe Eilandje. Park Spoor Noord is een tuin voor de buurt en tegelijk een groene long voor de stad. Dat levert een prachtige mix van culturen op. Het park overstijgt het wij en zij in de stad."

**RUDY** "Diversiteit is bij ons uiteraard ook een belangrijk thema. Daarom is de slogan van sp.a voor de verkiezingen 'Gent is wat we delen'. Er is geen wij en zij, alleen een

ons. In tijden waarin veel partijen polariseren is dat een belangrijke boodschap. Socialisten laten niemand vallen. Wij brengen mensen samen, gaan in dialoog en maken iedereen sterker zodat we ook als stad sámen kunnen groeien. Zo heb ik onder andere een taskforce opgericht, een werkgroep om vluchtelingen op te vangen. Niet alleen met bed, bad en brood, ook met een intensieve begeleiding. In die taskforce zitten niet alleen stadsdiensten maar ook heel wat inwoners en lokale verenigingen om mee te helpen."



**UCO, BEDRIJVENTERREIN  
VOOR SOCIALE ECONOMIE**

**RUDY** "De UCO-site is het tweede Gentse project dat ik in de kijker wil zetten. UCO verwijst naar de oude textiel fabriek Union Cotonnière in de Bloemekenswijk, een dichtbevolkte buurt binnen de 19e-eeuwse gordel van Gent. Het stadsontwikkelingsbedrijf, een dochteronderneming van de stad, heeft die fabriekssite in 2010





gekocht. En we brengen daar nu zaken samen die met sociale economie te maken hebben in een uniek reconversieproject. Het OCMW had er al een opleidings- en activeringscentrum. Dit jaar namen ook vier sociale-economiebedrijven – Ateljee, Con Brio, De Sleutel en Labeur – er hun intrek. Het oude balenmagazijn verbouwden we tot een ‘baken’ in en voor de wijk, met een sociaal restaurant en een loopbaancentrum voor werknemers in de sociale economie. Het gigantische UCO-gebouw van 49.000 m2 werd in tweeën geknipt. Een straat dwars door de site verbindt de verschillende bedrijven met elkaar. Die straat is trouwens ook deel van de fietsas tussen Wondelgem en het centrum van Gent. De hele site wordt meteen ook een groene

long voor de buurt, door de aanleg van het Bloemekespark. We bouwen er ook nieuwe sociale woningen en een open huis voor senioren. In een volgende fase werken we aan de verkeerscirculatie in de wijk.”

“Kortom: bij dat stadsontwikkelingsproject komen weer heel wat domeinen bij elkaar. Zorg, mobiliteit, groen en natuurlijk tewerkstelling. De Vlaamse overheid heeft heel weinig aandacht voor sociale economie. Gent neemt daar graag het voortouw. Omdat het utopisch is om te denken dat iedereen meekan op de reguliere arbeidsmarkt. Sommige mensen hebben simpelweg meer zorg nodig.”



## HAVEN VAN ANTWERPEN SCHREEUWT OM MENSEN EN MOBILITEIT

**JINNIH** “Voor het thema ‘werk’ koos ik de haven van Antwerpen als tweede locatie. Het bestuur is er misschien in geslaagd om banen te creëren, maar niet om ze in



te vullen. Want de werkloosheidsgraad in Antwerpen ligt op 14%. Tegelijk staan er in de haven 4000 vacatures open die maar niet ingevuld raken. Daarom wil sp.a naar een soort jobgarantie of jobpact met persoonlijke begeleiding naar een basisbaan. Is dat pampieren, zoals N-VA beweert? Nee, wij noemen dat handvatten geven. Iedereen die wil werken, moet kunnen werken.”



Socialisten laten  
niemand vallen.

**Rudy Coddens**





“De haven vormt meteen de link naar een derde locatie in de stad: Luchtbal, een sociale woonwijk in het noorden van Antwerpen aan de Noorderlaan. Met Luchtbal wil ik ten eerste het knelpunt ‘veiligheid’ aankaarten. Sinds september vind je in die buurt het enige politiekantoor in de stad dat 24/7 open is. Wie zijn portefeuille of, veel erger, zijn auto kwijt is, kan 's avonds of 's nachts alleen in dit kantoor terecht – mijlenver weg van het centrum. Mensen geraken daar gewoon niet en daar wringt de schoen. Want N-VA kan wél investeren in zwaar bewapende Special Response Teams en de war on drugs. Voor mij moet de politie in eerste instantie ten dienste van de burger staan. Een gezond evenwicht dringt zich op.”



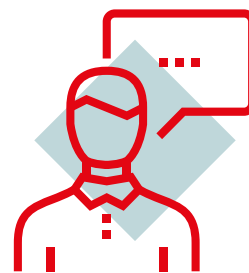
## SLIMME MOBILITEIT MET OOG VOOR E-COMMERCE EN BEDRIJVEN

**JINNIH** “Een tweede belangrijke thema op Luchtbal is mobiliteit, want de wijk is de toegangsweg tot de haven. Een toegang die volledig is dichtgeslibd door het zware verkeer. Niet alleen de vrachtwagens vormen een struikelblok. Ook het ontbrekende openbaar vervoer. Er zouden veel meer busverbindingen moeten komen naar en in de haven, zodat werknemers hun auto aan de kant laten staan.”

**RUDY** “In Gent bestaat het circulatieplan sinds april 2017. We zien dat het werkt. De luchtkwaliteit verbetert, de Gentenaars zijn blij dat er minder auto's en vrachtwagens zijn en de mensen nemen vaker de fiets of het openbaar vervoer. Dat is ook goed voor de economie. De stad herademt, ook letterlijk, terwijl ze toch voor iedereen bereikbaar blijft. In de toekomst zetten we daarom nog meer in op het collectieve vervoer. En we willen verder werken aan de bevoorrading van bedrijven in de stad en over e-commerce. Ik denk dan aan distributiepunten buiten de stad en slimme manieren om de fameuze last mile naar de binnenstad af te leggen. Meer investeren in vervoer over het water is volgens mij al een goed idee wat dat betreft.”

**JINNIH** “In Antwerpen is het simpel: nu sta je er letterlijk stil. Mensen raken dat beu. Dus moeten we werk maken van slimme mobiliteit zonder de auto helemaal te verbannen of de ondernemers te straffen. Ook wij kijken dan naar een uitbreiding van het openbaar vervoer en de distributiepunten buiten de stad.”

## MET MAXIMALE INSPRAAK VAN DE INWONERS



**JINNIH** “In alles wat we doen, is de betrokkenheid van de burgers heel belangrijk. ‘Over de Ring’ is daar een mooi voorbeeld van. De Antwerpenaars bouwen er mee aan hún nieuwe stuk stad op het dak van de ring, in samenwerking met zes ontwerpteams. Dat burgers zelf gaan meedenken zorgt voor een enorm draagvlak. En politici horen uit eerste bron waar de inwoners behoefte aan hebben. Zo maken we van de stad een nog mooiere plek om er te wonen en te werken.”



Door inwoners te betrekken bij projecten maken we van de stad een nog mooiere plek om er te wonen.

**Jinnih Beels**







# INTERNATIONALE SOLIDARITEIT IS EEN VEREISTE VOOR SOCIALE VOORUITGANG

**MIRANDA ULENS OVER DE  
IAO-CONFERENTIE**

Van 28 mei tot 8 juni vond in Genève de 107e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie plaats.

Gedurende twee weken bogen meer dan 4000 afgevaardigden van regeringen, werknemers- en werkgeversorganisaties uit 187 landen zich over de sociale problemen van de wereld. Onder hen ook Miranda Ulens die er voor de derde keer bij was. We ontmoeten de algemeen secretaris van het ABVV in volle vakantieperiode en stellen vast dat ze ook dan niet stilzit. Miranda Ulens is net overgevlogen uit vakantie voor een vergadering van de Groep van 10, maar kan toch tijd maken voor een interview.





**Het ABVV was de op de IAO-conferentie aanwezig met een uitgebreide delegatie waarvan niet alleen u, maar ook Caroline Copers deel uitmaakten. Waarom is het belangrijk dat het ABVV aanwezig is op deze conferentie?**

**MIRANDA** Voor het ABVV zijn de Internationale Arbeidsorganisatie en de Internationale Arbeidsconferentie heel belangrijk. Het is een wereldwijd forum waar de problemen van de werknemers kunnen worden besproken en waar we tot collectieve afspraken kunnen komen die de werk- en levensomstandigheden van de werknemers verbeteren. Dat het een wereldwijd forum is, speelt daarbij een grote rol. Internationale solidariteit is een vereiste voor sociale vooruitgang. Een verbetering van de levensomstandigheden zal maar duurzaam zijn, als ze geldt voor alle werknemers.

Even belangrijk is dat de IAO een tripartiete organisatie is, waarin aan de sociale partners hetzelfde gewicht wordt gegeven als aan de regeringen. Onze stem telt evenveel mee als die van de regeringen bij het opstellen van verdragen of het bepalen van het programma van de IAO. Ook binnen de structuur van de IAO wordt dit doorgetrokken. Zo wordt de IAO momenteel geleid door Guy Ryder, een gewezen Britse syndicalist die nog algemeen secretaris van het Internationaal Vakverbond is geweest.

Bovendien is de IAO geen ver-van-mijn-bed-show. We behandelen thema's die echt een impact hebben op de werkvloer. Op de vorige conferentie werd bijvoorbeeld

gesproken over een beperking van het gebruik van chemische producten voor kappers en kapsters. De IAO doet ook veel voor de bescherming van de syndicale vrijheden. Er is een speciaal comité waar klachten door de vakbonden kunnen worden ingediend. Dat heeft al geleid tot heel wat veroordelingen van staten. Hoewel er nog wat schort aan de afdwingbaarheid van de IAO-normen, kan niet worden ontkend dat de IAO bijdraagt tot een beter respect voor de rechten van de werknemers.

Daarom gaan we ook niet eenmalig naar de Internationale Arbeidsconferentie, maar elk jaar. Volgend jaar gaan we zelfs met een nog iets uitgebreidere delegatie. De IAO viert dan haar 100e verjaardag, een gelegenheid waaraan niet zomaar voorbij mag worden gegaan.



Internationale solidariteit is een vereiste voor sociale vooruitgang. Een verbetering van de levensomstandigheden zal maar duurzaam zijn, als ze geldt voor alle werknemers.

**Elke Internationale Arbeidsconferentie behandelt een aantal specifieke onderwerpen. Wat waren de thema's van dit jaar?**

**MIRANDA** De Internationale Arbeidsconferentie is het hoogste orgaan van de IAO. Het is hier dat wordt beslist over de opstelling van verdragen, de controle op de toepassing ervan en het algemeen beleid van de IAO. Dit jaar was het belangrijkste thema op de agenda de voorbereiding van een verdrag en een aanbeveling rond geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag ten aanzien van vrouwen en mannen in de arbeidswereld. De opstelling van een nieuwe norm vraagt telkens twee jaar. Dit jaar werd een eerste bespreking gehouden. Er was heel veel discussie, maar uiteindelijk werd een akkoord over een aantal basisprincipes bereikt. Op de volgende conferentie in 2019 wordt het thema nog eens geagendeerd. Het is de bedoeling om beide nieuwe normen dan goed te keuren.

Binnen de IAO is ook een Comité voor Sociale Dialoog en Tripartisme werkzaam. Dat comité bereikte een akkoord over een nieuw kader voor actie dat een set van maatregelen inhoudt om het sociaal overleg en de sociale dialoog te promoten en te ondersteunen. De tekst is symbolisch belangrijk. Er zijn immers nog heel wat regeringen die sociaal overleg niet belangrijk vinden en een sociaaleconomisch beleid willen voeren zonder inbreng van de sociale partners. We hoeven ze niet ver te zoeken (lacht).

Ten slotte mag ook de Commissie voor de Normen niet onvermeld blijven. Deze Commissie besprak dit jaar een allesomvattende studie over de arbeidsduur. Daarnaast onderzocht ze 24 gevallen van schendingen van verdragen, die waren voorbereid door het Expertencomité. Het Expertencomité dat al bestaat sinds 1926, is samengesteld uit onafhankelijke juristen die de regeringsrapporten onderzoeken en hun conclusies aan de Commissie voorstellen. In 2012 lanceerde de werkgeversdelegatie een aanval op de bescherming van het stakingsrecht door het Expertencomité. Sindsdien zijn er spanningen binnen de Commissie. Dit jaar konden alle gevallen worden besproken. De werkgeversdelegatie blijft echter elke kans aangrijpen om de





controle op de toepassing van de verdragen te ondergraven.

**De discussies over de nieuwe conventie en binnen de Commissie voor de Normen bewijzen het al: het is vast niet gemakkelijk om met regeringen en werkgevers uit 187 landen tot een akkoord te komen. Bent u blij met de uitkomst van deze conferentie?**

**MIRANDA** Ik ben blij dat in het dossier rond geweld en pesterijen op het werk vooruitgang is gemaakt. Wereldwijd wordt meer dan 35 % van de vrouwen met geweld geconfronteerd: thuis, in haar gemeenschap, maar ook op het werk. In België alleen al krijgt jaarlijks een vrouw op zeven te maken met partnergeweld. Dankzij de Canadese Marie Clarke Walter die de vergadering voorziet, ziet het eerste ontwerp er zeer goed uit. Al de punten die wij belangrijk vonden, staan vandaag in de tekst. Denken we maar de brede omschrijving van geweld op de werkvloer die ook huiselijk geweld omvat. Daarnaast legt de tekst een duidelijke link met het genderaspect en het recht op gelijke behandeling. Het valt immers niet te ontkennen dat geweld vooral vrouwen treft en zijn oorsprong vindt in de ongelijke machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen. Bovendien is er oog voor geweld tegen alle kwetsbare categorieën en komen ook de rechten van LGBTI aan bod. Ten slotte zijn we ook tevreden met de aandacht die er is voor preventie.

Het is natuurlijk nog maar een eerste versie en de vrees bestaat dat de werkgeversdelegatie en sommige regeringen van de tussentijd gebruik gaan maken om de tekst af te zwakken. De werkgeversdelega-

tie zal niet aarzelen om de verplichtingen van de werkgevers te beperken en voor sommige landen liggen de rechten van LGBTI moeilijk.

Toch heb ik goede hoop dat resultaat zal worden geboekt. Op dat punt is het ook goed dat de IAO met "The women at work initiative" de gendergelijkheid op de agenda heeft gezet. Hoewel op het vlak van vrouwenrechten en arbeidsparticipatie van vrouwen de afgelopen eeuw een grote vooruitgang is gerealiseerd, blijft er nog heel wat werk aan de winkel. Vrouwen komen wereldwijd nog te vaak in precare jobs terecht en hebben vaak te maken met discriminatie op de arbeidsmarkt. Het initiatief zal nagaan hoe het komt dat de voortgang zo traag gaat en wat kan worden gedaan om de situatie van werknemers te verbeteren. Ook in de rest van de wereld lijken de dingen te gaan bewegen. Ik ben bijvoorbeeld erg enthousiast over de nieuwe Nieuw-Zeelandse wetgeving die slachtoffers van huiselijk geweld beschermt op het werk. Slachtoffers krijgen extra betaald verlof en faciliteiten om hun leven weer op de rails te krijgen en discriminatie wordt verboden. Zo'n wetgeving zou overal ingevoerd moeten worden.

Dat staat er niet aan in de weg dat er ook voor vakbonden een rol spelen is bij de bestrijding van genderongelijkheid en geweld tegen vrouwen. Niet alleen moeten we lobbyen voor de conventie tegen geweld

Een verbetering van de levensomstandigheden zal maar duurzaam zijn, als ze geldt voor alle werknemers.



op het werk op het niveau van de regering en de NAR, we moeten ook zelf initiatieven nemen. Zo zou het goed zijn om van de bestrijding van geweld en pesterijen een punt te maken tijdens de onderhandelingen in de sectoren. Ook op het vlak van sensibilisering rond huiselijk geweld is voor ons een taak weggelegd. Een eerste stap zou een brochure met tips en tricks kunnen zijn, waar onze militanten mee aan de slag kunnen. Ik laat dit dossier alvast op de agenda plaatsen van het Federaal Vrouwenbureau van het ABVV.

**Ook ABVV-Metaal vindt dat alle vormen van geweld tegen vrouwen onaanvaardbaar zijn. Daarom onderschrijft ABVV-Metaal de campagne van IndustriALL die oproept om een einde te maken aan alle vormen van geweld en pesterijen tegen vrouwen:**

[klik hier](#)





# MAN VAN STAAL!

EEN TERUGBLIK OP DE SYNDICALE LOOPBAAN VAN  
RONY SCHATTEMAN

---

“Veel werknemers die vandaag beginnen krijgen een heel pakket voordelen en vinden dat allemaal vanzelfsprekend. Ze beseffen niet dat de vakbond dit steeds heeft moeten afdwingen”

‘Aha, de mannen van de staal zijn daar.’ Zo sprak onze oud-voorzitter Herwig Jorissen altijd wanneer hij de vakbondsafgevaardigden van ArcelorMittal (AM) tegen het lijf liep. Een betere omschrijving is nauwelijks denkbaar. Niet alleen waren het inderdaad allemaal mannen, de groep is ook de grootste staalproducent ter wereld. Om u een idee te geven: in 2017 produceerde AM honderd miljoen ton staal en wereldwijd werken er meer dan 200.000 werknemers. In België stelt de staalreus zo’n 9000 mensen te werk, in vier verschillende vestigingen (Gent, Luik, Geel en Genk). De Gentse site, in de volksmond nog steeds vooral gekend als Sidmar, is met 5.800 werknemers afgetekend de grootste.

Onze delegees op AM Gent zijn dus wel degelijk ‘de mannen van de staal’. En Rony Schatteman was er bijna twintig jaar lang onze ABVV-Metaal-hoofdafgevaardigde. Sinds kort is hij - na een loopbaan van 45 jaar - op brugpensioen (SWT). Zeeën van tijd dus om uitgebreid terug te blikken op een gevulde syndicale loopbaan.

We ontmoetten elkaar in café Century te Zelzate. De uitbater en Rony kennen elkaar, want indertijd kwamen de delegees van Sidmar er een paar keer samen om te vergaderen. Met een kop koffie beginnen we ons gesprek. In drie etappes, beste lezer, nemen we u mee op een syndicale reis door verleden, heden en toekomst van de Gentse staalvakbond.



## DEEL I: DE WONDERJAREN (1973 – 1991)

### Dag Rony! Vertel eens, wanneer ben je beginnen werken op ArcelorMittal?

**RONY** Ik was zeventien toen ik als jobstudent begon te werken op Sidmar. Wij zeggen hier nog altijd Sidmar trouwens. In 1973 ben ik vast in dienst getreden als onderhoudselektricien. Mijn moeder werkte er als poetsvrouw en een neef van mij was er ook aan de slag. Mijn neef was syndicaal actief en is ook nog hoofddelegee geweest. Via hem ben ik in de vakbond gerold.

### Het was je neef die vroeg of je op de lijst van ABVV-Metaal zou staan?

**RONY** Ja, op de jongerenlijst. Ik kende veel mensen in Zelzate en veel Zelzatenars werkten op Sidmar. Dat is vandaag nog altijd zo. Ik zat bij de Rode Valken (een socialistische jeugdbeweging) en was ook zeer actief in de T-club 64, een progressieve jeugdclub in Zelzate. We hebben toen één jongerenzetel binnengehaald. Dat was een grote overwinning want de fabriek was toen nog een groot ACV-bastion.

### Dus je raakte al onmiddellijk verkozen?

**RONY** Ja, dat was in 1979 en ik was 23 jaar. Ik weet het nog goed, want ik was net te oud om voor mezelf te stemmen. In die tijd mocht je opkomen voor de jongeren tot 25 jaar, maar je kon wel maar stemmen op de jongerenlijst tot 21 jaar. Het feit dat ik zo actief was in het verenigingsleven wierp onmiddellijk zijn vruchten af, want op de fabriek zelf had ik nog niet veel kunnen doen.

### Die jeugdclub, T-club 64, kun je daar iets meer over zeggen?

**RONY** Alle progressieve jongeren kwamen daar samen. We organiseerden optredens, fotowedstrijden, en vele andere activiteiten. Je moest een lidkaart hebben, anders kwam je er niet binnen. Het was echt nog de tijd van de verzuiling. De katholieken hadden hun eigen jeugdhuis, de Zelstar. Zelzate is trouwens altijd een echte socialistische gemeente geweest. Maar spijtig genoeg zit de sp.a vandaag in de oppositie. In 1974 is de club gesloten. De mensen van mijn leeftijd kennen dat nog, maar de jongeren vandaag niet meer.

### Waar komt je linkse gedachtegoed eigenlijk vandaan? Met de paplepel ingegeven?

**RONY** Wij zijn altijd socialisten geweest. Mijn vader werkte op Kuhlman, een chemisch bedrijf. Hij was nooit actief bij een vakbond, maar voerde gewoon zo het woord voor zijn collega's. Hij kwam op voor de mensen als dat nodig was. De grootvader van mijn vader was een bouwvakker en een van de stichters van de 1 meistoet in Zelzate, die hier vandaag nog altijd plaatsheeft. Hij werd toen direct ontslagen, want zijn baas was een liberaal. Gelukkig vond je als bouwvakker gemakkelijk elders werk. Ikzelf was al op jonge leeftijd politiek actief. Vakbond en politiek, dat was helemaal mijn ding.

### Hoe beviel het prille vakbondswerk op Sidmar?

**RONY** Heel goed. In het comité heb ik mij serieus ingezet. Je kunt daar heel veel concrete dingen doen voor de mensen op vlak van veiligheid en welzijn. De evolutie inzake veiligheid en beschermingsmateriaal is enorm. Het kan nog altijd beter maar er is veel ten goede veranderd. Ik heb nog meegemaakt dat het verplicht werd om een veiligheidsbril te dragen. Ook de kledij van toen is niet meer te vergelijken met de kledij van vandaag. Alles bij elkaar was dat voor mij een zeer leerrijke periode. Als jongere werd je ook goed ondersteund en je verantwoordelijkheid was al bij al nog zeer beperkt.

‘

Kijk, als je midden tussen de mensen staat, dan weet je wat er leeft. Je kunt dan standpunten innemen bij de directie waarvan je weet dat ze gedragen worden door de collega's.



Je bent ook vaak de boksbal tussen de directie en de collega's op de werkvloer.

## DEEL II: HET ÉCHTE WERK (1991 – 2018)

### Hoe zag je syndicale loopbaan eruit na die periode als jongere?

**RONY** In 1983 ben ik voor de eerste keer als niet-jongere opgekomen en toen behaalde ik een reservemandaat in het comité. Dat was geen teleurstelling want we werden toen even groot als het ACV. We hadden een zeer sterke lijst met grote persoonlijkheden. Als je ziet wie er allemaal op die lijst stond ... . Bovendien kon ik mijn syndicaal werk blijven doen. In 1987 raakte ik niet verkozen. Die verkiezingen waren een ramp. De uitslag was zo slecht dat een aantal mensen een stap moesten terugzetten. In het jaar 1991 – ik was toen 35 – werd ik syndicaal delegatie en volledig vrijgesteld. Toen begon de echte verantwoordelijkheid, cao's onderhandelen en dergelijke. Nu moesten wij het doen!

### Hoe ging je om met die verantwoordelijkheid? Want op Sidmar werken duizenden arbeiders die allemaal wel iets verwachten van de vakbond.

**RONY** Kijk, als je midden tussen de mensen staat, dan weet je wat er leeft. Je kunt dan standpunten innemen bij de directie waarvan je weet dat ze gedragen worden door de collega's. Dat is essentieel. We hebben het vaak ook hard gespeeld. We zeiden tegen de mensen: kom maar eens van je oren maken tijdens de onderhandelingen, zodat de directie goed beseft wat de verzuchtingen van de vloer zijn.

### En in 2000 ben je hoofddelegatie geworden?

**RONY** Inderdaad. Marnix Bauwens, die toen hoofddelegatie was, is dan op pensioen gegaan. En ik ben in zijn plaats gekomen. We hebben met onze ploeg enorm ingezet op dienstbetoon. Dat was een van onze speerpunten. Belastingen, brugpensioen- en stempelformulieren, we deden het allemaal. Wij reden zelfs naar de mensen thuis om hun papieren in orde te brengen. Dienstbetoon is essentieel. Je hebt leden nodig en je hebt stemmen nodig. Want stemmen zijn mandaten en pas als je

mandaten hebt, kun je dingen veranderen. Elke stem is belangrijk. En dat gaat verder dan het bedrijf. Ook voor het ABVV en zijn diensten is dit cruciaal. Want subsidies en dergelijke zijn gebaseerd op het ledenaantal. Veel mensen staan daar niet bij stil. Je hebt leden nodig voor de algemene sterkte en slagkracht van het ABVV.

### Hoe was dat, hoofddelegatie zijn op een van de grootste fabrieken van het land?

**RONY** Je hebt zeer veel verantwoordelijkheden en verplichtingen. Alles moet draaien. Je bent ook vaak de boksbal tussen de directie en de collega's op de werkvloer. We hebben dagen en nachten onderhandeld, en de mensen zien niet altijd hoe moeilijk dat is. Er zijn altijd mensen die niet tevreden te zijn. Maar we proberen altijd het beste te doen. De laatste cao's hebben we niet meer ter stemming voorgelegd, want we zitten toch met een beperkte loonmarge die ons vanuit de regering wordt opgelegd. We vullen de marge in en meer is toch niet mogelijk. Als de onderhandelingen weer vrij worden, zal er weer gestemd kunnen worden.

### Ik neem aan dat de steeds striktere onderhandelingsmarge een van de belangrijkste evoluties is geweest in het sociaal overleg doorheen de jaren?

**RONY** Vroeger waren de loononderhandelingen inderdaad vrijer. En dat was veel aangenamer. Maar er lag ook geen lat. Als je vijf procent loonsverhoging afsprak en de fabriek naast je kreeg zeven procent, dan was je geen goede delegatie. Velen keken ook niet naar de andere voordelen. Een hospitalisatieverzekering bijvoorbeeld. Bijna niemand had dat toen, maar wij wel. We hebben ook anciënniteitsverlof, einde-loopbaandagen, enzovoort.

We hebben dat allemaal opgebouwd door als vakbond hard en geduldig te werken. Veel werknemers die vandaag beginnen, krijgen een heel pakket voordelen en vinden dat allemaal vanzelfsprekend. Ze beseffen niet dat de vakbond dit steeds heeft moeten afdwingen.

### Waren er dingen die je heel vervelend vond als hoofddelegatie? Bepaalde moeilijke momenten?

**RONY** De vele fusies waren lastig. De groep werd steeds groter en uiteindelijk werden we ArcelorMittal: een wereldwijde speler met meer dan 200.000 werknemers. Bij elke fusie was er ook een besparingsronde. Telkens opnieuw werd er gesneden in de kosten. En telkens opnieuw hebben we gepoogd om dat zo goed mogelijk te regelen. We hebben nooit naakte afdankingen gehad, alleen vrijwillige ontslagen en natuurlijke afvloeiingen. Maar vandaag trekt men de (brug)pensioenleeftijd voortdurend op, waardoor het moeilijker wordt om eventuele toekomstige besparingen op dezelfde manier op te lossen. Ook collega's met medische problemen kunnen we steeds moeilijker helpen. Vroeger kregen deze mensen aangepaste jobs, tot ze op pensioen konden. Maar die lichtere jobs zijn vandaag bijna allemaal weg.

### En zijn er ook zaken waar je zeer tevreden over bent?

**RONY** We hebben interim-arbeid en uitbesteding (outsourcing) zeer sterk kunnen inperken. Vandaag werken er maar dertig tot vijftig interimers, wat zeer weinig is in een fabriek met meer dan vijfduizend werknemers. En door uitbesteding zijn er maximaal honderd jobs verdwenen. We hebben altijd overleg gepleegd. Samen met de directie zijn we blijven zoeken naar oplossingen om de mensen hier aan de slag te houden. En dat heeft geloond. Maar we moeten er nog elke dag voor strijden.



## DEEL 3: AFLOSSING VAN DE WACHT (2018 - ...)

**Je hebt 45 jaar gewerkt op ArcelorMittal. Hoe is de manier van werken geëvolueerd?**

**RONY** Alles is veranderd. De technologische vooruitgang is enorm. Heel veel zaken zijn nu geautomatiseerd. Vroeger hadden we bijvoorbeeld veel kraanmannen nodig, maar vandaag rijden de kranen volledig autonoom door de hallen. Ook de inpaklijn, waar ik vroeger werkte als jobstudent, is nu volledig automatisch. Hele stukken in het productieproces zijn verdwenen omdat machines nu veel efficiënter werken. Er zijn veel jobs verdwenen, maar er zijn ook veel andere jobs in de plaats gekomen. Er kwamen ook nieuwe afdelingen bij, waaronder drie galva-lijnen en een laklijn. Ook de werkdruk ligt vandaag een stuk hoger dan vroeger.

**Zijn er nog verschillen tussen vroeger en nu?**

**RONY** Vroeger werden beslissingen hier genomen, in België. Ook al zat de hoofdzetel toen in Luxemburg. Maar vandaag wordt alles vanuit Londen gedirecteerd door het management en de familie Mittal. Maar zolang de productie goed is en je maakt winst, is er geen probleem.

**Hoe schat je de toekomst van de fabriek in?**

**RONY** Ons bedrijf is vandaag zeer gezond en winstgevend. De productiviteit is zeer hoog. En er wordt volop geïnvesteerd. Ik zie de staalindustrie dus niet verdwijnen in België.

**Vandaag staat een nieuwe groep jonge delegees klaar. Ik neem aan dat je er het volste vertrouwen in hebt?**

**RONY** Dit jaar gaan nog een aantal collega-delegees op SWT, dus het is aan de nieuwe mensen om over te nemen. We hebben een jonge, sterke ploeg. Ze zullen hard moeten werken. Aanwezig zijn op de vloer, praten met de mensen, naar ze luisteren. Dat wordt essentieel. Maar de nieuwe ploeg heeft genoeg maturiteit, kennis en kracht om vooruit te gaan.

**Ben je nog actief bezig met vakbondswerk?**

**RONY** Nee, het is gedaan. Ze mogen mij altijd bellen als ze hulp nodig hebben. Ik heb nog van alles gedaan in mijn laatste maanden, veel op papier gezet en zo. Ik zal er altijd voor hen zijn als ze me nodig hebben.

**Mis je het?**

**RONY** Ik voel mij nu nog zoals op vakantie. De tijd zal raad brengen. Ik ga in elk geval wel wat meer aan mezelf denken. En aan mijn vrouw, kinderen en kleinkind. Zij hebben mij veel te weinig gezien. Ik was heel vaak weg. Mijn vrouw ging ook werken en deed daar nog het huishouden bovenop, de opvoeding van de kinderen, ... . Zonder haar had ik dit nooit kunnen doen. Mijn madam is nog altijd de sterkste CEO die ik ken. Mag ik ook nog de vakbond bedanken?

**Uiteraard!**

**RONY** Wel, ik ben heel dankbaar voor de kansen die ik van ABVV-Metaal gekregen heb. Ik heb er enorm veel leuke herinneringen aan overgehouden. Ik heb mijn horizon kunnen verruimen, onder andere door buitenlandse studiereizen, internationale syndicale samenwerking, enzovoort. We hebben ook moeilijke momenten meegemaakt, maar zo is het leven.

**Heel erg bedankt voor dit gesprek, Rony. En ook voor je jarenlange inzet voor onze vakbond! Geniet van een welverdiend pensioen.**

**WIL JE MEER WETEN OVER DE GESCHIEDENIS VAN DE METAAL?**

**LEES DAN IJZERSTERK, te bestellen via [info@abvvmetaal.be](mailto:info@abvvmetaal.be)**



Er zijn veel jobs verdwenen, maar er zijn ook veel andere jobs in de plaats gekomen.



**BOSCH, TENNECO EN PUNCH  
BUNDELEN DE KRACHTEN**

# DE AUTOMOTIVE INDUSTRIE SPEELT HET SLIM!

Net voor de zomervakantie raakte bekend dat automotieve bedrijven Punch Powertrain, Tenneco en Bosch de krachten gaan bundelen. Ze gaan zich groeperen in een zogenaamd 'slim netwerk'. De focus ligt daarbij op de uitwisseling van kennis, mensen en middelen. Op die manier willen deze bedrijven een versnelling hoger schakelen in hun transformatie tot 'Fabriek van de Toekomst'. Allemaal met de bedoeling om de concurrentiepositie, innovatiekracht én regionale verankering van de auto-industrie in Vlaanderen te versterken.

## **Industrie 4.0 en de Fabriek van de Toekomst**

Vandaag zitten we middenin de vierde industriële revolutie. De economie ondergaat diepgaande transformaties op vlak van digitalisering, robotisering en automatisering. Willen we als metaalsector deze ontwikkelingen mee sturen – in plaats van ze te ondergaan – dan moeten we volop de kaart trekken van industrie 4.0. Als ABVV-Metaal hebben wij steeds gepleit voor een sociale industrie 4.0. Dat wil zeggen: digitalisering en robotisering die ten dienste staat van de mens (en niet omgekeerd).





“Wij zijn vragende partij voor projecten zoals dit. Het ‘slim netwerk’ is iets wat wij toejuichen.”

**Rohnny Champagne**  
provinciaal voorzitter van  
ABVV-Metaal Limburg

Om een echte ‘Fabriek van de Toekomst’ te zijn dient een bedrijf aan enkele voorwaarden te voldoen: innovatieve producten en productietechnieken, werkbare en mensgerichte productieprocessen, een doorgedreven digitalisering, enzovoort. Dit laatste impliceert – voor alle duidelijkheid – niet minder tewerkstelling. Het betekent wel dat sommige functies en taken zullen verdwijnen, maar ook dat er andere in de plaats komen. Dat opleiding, levenslang leren, herscholing, ... in gans dat verhaal essentieel zijn, hebben we als ABVV-Metaal eveneens al meermaals bepleit.

Een ander belangrijk kenmerk van een ‘Fabriek van de Toekomst’ is een verre gaande samenwerking tussen bedrijven onderling. Bedrijven spelen geen soloslim, maar organiseren zich in netwerken. Op die manier kunnen ze van elkaar leren en elkaar versterken. Hier zijn we aanbeland bij het onderwerp van dit artikel: het ‘slim netwerk’ tussen Punch, Bosch en Tenneco.

### Het eerste ‘slim productienetwerk’ in Vlaanderen

Het recent opgerichte netwerk tussen

de drie automotive bedrijven is uniek in Vlaanderen. Het gaat trouwens nog steeds om een pilootproject: de voorbereidende fase is achter de rug, maar het echte werk moet nog beginnen. Agoria – de werkgeversfederatie voor de technologische industrie – is van dichtbij betrokken bij die operatie. **GEERT JACOBS** (Innovatie-expert bij Agoria) omschrijft het doel van het slim netwerk als volgt: *“Het is de bedoeling om onze industrie competitief te houden en om verdere stappen te zetten in de richting van industrie 4.0. Er zijn nog veel uitdagingen en met het netwerk willen we bekijken welke we samen kunnen aanpakken. De uitwisseling van kennis en expertise staat daarbij centraal.”* Hij voegt er nog aan toe: *“Kijk, de technologische evolutie gaat zo snel, er is sprake van exponentiele groei. Maar het leervermogen van bedrijven groeit veel trager. Door samenwerking en co-creatie proberen we die kloof te dichten.”*

Ook voor **KOEN MORRHEY** – Talentmanager op Punch – is het opzet duidelijk: *“De automotive bedrijven in de regio hebben een aantal gemeenschappelijke belangen. We willen onze krachten bundelen en maximaal*

*van elkaar leren.”* Concreet betekent dit dat binnen het netwerk ervaringen zullen uitgewisseld worden inzake automatisering, digitalisering, arbeidsorganisatie, enzovoort. Specialisten van de betrokken bedrijven zullen deze thema’s samen bestuderen en bekijken wat (en hoe) ze van elkaar kunnen overnemen.

*“Op Punch zijn we bijvoorbeeld sterk in mensgerichte productie”,* gaat Koen verder. *“Dat betekent dat wij streven naar een grote betrokkenheid van onze medewerkers, dat er*



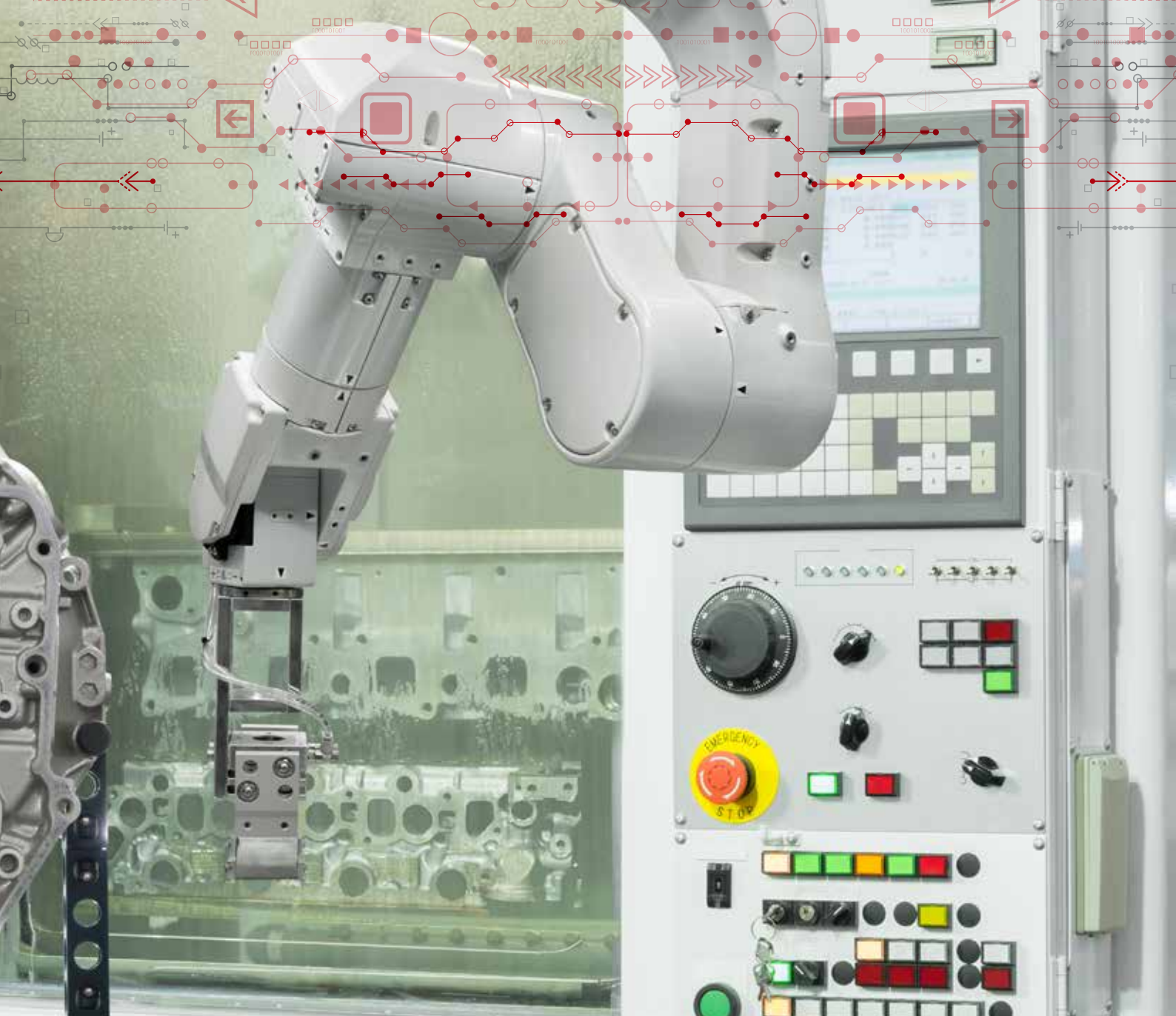
Bedrijven spelen geen soloslim, maar organiseren zich in netwerken. Op die manier kunnen ze van elkaar leren en elkaar versterken

*goed gecommuniceerd wordt tussen werknemers onderling en tussen werknemers en leidinggevenden. Ook autonomie is belangrijk: werknemers kunnen in hoge mate hun werk zelf organiseren.”* Op andere domeinen kan dan weer veel geleerd worden van Bosch en Tenneco: *“Bosch is bijvoorbeeld zeer goed in visueel management, het online tonen van allerlei data en resultaten. Op dit vlak kunnen wij nog stappen zetten.”*

Geert Jacobs besluit: *“Het zou zonde zijn om het potentieel niet te benutten. Er zitten hier drie belangrijke automotive bedrijven op een zakdoek van elkaar. We hebben dus de kans om een echte automotive cluster uit te werken. En dat is precies wat we gaan doen. In eerste instantie hebben we alle betrokkenen rond tafel gebracht en de uitdagingen gedefinieerd. In een volgende fase gaan we concrete technische expertise leveren.”*

Omdat twee van de drie netwerk-bedrijven in Limburg liggen, zijn we ook benieuwd naar de mening van **ROHNNY CHAMPAGNE** (provinciaal voorzitter van ABVV-Metaal Limburg). En die is positief: *“Alle betrokken bedrijven worden met een aantal gelijklopende ontwikkelingen geconfronteerd. Dus het delen van kennis en het bundelen van krachten, om zo onze concurrentiepositie te verstevigen, is uiteraard een goede zaak.”* Maar tegelijkertijd plaatst hij ook enkele kanttekeningen: *“Ik heb slechts informeel vernomen dat dit ‘slim netwerk’ werd opgericht. Als vakbond werden wij daarover niet gecontacteerd, dat is jammer. Wij vertegenwoordigen veel werknemers die elke dag met hun twee voeten in die bedrijven staan. Dan lijkt het mij toch belangrijk om ook naar hen te luisteren als het gaat over uitwisseling van ervaringen, over zaken die goed gaan of juist niet goed gaan.”* En hij voegt er fijntjes aan





toe: *“Als er negatief nieuws is, dan mag je het als vakbond altijd direct gaan uitleggen. Maar als er iets positiefs gebeurt, dan krijg je geen kans om je verhaal te doen.”*

### **Goed opgeleide werknemers staan centraal!**

Een van de speerpunten van het ‘slim netwerk’ is – naast het uitwisselen van proces- en productiekennis – zorgen voor goed opgeleide medewerkers. Zij vormen de hoeksteen van een échte Fabriek van de Toekomst. Door samen te werken willen de betrokken bedrijven het aantrekken, opleiden en behouden van medewerkers verbeteren. Geen overbodige luxe in tijden waarin bedrijven schreeuwen om technisch geschoolde arbeidskrachten.

Op Punch zijn ze alleszins overtuigd van het belang van voortdurende opleiding en

vorming. In de woorden van Koen: *“Ik kan zeggen dat wij daar sterk op inzetten. De kennis van onze werknemers is een belangrijke troef van onze vestiging in Sint-Truiden. We moeten voortdurend investeren in onze competenties en vaardigheden. Dat is levensnoodzakelijk.”*

Ook voor Rohnny Champagne is dit evident: *“Met onze paritaire vormingsfondsen investeren wij vandaag al zeer veel in opleiding en innovatie. Via LIMTEC+, ons opleidings- en kennisinstituut, hebben wij bijvoorbeeld voor Punch een op maat gemaakte CNC-opleiding ontwikkeld.”* Rohnny beklemtoont wel dat er grote verschillen zijn tussen bedrijven onderling: *“Punch investeert inderdaad heel veel in opleiding. Het is ook een moderne en open fabriek. Maar op Tenneco stel ik vast dat er veel te weinig opleidingskansen zijn voor de werknemers. Nog maar twee jaar*

*geleden was er een grote herstructurering waarbij vooral oudere werknemers het bedrijf moesten verlaten. En vandaag zie je dat daar meer dan 200 uitzendkrachten en tijdelijke werknemers werken. Wat mij betreft heb je dan weinig verstaan van zaken zoals levenslang leren, innovatie, opleiding enzovoort.”*

Bij wijze van algemene samenvatting stelt Rohnny: *“Wij zijn vragende partij voor projecten zoals dit. Het ‘slim netwerk’ is iets wat wij toejuichen. Maar wij vragen ook om daarbij betrokken te worden. Vandaag zijn we trouwens al betrokken via de opleidingsfondsen. Maar ook op vloer zelf, op bedrijfsniveau zouden we meer gehoord moeten worden. Enkel zo krijg je niet alleen industrie 4.0 in woorden maar ook in daden. Punch Powertrain heeft dat alvast goed begrepen.”*



# BETER VOORKOMEN DAN GENEZEN

DELEGEES, DUIK IN DE BURN-OUTTOOL

---

In mei 2017 lanceerden we de burn-outtool voor delegees en werknemers om stress op de werkvloer op de agenda te plaatsen. In de interactieve pdf vind je de belangrijkste stressoren en energiebronnen voor werknemers en acties om er iets aan te doen vanuit de werkgever, leidinggevenden en collega's. Gebruik je de burn-outtool nog niet? Dan is het nú het moment. Zo start je dit najaar gewapend in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).





De tool wordt wel gevonden en gelezen, maar moet nog meer actief gebruikt worden. Zeker omdat iedereen erkent dat werkstress een probleem is en kan leiden tot een burn-out. Daarom roep ik alle délégués op tot actie.

**Adri Craens**

**1**

## PAK DE WERKSTRESSOREN AAN MET HET JAARLIJKSE ACTIEPLAN VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

“Ten eerste als voorbereiding op het jaarlijkse actieplan preventie en bescherming op het werk, kortweg JAP. De werkgever is verplicht om dat op te stellen en het voor 1 november op de agenda te zetten van het CPBW. Hoog tijd om je grondig voor te bereiden dus. Ga nu al na bij de werknemers wat de grootste werkstressoren zijn. Zij hebben de meeste ervaring met de fysieke en mentale belasting van de job. Bevraag ook waaruit ze kracht putten. Doet de werkgever genoeg om die energiebronnen te stimuleren? Als je die aandachtspunten mee kunt nemen in het actieplan, werk je proactief aan het preventiebeleid en kost het je in 2019 minder moeite om eventuele problemen aan te kaarten.”

**2**

## GEBRUIK DE TOOL OM JE WERKGEVER TE OVERTUIGEN

“Ten tweede gebruik je de burn-out-tool om met concrete aandachts- en actiepunten naar je werkgever te stappen. Want jij kunt wel zeggen dat het risico op burn-out de laatste jaren sterk is gegroeid. Je werkgever wil gegronde argumenten. En die krijg je in handen met de tool. De tool helpt je om de vinger op de wonde te leggen, om te achterhalen waar die werkstressoren precies hun oorsprong vinden. Ook stelt de tool al mogelijke maatregelen voor op verschillende niveaus. Met zo’n kant-en-klare analyse vind je sneller medestanders.”



# MEESTVOORKOMENDE STRESSOREN 2018

De burn-outtool lijst nu al heel wat stressfactoren op. Toch willen we ook graag weten welke werkstressoren het vaakst voorkomen. Daarvoor heeft Adri je hulp nodig. Want met jouw ervaringen en input maakt hij tegen eind 2018 een nieuw follow-uprapport.

Maak je analyse en mail ze door naar [acraens@abvvmetaal.be](mailto:acraens@abvvmetaal.be). Gebruik het burn-outrapport van 2017 met voorbeelden van werkstressoren als leidraad.



Meten is weten en het beste meetinstrument is de dagelijkse praktijkervaring. Download de tool via [www.abvvmetaal.be/burnout](http://www.abvvmetaal.be/burnout) en ga meteen aan de slag.



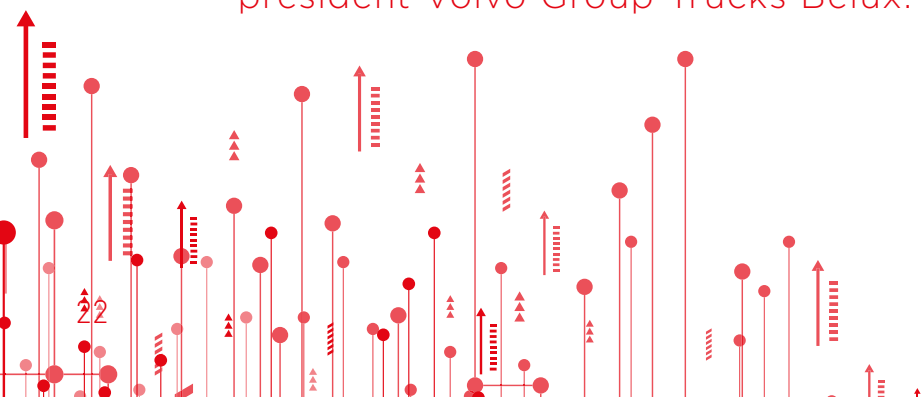
# IS DE TRANSPORTSECTOR KLAAR VOOR DE DIGITALE REVOLUTIE?

Als chauffeur van een lange, zware vrachtwagen kom je ogen tekort in het drukke verkeer. Daarom experimenteert Volvo Trucks al jaren met technologie en automatisering. Zijn zelfrijdende trucks morgen realiteit? Welke impact heeft de digitale revolutie op de transportsector? En hoe spelen we als vakbond daarop in? BTB-voorzitter Frank Moreels en voorzitter van ABVV-Metaal Georges De Batselier gingen langs bij Peter Himpe, vice-president Volvo Group Trucks Belux.

**PETER HIMPE:** "In 2014 nam de Belgische Volvo Trucks-divisie het initiatief om een traject rond digitalisering op te starten. Met de razendsnelle ontwikkelingen rond virtual reality, artificial intelligence en chatbots was het toen of nooit. Ik richtte een Digital Transformation Team op. We gingen een samenwerking aan met Living Tomorrow en Start it @KBC. En we organiseerden een hackathon. Daaruit ontstonden technologieën die moeilijke, repetitieve en tijdrovende taken kunnen overnemen van de chauffeur, met de zelfrijdende truck als summum. Sindsdien speelt België een pioniersrol in de digitale transformatie van Volvo Trucks."

## **ZELFRIJDENDE TRUCKS: REALITEIT OF TOEKOMSTMUZIEK?**

**FRANK MOREELS:** "Wij hebben met de Europese Transportvakbond een studie laten uitvoeren door Arjen van Halem van STZ advies & onderzoek. De hamvraag was: is de zelfrijdende vrachtwagen voor morgen? De conclusie van die studie is dat er op korte termijn al taken geautomatiseerd worden, maar dat de zelfrijdende trucks pas over 25 à 30 jaar echt in het straatbeeld verschijnen. Deelt u die conclusie?"







Zelfrijdende trucks bestaan al. Alleen zijn de weginfrastructuur en wetgeving niet mee.

**Peter Himpe**

**PETER HIMPE:** "Als we alleen naar technologie kijken, zijn zelfrijdende vrachtwagens vandaag al een realiteit. Kijk naar de haven van Shanghai. Daar zie je niemand meer op de kaai, alleen machines en voertuigen. Ook de haven van Hamburg is geautomatiseerd. Er rijdt nu al een autonome vrachtwagen van Volvo Trucks in een Noorse mijn – telkens hetzelfde traject. Er is geen enkele technologische belemmering om morgen zelfrijdende vrachtwagens de baan op te sturen. Externe factoren houden de revolutie tegen: de weginfrastructuur en wetgeving zijn niet mee."

#### **Gevaar voor de veiligheid op de Belgische wegen?**

**FRANK MOREELS:** "Is de maatschappij wel klaar voor zelfrijdende trucks? Ze hebben toch een enorme impact op de weg. En België is Amerika niet. In de Verenigde Staten kun je uren recht door rijden zonder hindernissen of tegenliggers. Op de drukke Belgische snelwegen met de vele op- en afritten ligt dat wel anders. Daar zie ik toch een probleem met de veiligheid."

**PETER HIMPE:** "Over veiligheid valt niet te discussiëren. Autonome vrachtwagens moeten feilloos zijn voor ze de weg op gaan. Daarom doen we al jaren testen. De

introductie van de trucks verloopt ook in fasen. In het begin zullen ze vooral worden ingezet op afgesloten terreinen en voor repetitieve trajecten. In een volgende fase neemt de technologie een beperkt aantal taken over van de chauffeur. Vooraleer ze echt autonoom op de weg rijden zijn we een paar stappen verder."

#### **JOB VAN VRACHTWAGENCHAUFFEUR WORDT OPGEWAARDEERD**

**GEORGES DE BATSELIER:** "De zelfrijdende trucks maken de werknemers in de transportsector ongerust. Ze willen natuurlijk weten welke impact de digitale revolutie heeft op hun baan. Brengt u de jobs van de chauffeurs niet in gevaar?"

**PETER HIMPE:** "Ik denk niet aan banenverlies, eerder aan een verschuiving. In een interview met De Tijd in mei citeerde de krant mij dat er op een dag geen chauffeurs meer nodig zullen zijn. Dat heb ik zo niet gezegd. Er is nu een groot tekort aan chauffeurs en ze zullen cruciaal blijven. Alleen verwachten we van hen in de toekomst meer vaardigheden en kennis dan vandaag. De job zal opgewaardeerd worden, er zullen meer hooggeschoolden nodig zijn."



**GEORGES DE BATSELIER:** "Chauffeurs zullen altijd nodig blijven, daar maak ik me weinig zorgen over. Waar ik me wél zorgen over maak, is over de inhoud van de job. Zullen alle chauffeurs nog meekunnen met die digitalisering? Wat met de laaggeschoolden?"

**PETER HIMPE:** "Laaggeschoolden krijgen opleidingen om bij te benen of om zich om te scholen. Zo tillen we onze samenleving naar een hoger niveau."

**FRANK MOREELS:** "Er zullen altijd mensen zijn die de capaciteit niet hebben om door te groeien, alle opleidingen ten spijt. Ook die mensen mogen niet uit de boot vallen. Werkgevers investeren nu al nauwelijks in de opleiding van hun chauffeurs. Te duur, vinden ze. Ze morren zelfs over de verplichte nascholing van hun werknemers. Pas als er iets ernstigs gebeurt, komen ze in actie."

**PETER HIMPE:** "De transportbedrijven zien de opleidingen wellicht als een serieuze kostenpost omdat de winstmarges in de sector laag liggen."

**FRANK MOREELS:** "Uiteraard mag dat geen excuus zijn om niet in mensen te investeren. En wat de laaggeschoolden betreft: laat ons hopen dat er voor hen nieuwe banen worden gecreëerd in verwante sectoren, zoals in de logistiek."

**PETER HIMPE:** "Ik vermoed inderdaad dat er jobs bijkomen in de sector van de logistiek en overslag. Just-in-time en het verkeer zijn nu de twee grote vijanden voor de transportsector. Om die uitdagingen te tackelen gaan heel wat bedrijven over van één groot distributiecentrum naar veel kleine hubs dicht bij hun klanten, zoals Ikea dat doet. Die lokale distributiecentra creëren nieuwe banen."

#### WORDT DE TRUCKBOUWER TRANSPORTEUR?

**GEORGES DE BATSELIER:** "In het interview met De Tijd zei u dat Volvo Trucks op termijn zelf transporten zal organiseren, en dat transporteurs een belangrijkere rol zullen spelen. Hoe ziet u die evolutie?"

**PETER HIMPE:** "Er zijn bedrijven waar transport de corebusiness is en blijft. Maar voor de meeste bedrijven ligt de toegevoegde waarde elders. Denk aan afvalophaling: niet het transport, wel de recyclage van afval bepaalt hun winstmarge. Dus zie



Voor veel bedrijven ligt hun meerwaarde niet in het transport. Ik zie een belangrijkere rol voor transporteurs.

**Peter Himpe**





ik een belangrijkere rol voor de transporteurs die het vervoer gaan organiseren voor de bedrijven. Ook Volvo Trucks kan daarin een rol spelen: dat we naast vrachtwagens verkopen ook transporten gaan organiseren.”

**FRANK MOREELS:** “Jullie besteden transport nog altijd uit aan klassieke transportbedrijven. Waarom organiseert Volvo Trucks dat niet zelf?”

**PETER HIMPE:** “Omdat uitbesteden voorlopig goedkoper is. En omdat de transportdiensten nog niet matchen met wat de aandeelhouders van ons verwachten. Meer eigen transporten organiseren kan alleen als we ons businessmodel grondig veranderen en dat is op korte termijn niet aan de orde. Voorlopig ligt onze focus nog bij de ontwikkeling van nieuwe technologieën voor het gemak en de veiligheid van de chauffeurs.”

### JONGE MENSEN AANTREKKEN

**FRANK MOREELS:** “Technologie in transport kan misschien een trigger zijn voor jonge mensen om in het vak te stappen. Vakbonden doen al heel wat om het beroep aantrekkelijker te maken. Ons sociaal fonds Transport en Logistiek stelt vrachtwagens ter beschikking van de VDAB voor opleidingen. We hebben ook een promotruck die van school naar school rijdt om de jeugd warm te maken. Jammer genoeg volstaat het niet. Jonge gasten hebben te weinig triggers om te kiezen voor het beroep. Belgische transporteurs doen nog zelden internationale transporten. En door tracking en tracing, en de tachograaf is er natuurlijk wat vrijheid van de chauffeur weggevallen. Er zijn andere triggers nodig en misschien vinden ze die in de technologie.”

**PETER HIMPE:** “Ook wij doen inspanningen om het beroep aantrekkelijker te maken. Zo spelen we met Love2Truck in op het communitygevoel. We reiken een prijs uit voor de meest gepassioneerde vrachtwagenchauffeur van België. En we ontwikkelden met het Instituut voor Mobiliteit van de Universiteit Hasselt een app waarmee chauffeurs punten, en dus gratis producten, kunnen verdienen met goed rijgedrag. Ook de digitale revolutie kan inderdaad een mooie trigger zijn om meer jongeren aan te trekken. Wij denken graag met jullie vakbond mee.”



# HET WAS 16 JAAR LANG VIJF VOOR TWAALF BIJ PHILIPS

GETUIGENIS VAN GODELIEVE BOLLEN

Toen ze 1986 haar vast contract in handen had, trakteerde Godelieve Bollen de collega's op een stuk 'vlaai'. Een jaar later kondigde het management bij Philips Hasselt al een herstructurering aan en vroeg ze zich af of ze straks taart zou trakteren voor haar afscheid. Toen al – ze had nog geen syndicaal mandaat – was ze strijdvaardig en riep ze de collega's op om 'de boel plat te leggen'. De directie was er dan ook haar sociaal plan uit de doeken komen doen zonder dat er ook maar één woord van was doorgenomen met de vakbonden. De volgende sociale verkiezingen stond Godelieve op de lijst.

De herstructureringen hingen het personeel van Philips eigenlijk constant boven het hoofd. Als een dreigend zwaard van Damocles. Ze hoorden jaar na jaar niets anders van het management dan: "Het is 5 voor 12." Op den duur voelde de zoveelste herstructurering aan als een loutere opkuisactie. De oudere werknemers, de langdurig zieken, de ambetanteriken eruit en daarna de doorstart met een schone lei.

Bij een zoveelste herstructureringsronde werden de collega's van de dagploeg onder druk gezet: of ze kozen voor de vaste avondpost of ze kregen hun C4. Alleen was dat buiten Godelieve gerekend. Zij was dankzij de metaalvorming op de hoogte van werknemersrechten en wist dat het arbeidsregime niet zomaar kon gewijzigd worden zonder een syndicaal OK.

Telkens opnieuw waren de ontslagen werknemers nog bezig met hun opzegperiode en daar stond het nieuw aangeworven volk al klaar aan de poort. Ongehoord, vond Godelieve, en zij pleitte ervoor dat ex-Philippiens voorrang kregen bij nieuwe aanwervingen. Met resultaat. Niet iedereen dacht er evenwel zo over bij Philips. Want deze ex-collega's hadden toch een ontslagpremie ontvangen, zo klonk het. Een gewonnen strijd die Godelieve weliswaar veel stemmen kostte bij de volgende sociale verkiezingen.

De dag waarop het doek definitief zou vallen voor Philips Hasselt, kwam het slechte nieuws dan ook hard aan. De gelatenheid





De podcastaflevering over Philips Hasselt steekt mooi ineen en het verraste me wel dat ik zelf nogal aan bod kwam. Ik deelde de podcast in een besloten Facebook-groep met 800 ex-Philippiens en de reacties waren erg positief. Zeer knap & professioneel werk!

**Ontdek hem op de volgende pagina**

was groot. Bij Godelieve waren het frustratie en onmacht die de bovenhand haalden toen ze de pers te woord stond, die het onfortuinlijke personeel stond op te wachten.

Ook bij Jabil, dat de afdeling ontwikkeling en productie overnam van Philips, was het onzekerheid troef. Van de aanvankelijk 900 Philippiens die mochten overgaan naar Jabil bleven er uiteindelijk iets meer dan 100 over. Bij de eerste aankondiging van een herstructurering bij Jabil trok Godelieve dan ook zonder twijfelen naar de hoofddelegee. Het werk neerleggen, dat moesten ze. Eens ze had aangetoond dat ook het werkvolk er zo over dacht, hing de ketting aan de poort. Maar qua zichtbaarheid scoorde de actie niet hoog dus sloten Godelieve en haar militanten prompt de Kempische Steenweg af in Hasselt. De fabriek zou 4 dagen stilliggen. Het resultaat was een overweldigende solidariteit, vooral vanuit de Turkse en Marokkaanse gemeenschappen, en meer inspraak van het personeel. De herstructurering kon niet worden vermeden, maar wel werd de beslissing om te blijven of te vertrekken niet meer puur boven de hoofden van het volk genomen.

Ja, geeft ze toe, al die professionele tegenspoed heeft haar getekend, maar naast veel leed, kwamen er ook mooie dingen uit voort. Vriendschappen voor het leven, nieuwe carrières, nieuwe kansen. Ze's een taaie, die Godelieve, maar ze blijft vooral een van de meisjes van Philips.



De herstructurering kon niet worden vermeden, maar wel werd de beslissing om te blijven of te vertrekken niet meer puur boven de hoofden van het volk genomen.







# MET METALCAST GEVEN WE EEN (LUIDE) STEM AAN SOCIALE GESCHIEDENIS

# 1

## ABVV-METAAL ZET IN OP EEN NIEUW STRAF MEDIUM: DE PODCAST

De lancering van onze eerste podcast was een groot succes. Luisteraars bevestigden ons enthousiast dat dit een geweldige manier is om onze sociale geschiedenis tot leven te wekken.

De eerste podcast over de sluiting van Phillips Hasselt was een vat vol verhalen, teleurstellingen en nieuwe hoop. Een moment in onze sociale geschiedenis verteld door echte mensen, die er dicht bij hebben gestaan. Op 3 december 2002 daverde Hasselt op zijn grondvesten. De directie van Philips kondigde de sluiting van de fabriek aan, die eerst naar Polen en Hongarije en later naar Oekraïne verhuist. De verslagenheid bij de Philippiens was groot. 1336 werknemers stonden op straat, of werden overgeplaatst of overgenomen. We gingen op de locatie een kijkje nemen en spraken met betrokkenen.

Je kunt deze luisterreeks van ABVV-Metaal wanneer en waar je het wil via podcasting beluisteren. De podcast is gratis te downloaden of te streamen vanop [abvvmetaal.be/metalcast](http://abvvmetaal.be/metalcast), via SoundCloud of in de iTunes Store. Eens een aflevering gedownload, kun je deze ook offline beluisteren. Veel luisterplezier!

# 2



Ook de tweede podcast is bijna klaar. In deze aflevering luisteren we naar het levensverhaal van Rudy De Leeuw. We gingen op zoek naar zijn drijfveren, verhalen uit zijn jeugd maar ook mede- en tegenstanders van Rudy als syndicaal figuur. Hou onze website of sociale media dus goed in de gaten.

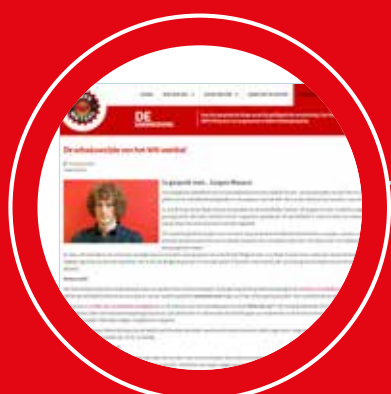
Ook Godelieve werkte mee aan de eerste podcast. Zij maakte als syndicaal afgevaardigde het sociaal bloedbad bij Philips dan ook uit eerste hand mee. Sterker nog, haar carrière is een aaneenschakeling van reorganisaties. Wil je weten hoe deze straffe dame daarmee omging? Lees dan haar getuigenis op pagina 22.





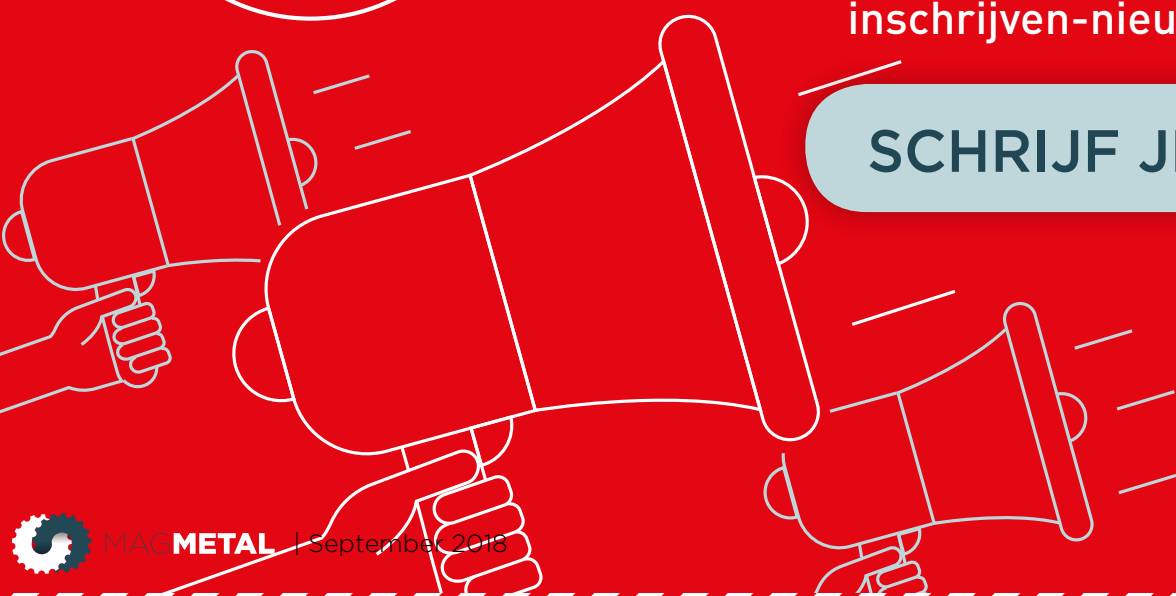
# ABVV-METAAL CONNECT

Een nieuwe, compacte tweewekelijkse nieuwsbrief, geïnspireerd door en inspelend op de actualiteit. Met veel informatieve links. Een snelle manier om op de hoogte te blijven van al het sociale nieuws.



Nog niet in jouw mailbox?  
Schrijf je nu snel in:  
[abvvmetaal.be/  
inschrijven-nieuwsbrief](http://abvvmetaal.be/inschrijven-nieuwsbrief)

**SCHRIJF JE IN!**





**YOUNG**

**TALENTS**

**RULE**



Ze is 21 jaar, nationaal bestuurslid van de Jongsocialisten, kandidate voor sp.a in hometown Bredene op 1018 en oprichtster van Peer Support Vlaanderen. Verder schreef ze samen met Heleen Becuwe het boek *Oe Ist?* en won ze dit jaar de Human Rights Award, die werd uitgereikt door de internationale jongerenorganisatie JCI. Oona Wyns is, zacht uitgedrukt, goe bezig.

Ook Vincent is jong en onbetwistbaar on a roll. Zijn syndicaal engagement gaat al meer dan een decennium mee, al is hij zelf nog maar prille dertiger. Hij was militant voor ABVV-Metaal bij de producent van weefgetouwenmachines Van de Wiele en actief lid van de Jongerencommissie van onder andere ABVV-Metaal. Sinds kort is hij hoofdafgevaardigde in het bedrijf met meer dan 750 werknemers, en leidt hij er een ploegverjonging in goede banen. Daarnaast is hij sinds dit voorjaar voorzitter van het IndustriAll Europe Youth Committee. Hij slaagt er bovendien wonderwel in om dat te combineren met zijn gezinsleven.

MagMetal sprak met deze jonge talenten en leerde: daar zit muziek in.

### **Jullie hebben op jonge leeftijd al een mooi palmares om mee uit te pakken. Hadden jullie dit ooit verwacht?**

**OONA** Nee, zeker niet. Bij mij is alles het gevolg van een toevallige samenloop van omstandigheden sinds mijn vijftiende. Toen stapte de dertienjarige broer van een vriend uit het leven. Een maand later verloor ik nog een vriend aan zelfdoding. Ik zat met veel vragen: waarom gaan mensen liever voor eeuwig slapen dan elke ochtend op te staan? Als deel van het rouwproces heb ik dan de Facebook-groep 'Nee tegen pesten' opgericht. Daarmee wilde ik een positieve boodschap brengen om pesten tegen te gaan. Het moest een plek zijn waar jongeren terecht kunnen met hun verhaal en waar we ervaringen uitwisselen. Op die manier wilden we voorkomen dat nog meer jongeren uit het leven zouden stappen. Dat werd opgepikt door de media en we kregen steeds meer uitnodigingen van scholen om er te gaan spreken over pesten. Ik kreeg van veel leerlingen de reactie dat de boodschap aankwam doordat ze van mij kwam als leeftijdsgenoot. Zo begon ik na te denken over de methode van peer support. Ik schreef ook een brief aan minister van Onderwijs Crevits over mijn teleurstelling in het beleid en zij nodigde mij prompt uit op haar kabinet. Met de steun van Hogeschool West-Vlaanderen en subsidies van Provincie West-Vlaanderen kwam dan Peer Support Vlaanderen tot stand.

Dat ik me actief politiek zou gaan engageren, daar had ik nooit bij nagedacht. Tot het mij gevraagd werd. Om echte verandering teweeg te brengen, is een politieke functie nodig. Dus zei ik ja en daar heb ik nog geen seconde spijt van gehad.

**VINCENT** De vakbond heeft mij van in het begin geïnspireerd, maar zonder het vertrouwen van mijn voormalige hoofd-delegee zat ik nu niet in deze positie. Ik heb dit te danken aan de kansen die hij me heeft gegeven. Ik ben destijds in de vakbondswerking gestapt met het idee om het syndicalisme bij Vandewiele verder uit te bouwen. Ik wist dat dat een uitdaging zou zijn in zo'n groot bedrijf waar de plaatsjes dun bezaaid zijn. Maar goed, ondanks een zekere ambitie,



Om echte verandering teweeg te brengen, is een politieke functie nodig. Dus zei ik ja en daar heb ik nog geen seconde spijt van gehad.

**Oona Wyns**

had ik tot voor kort het gevoel dat ik nog veel kon bijleren van de ervaren oudere garde. Toen Patrick Baekelandt eind 2017 besliste dat de tijd rijp was om de nieuwe generatie op de voorgrond te laten treden, trad ik graag en met een degelijke bagage in zijn voetsporen. Dat was het startschot voor een volgende fase van de syndicale verjongingskuur bij Vandewiele. Onze ploeg bestaat voor de helft uit min-35-jarigen.

Het verhaal bij IndustriAll Europe Youth Committee is voortgevloeid uit mijn engagement voor de Jongerencommissie van ABVV-Metaal. Plots kwam er die vraag vanuit de Centrale: of ik voorzitter wilde worden van de jongeren vleugel van de Europese industrievakbond. Ja, dat wilde ik al maar te graag, maar niet zonder de zegen van mijn vrouw. Die kreeg ik en voor ik het wist werd ik officieel ingehuldigd in Sofia.

### **Het welzijn van jongeren houdt jullie bezig, elk op jullie eigen manier.**

**VINCENT** Ter voorbereiding van dit interview las ik enkele artikels van Oona. Zo ook een interview uit *Het Nieuwsblad*. Daarin zeg je, Oona, dat je als leerling vaak het gevoel had dat je problemen niet erg genoeg waren om bij bepaalde instanties aan te kloppen voor hulp. Je zei: "Er bestaat niet zoiets als niet erg genoeg, als het over je goed voelen gaat. Dan is alles serieus genoeg om erover te praten." En dat is nu eens hetzelfde bij de vakbond:





“

Als je werkt, spendeer je meer dan acht uur per dag op je werkplek en/of bij je collega's. Je welzijn is dan ook belangrijk. Veel hangt af van de relatie met je collega's en met je leidinggevenden.

**VINCENT DEGANCK**

niets is te min om erover te praten. Als je werkt, spendeer je meer dan acht uur per dag op je werkplek en/of bij je collega's. Je welzijn is dan ook belangrijk. Veel hangt af van de relatie met je collega's en met je leidinggevenden. De vakbond heeft daar een belangrijke taak: zowel in het creëren van een gezond klimaat op de vloer, als in de bemiddelende rol.

**OONA** Dat is inderdaad identiek op school. Jongeren besteden het grootste deel van hun tijd op de schoolbanken en als ze zich dan niet goed voelen op school door de situatie op school of thuis, dan krijg je problemen. Peer Support Vlaanderen wil een

vangnet creëren voor die jongeren zodat de signalen snel kunnen opgevangen worden wanneer iemand het niet goed stelt. Dat kan de natuurlijke leider van de klas zijn of een vertrouwenspersoon of ook een praatpaal, iemand die luistert. Voor een school in het Peer Support-traject stapt, komt vaak de vraag of dergelijke rollen voor de jongeren zelf niet te belastend zouden zijn. Maar net daar ligt het activveld van Peer Support natuurlijk: deze jongeren versterken en hen leren hoe ze hun grenzen afbakenen.

Nu, er bestonden al heel wat goede initiatieven in de strijd tegen pesten op school. Peer Support Vlaanderen heeft deze versnipperde organisaties en initiatieven gebundeld tot een netwerk, waardoor ze toegankelijker worden en de bestaande knowhow optimaal benut worden.

**Schiet het huidige beleid tekort? Waar kan het beter?**

**VINCENT** Het welzijn van de werknemers is nauw verbonden met het beleid en de impact ervan op onze mensen. Dat is dan ook de wezenlijke kerntaak van ons als vakbond: dat beleid proberen bij te sturen. De pensioenplannen van de huidige rege-

ring zijn een ware ramp. Jongeren liggen misschien niet wakker van de pensioenleeftijd of het pensioenbedrag, maar wel vragen ze zich af of er voor hen nog wel een pensioen zal zijn. En de besparingen blijven maar komen. Steeds op kap van dezelfde bevolkingsgroep. Op de werkvloer is dat duidelijk voelbaar. Er is nog maar bitter weinig geloof in het politieke debat.

**OONA** Onlangs zei een belangrijke politicus (red. Geert Bourgeois) in de media dat ons onderwijs inboet aan kwaliteit door een te grote focus op het welbevinden van de leerlingen. Bullshit! De resultaten van onderzoek spreken deze stelling ronduit tegen. Jongeren en kinderen die zich niet goed voelen, gaan niet graag of zelfs niet meer naar school en komen terecht in een neerwaartse spiraal. Hoe komt dat de algemene kwaliteit van het onderwijs ten goede?

“

Jongeren liggen misschien niet wakker van de pensioenleeftijd of het pensioenbedrag, maar wel vragen ze zich af of er voor hen nog wel een pensioen zal zijn.

**VINCENT DEGANCK**



Het beleid schiet zeker tekort. Acties zoals Music for life en de Rodeneuzenactie zijn super. Maar het stoort mij dat beleidsvorming op die manier afgeschoven wordt op de bevolking, die al belastingen betaalt en daarmee het beleid in handen geeft van mensen die horen te weten waarmee ze bezig zijn. Wist je dat zelfdoding de voornaamste doodsoorzaak is onder twintigers in West-Vlaanderen? De provincie lanceerde wel de schitterende Oe ist?-campagne, maar die is afgelopen... En daarna volgt zoals bij zoveel campagnes niets meer. Er wordt zoveel geïnvesteerd in campagnes voor verkeersveiligheid, waardoor campagnes voor mentaal welbevinden heel erg zeldzaam zijn.

Katia Seghers van sp.a lanceerde onlangs een zoveelste voorstel in het Vlaams parlement ter preventie van pesten. Het voorstel werd weggestemd. "Want er gebeurde toch al zoveel rond pesten", klonk het bij de meerderheid. Enkele dagen nadien verscheen in de media het verhaal van een jonge gast die uit het leven stapte na zware pesterijen. Dan zie je die nee-stemmers massaal in hun digitale pen kruipen om zich verontwaardigd te gaan tonen op Twitter.

**VINCENT** Bottom-up acties zijn mooie initiatieven, maar het stoort mij als ze worden misbruikt om zich te profileren als familiaal of sociaal bedrijf. Puur opportunisme, want als het bekendheid oplevert, is er plots wel geld voor dergelijke goede doelen.

**OONA** Wist je dat je als jongere die na een zelfmoordpoging in de spoedafdeling terecht komt verzorgd wordt aan je wonden en dan naar huis wordt gestuurd, zonder ook maar één opvolgingsgesprek?



## Onzekerheid over je job is volgens mij een goede voedingsbodem voor pestgedrag

**Oona Wyns**

De oorzaak van je probleem ligt misschien wel in de thuissituatie... diezelfde thuis waar je dus zonder boe of bah weer heen wordt gestuurd vanuit het ziekenhuis. Of op school, waar je veel te vaak ook zonder begeleiding terug naartoe moet. Want daar zijn geen middelen voor.

### Is pesten ook een actievelid voor de vakbonden?

**VINCENT** De wetgeving op de psychosociale belasting is er, maar op beleidsniveau gebeurt daar zeer weinig rond. De metaalindustrie is ook een macho mannenwereld, waar praten over hoe je je voelt niet altijd evident is. Bij ons is er een afdeling waar er ooit een redelijk groot personeelsver-

loop was. Er werken voornamelijk vrouwen. Pesterijen, en dan vooral van verbale aard met onderhuidse opmerkingen, lijken er vaker voor te komen. Onzekerheid over je job is volgens mij een goede voedingsbodem voor pestgedrag.

**OONA** Dat is inderdaad al gebelegen. Vrouwen hebben doorgaans de neiging om de lat hoog te leggen. Niet enkel voor zichzelf, maar ook voor elkaar. Ook in vrouwencompetitiesport is pesten een groot probleem om diezelfde reden.

En bij jongeren speelt zeker ook die onzekerheid, naast bijvoorbeeld een probleemsituatie thuis. Stel dat een van de ouders werkloos of ernstig ziek is: allemaal uitlokkers van pestgedrag. Opvoeding speelt natuurlijk altijd een rol: zien doen, doet doen. Ook de verbinding tussen thuis en de school zijn van belang. Pestgedrag blijft te vaak onder de radar door een gebrek aan communicatie. Ik heb al vaak gepleit voor een verplicht vak 'burgerschap' waar respect voor elkaar en inzicht in de multiculturele maatschappij onderwezen worden.

**VINCENT** Als ik vergelijk met mijn eigen schooltijd, wordt er wel veel meer aandacht geschonken aan pesten op school. Kijk maar naar de Move tegen Pesten-campagne van Ketnet. Een goede zaak, maar ook het puur pedagogische zou meer naar de voorgrond moeten treden. Als ouder van een kind met leerproblemen, word je van het kastje naar de muur gestuurd. Je wordt geconfronteerd met een totaal versnipperd landschap van instanties en organisaties. Hoog tijd voor meer diepgaande én zeker geïntegreerde leerondersteuning op school.





Zo merk ik dat wij als jongeren nog veel meer willen inzetten op het ecologische aspect en verkeersveiligheid.

**Oona Wyns**

**OONA** Klopt! Herkenbaarheid en voelen dat ook jij vertegenwoordigd wordt, zijn cruciaal.

**VINCENT** Ook is het belangrijk dat je weet waar je naartoe wil én je daarbij bewust bent van je eigen potentieel en grenzen. Wat doe ik zelf? Wat laat ik best aan anderen over? Mensen aanspreken en inzetten waar ze kunnen excelleren. Om dat te kunnen doen, moet je je laten omringen door de juiste personen en een netwerk uitbouwen. Dan geraak je er wel.

#### Trekt Peer Support ook naar de werkvloer?

**OONA** We werken nu met een sterk, academisch onderbouwd programma op maat van het secundair onderwijs. Volgend jaar gaan we aan de slag in het buitengewoon onderwijs. De vraag om een programma uit te werken voor de werkvloer is ons zeker al gesteld. Of ik dat zie zitten? Ja, ik zie dat zitten, maar eerlijk is eerlijk, we hebben er de middelen niet voor. Voor Peer Support Vlaanderen krijgen wij van Howest middelen voor één vaste medewerkster en meer krijgen we met ons tweeën niet gebolwerkt.

Er is expertise voorhanden op vlak van pesten op het werk, maar net zoals we dat voor jongeren gedaan hebben, moet ook hier al die expertise gebundeld worden. Dat kunnen we. Maar onze benadering van Peer Support is nu een methodiek die werkt omdat we het doen met, voor en door jongeren. Dat hele proces zou naar analogie moeten herhaald worden met, voor en door volwassenen. Een groot deel van het succes dat we nu boeken met Peer Support hebben we te danken aan onze geloofwaardigheid, omdat ik zelf een jongere tussen die jongeren ben. Dat hebben deelnemers mij ook al dikwijls gezegd. Misschien trek ik dus best naar de werkvloer met Peer Support als ik zelf afgestudeerd en aan het werk ben.

#### Welke accenten willen jullie leggen bij IndustriAll Europe Youth en in Bredene?

**OONA** Vincent, ik las in een van jouw blogs dat de vakbond enkel kan groeien als ze investeert in de jongeren. Dat is niet anders in de politiek. In de lokale politiek in Bredene hebben de socialisten al achttien jaar de meerderheid. Daar zit dus een ervaren, stevige ploeg in het zadel. Zij zien ook het belang in van vernieuwing en verjonging. Daarom hebben ze in oktober zes jongeren, de YoungVibes, op de lijst gezet die hun eigen stempel op het bestaand beleid – dat natuurlijk al socialistisch is - mogen drukken. Zo merk ik dat wij als jongeren nog veel meer willen inzetten op het ecologische aspect en verkeersveiligheid. Dat er een politieke verjonging en vernieuwing gaande is, is een heel goede zaak vind ik.

**VINCENT** Mijn topprioriteit is de versterking van het jongeren netwerk in Europa. In Oost- en Centraal-Europa ligt de syndicalisatiegraad een pak lager dan hier bij ons. De vakbond is er veel minder geïnstitutionaliseerd dan in België. Willen we daaraan werken, moeten we de jongeren aanspreken. Door hen inspraak te geven en door met hen te communiceren op een aantrekkelijke manier. Een jonge smoel hebben helpt dan wel.



In Oost- en Centraal-Europa ligt de syndicalisatiegraad een pak lager dan hier bij ons. De vakbond is er veel minder geïnstitutionaliseerd dan in België. Willen we daaraan werken, moeten we de jongeren aanspreken.

**VINCENT DEGANCK**



### Vincent, what's next: de politiek?

**VINCENT** In 2012 stond ik op de lijst voor de gemeenteraadsverkiezingen in Kortrijk. Ik vond het een leuke ervaring waarbij ik heel veel kameraadschappen heb opgebouwd. Ook nu is de vraag mij gesteld, maar ik heb vriendelijk bedankt. Ik ben van het principe dat je keuzes moet maken, want je kunt niet alles even goed doen. Bovendien lijkt het me ook nogal tricky om te kandideren voor de gemeenteraad in dezelfde stad waar je bij een van de grootste bedrijven de functie van hoofddelegee bekleedt. De vakbond is mijn familie en geeft mij een goed gevoel. Ik ben ook blij om te zien dat de Kortrijkse politiek zoveel veelbelovende politici voortbrengt, zoals Maxim Veys en Tine Soens. Zij doen dat goed! Laat elk binnen zijn eigen domein zijn werk doen, en elkaar helpen waar het kan. Bovendien doen we als vakbond dagelijks aan politiek.

### Oona, zit er voor jou een syndicale toekomst in?

**OONA** Ik ben al heel lang lid van Magik?, vooral omdat ik het belang inziet van vakbondswerk. Ook bij de Jongsocialisten is er een steeds grotere focus op het syndicale aspect. De banden met de vakbond worden dan ook versterkt. Ik sluit een syndicale toekomst zeker niet uit.

6

Bovendien  
doen we als  
vakbond  
dagelijks aan  
politiek.

VINCENT DEGANCK

### Zijn er persoonlijke ambities?

**VINCENT** Ik denk dat ik de komende tijd mijn handen vol zal hebben met de dubbele uitdaging als hoofddelegee en voorzitter. Ik wil nu vooral veel bijleren en mij grondig inwerken. Ervaring opdoen en genieten. Het zou jammer zijn dat ik op mijn 32e al zonder ambities zou zitten. Ik heb er nooit flauw over gedaan dat ik een grote honger heb naar meer. Ik hoop alvast nog lang te mogen verder bouwen op hetzelfde elan en we zien uiteindelijk wel wat komt.

**OONA** In oktober zal het de eerste keer zijn dat ik mag stemmen, terwijl ik dan al meteen zelf op een verkiesbare plaats sta. Zot toch? Nu, ik woon erg graag in Bredene en ik kijk er enorm naar uit om me te engageren voor mijn gemeente.

Verder is ons boek *Oe ist?* in druk gegaan. Ik kan soms nog altijd niet geloven dat ik als 21-jarige een boek heb met mijn naam op de cover dat straks te koop is in De Standaard Boekhandel. Te gek voor woorden. Er staan al zo'n tiental lezingen gepland over heel West-Vlaanderen. Er hebben zich ook weer nieuwe scholen gemeld voor het Peer Support-traject. We hopen met het boek ook de rest van Vlaanderen te overtuigen van ons project.

Mijn grootste liefde momenteel, dat zijn toch de Jongsocialisten. Ik wil er meer ervaring opdoen en daarna doorgroeien. Je ziet dat het activisme bloeit bij de Jongsocialisten van vandaag. Er is meer durf en het stigma dat we als 'sossen' meedragen, wordt omgebogen naar iets positiefs. Terug naar de basis: we durven weer tegen de schenen te schoppen, zowel van de regering, als van de moederpartij. We zijn dan ook een aparte vzw. We hebben veel te danken aan de steun van sp.a, die daarbij openstaat voor kritiek. Onder John (Crombez, red) wordt er volop ingezet op verjonging. Dat wil zeggen dat de Jongsocialisten kunnen rekenen op enorm veel digitale, inhoudelijke en communicatieve ondersteuning.

**VINCENT** De mentaliteitswijziging bij de Jongsocialisten is voelbaar. Vroeger zaten er wel eens opportunisten bij die enkel op zoek waren naar een springplank in hun ambitie om politieker te worden. Nu is dat anders. De jongeren zijn actief bezig met het beleid en minder met hun individuele toekomst. Ook al zitten de socialisten nu in zwaar vaarwater, ik geloof dat ze het tij kunnen keren met deze jonge socialistische generatie.

**OONA** Met zoveel geëngageerde jongeren, zit de toekomst van de socialisten ongetwijfeld gebeiteld!



Lees zeker het  
nieuwe boek  
van Oona Wyns

## COLOFON

**Verantwoordelijke uitgever:** ABVV-Metaal, Georges De Batselier, Jacob Jordaensstraat 17, 1000 Brussel

**Redactie:** Wim Careel, Isabelle Van Hiel, Joke Hofmans, Mariëlle Degeeter, Dania Paternini

**Concept & lay-out:** The Oval Office

Een publicatie van ABVV-Metaal | september | 2018 ©

