

JANUARI 2020

MAGMETAL

MAGAZINE VAN ABVV-METAAL



ONZE METALLO'S STAAN OP

Wat zijn de dromen en drijfveren van onze top-delegees?



HERSTRUCTURERING BIJ BEKAERT
EN PUNCH POWERTRAIN

INTERVIEW MET
PROF. DR. SARAH DE LANGE

In deze editie van MagMetal

04

Opkomen voor ABVV-Metaal.

Dromen en drijfveren van onze metallo's.

09

Ook zij staan mee op.

Sterke quotes over sterke ambities.

10

Delegees in tijden van collectief ontslag.

Het verhaal van de grote herstructureringen bij Bekaert en Punch Powertrain.

16

Wij tegen zij.

Hoe werkt polarisering en wat kun je eraan doen?



16

09

**sta
mee
op**



**20
20**

sociale
verkiezingen

04



10



22**Interview met
prof. dr. Sarah de Lange.**

Over de verrechtsing
van de politiek.

25**Gesprek met
Karl van den Broeck.**

Hoofdredacteur van Apache over de
missie van onderzoeksjournalistiek.

28**Op zoek
naar geluk.**

Gesprek met zanger en
songschrijver Geert Verdickt.

31**Bezoek aan het
Migratiemuseum.**

De gendercommissie staat mee op
tegen wij-zij denken op de werkvloer.

Colofon**VERANTWOORDELIJKE UITGEVER**

ABVV-Metaal, Georges De Batselier,
Jacob Jordaensstraat 17, 1000 Brussel

REDACTIE

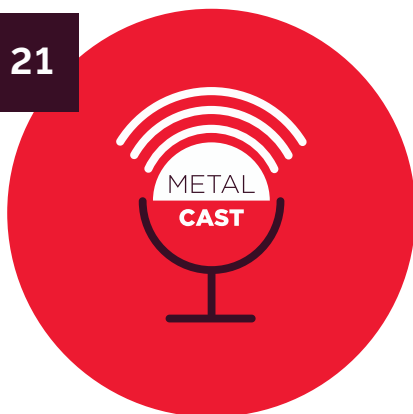
Marc Lenders, Dania Paternini, Wim Careel,
Joke Hofmans, Hanne Stoppie,
Mariëlle Degeeter, Janne Roelen

CONCEPT & LAY-OUT: The Oval Office

FOTO'S: Medialounge



Een publicatie van ABVV-Metaal
januari | 2020 ©

22**25****21****28**

OPKOMEN VOOR
ABVV-METAAL:
DROMEN EN
DRIJFVEREN VAN
ONZE METALLO'S

M



**“Zorgen voor meer
solidariteit, meer recht-
vaardigheid en betere
werkomstandigheden:
daarom ben ik delegee
geworden.”**

Van links naar rechts:
Alex Van De Vondel,
Hans Truyen, Frans Cortvriendt,
Peter Degrijze, Ann Cox



In mei zijn er sociale verkiezingen. Werknemers kiezen dan hun vertegenwoordigers in de ondernemingsraden en in de comités. Gedurende vier jaar zullen deze verkiezingen niet alleen de krachtsverhoudingen tussen de vakbonden onderling vastleggen, maar ook de slagkracht bepalen van de werknemer tegenover zijn werkgever. Hoe meer mensen hun stem uitbrengen, hoe sterker we staan in overleg en onderhandelingen met de directie.

Onze metallo's zijn er alvast klaar voor. De voorbije jaren hebben zij stuk voor stuk het beste van zichzelf gegeven. Vaak gebeurde dat in moeilijke omstandigheden, in een politieke context van besparingen en kleine marges voor loonsverhogingen. Bedrijven zijn ook een spiegel van de samenleving. Maatschappelijke tendensen – verrechtsing, polarisering, individualisering – zetten zich door op de werkvloer. Dat maakt het er niet eenvoudiger op om syndicalist te zijn. Pleiten voor solidariteit, samenhang en kameraadschap – in een wereld die steeds killer lijkt te worden – is vandaag een beetje zoals roepen in de woestijn: er is niemand die je hoort, er is niemand die luistert.

MagMetal bracht vijf top-delegees samen rond de tafel, één uit elke Vlaamse provincie: Ann Cox (hoofddelegee Sabca), Peter Degrijze (hoofddelegee Sedac), Hans Truyen (hoofddelegee ON Semiconductor), Alex Van De Vondel (delegee Atlas Copco) en Frans Cortvriendt (hoofddelegee Vlassenroot). In Bremberg – het hart van de syndicale vorming van ABVV-Metaal – werpen we hun drie grote vragen voor de voeten. Vijf delegees, drie grote vragen. Een gesprek over het belang van solidariteit, over wat het betekent om delegee te zijn en over de drijfveren om er – elke dag opnieuw – voluit voor te gaan.

1. Opkomen voor ABVV-Metaal. Wat betekent dat voor jullie? Wat is jullie motivatie, wat zijn jullie drijfveren?

PETER: Voor mij is dat zeer duidelijk: opkomen voor de rechten van de werknemers. De situatie van de collega's verbeteren, daar draait het om. Eén voorbeeld: zorgen voor meer werkbaar werk. De voorbije jaren hebben wij daar heel veel aandacht aan besteed. We hebben een goede cao 104 afgesloten, waarin veel investeringen in ergonomie werden voorzien. Voor oudere werknemers gaan we actief op zoek naar andere, minder zware jobs. Soms worden er zelfs speciaal nieuwe werkposten opgericht. Onze baas heeft iedereen hard nodig, want we zijn een bedrijf in volle expansie. Hij heeft dus ook baat bij werkbaar werk.

FRANS: Wat mij vooral aanspreekt in ABVV-Metaal is het sociale aspect. Opkomen voor elkaar. Verantwoordelijkheid nemen. Dat zijn dingen die ik heel belangrijk vind. Ik werk in een klein familiebedrijf. In dergelijke bedrijven is de sfeer misschien familialer, maar je hebt ook iemand nodig die durft te zeggen waar het op staat. Dat is vaak net moeilijker in een kleine KMO, waar iedereen elkaar persoonlijk kent en de structuren wat minder hiërarchisch zijn.

ANN: Mijn drijfveer is nieuwsgierigheid! Ik ben nog niet zo lang syndicaal actief en in het begin wist ik er niet veel van. ▶



Solidair zijn is essentieel.

— PETER DEGRIJZE

Maar hoe meer ik mij erin verdiep, hoe meer ik wil weten. Dat heb ik altijd al gehad. Het leuke is dat ik vandaag ook in een positie zit waarin ik mensen echt kan helpen. Wij kunnen echt iets betekenen en impact hebben. Ik verlang naar rechtvaardigheid, daarom zit ik bij ABVV-Metaal. Het is trouwens niet gemakkelijk om daar vandaag voor ijveren. Het is hard werken, soms tegen de stroom in.

ALEX: Dat rechtvaardigheidsgevoel herken ik zeer goed. Ik ben opgegroeid in een rood nest. Het syndicalisme heb ik met de paplepel binnengekregen. Ik was 35 jaar toen ik er volop voor ben gegaan. Daarvoor had ik die boot altijd een beetje afgehouden. In mijn familie was zowat iedereen syndicaal of politiek actief en ik zag hoeveel tijd daar in kroop. Maar uiteindelijk wilde ik toch ook mijn steentje bijdragen op de fabriek. Zorgen voor meer solidariteit, meer rechtvaardigheid en betere werkomstandigheden: daarom ben ik delegee geworden.

HANS: Ik kan niet tegen onrecht. En ik vind ook dat mensen recht hebben op een goede dienstverlening. Collega's

zitten vaak met een heleboel vragen en problemen en je moet die zo snel en zo goed mogelijk proberen oplossen. Vroeger was er geen rode vakbond bij ons op het werk, alleen maar het ACV. Ik was daar niet tevreden over, ik vond dat het allemaal te traag vooruit ging. En dus hebben wij vanuit het niets een ABVV-Metaal-delegatie uit de grond gestampt. Dat is ondertussen al twintig jaar geleden. Vandaag zijn we even groot als het ACV.

2. Wat moet een delegee vandaag allemaal kennen en kunnen? Over welke eigenschappen beschikt een goede vakbondsafgevaardigde?

ALEX: Als delegee moet je kennis hebben over vanalles en nog wat. Syndicale vorming volgen is de beste manier om die kennis op te doen. Ervaring is ook belangrijk, maar dat komt natuurlijk met de jaren. Je moet je goed kunnen inleven in verschillende situaties en problemen vanuit meerdere invalshoeken bekijken. Een paar stappen vooruit proberen te denken, is ook een vaardig-

heid die goed van pas komt. Maar het sociale aspect is uiteraard het allerbelangrijkste. Wij weten wat het betekent om elke dag op de vloer te staan. Inlevingsvermogen en empathie, daarmee kom je al heel ver. Vaak ontbreekt het daaraan bij de directie. Vroeger was de baas één van je collega's die was doorgegroeid, iemand die voeling had met de werkvloer. Vandaag zijn dat steeds vaker ingenieurs, die – met alle respect – niet meer weten wat het betekent om op de vloer te staan.

PETER: Solidair zijn is essentieel, want in de maatschappij staat dat toch sterk onder druk. Op ons bedrijf zorgen we daarvoor door cao's af te sluiten waarin die solidariteit verankerd zit. Goed en regelmatig communiceren is ook belangrijk. Aan nieuwkomers – meestal zijn dat jongeren – leggen wij altijd uit wat solidariteit betekent. Hoe zit onze sociale zekerheid in elkaar? Wat is de index en hoe werkt dat? Wat is de rol van de vakbond? Jongeren die vandaag binnenkomen weten dat niet meer. Ik vind dat een zeer spijtige evolutie.

HANS: Een delegee moet eerlijk en oprecht zijn, goed kunnen luisteren en veel geduld hebben. Een delegee moet ook strijdvaardig zijn. Het wordt steeds moeilijker om dingen te realiseren op het bedrijf. Integendeel, je moet hard vechten om bepaalde zaken te behouden. Ik zie steeds vaker delegees die uitgeblust zijn, ze zijn moegestreden. Je voelt je soms een beetje zoals Don Quichotte, vechtend tegen windmolens. Vroeger kon je veel meer binnenhalen, en je moest er minder moeite voor doen.

ANN: Die vechtlust is heel belangrijk. Als je dat niet hebt, hoef je er niet aan te beginnen. Ook bij ons probeert de werkgever goede cao's open te breken en uit te hollen. Luisteren naar de mensen is ook noodzakelijk. En met luisteren bedoel ik: écht luisteren. Wat is het probleem? Waar heb je moeite mee? Waarin ligt dat? Wat zijn de oorzaken? Ik merk dat problemen vaak onderhuids

liggen. En pas als je doorvraagt komt de essentie aan de oppervlakte. Alleen door oprecht te luisteren, kun je achterhalen waar de pijnpunten liggen. En vandaar uit kun je dan zoeken naar oplossingen.

FRANS: Een goede delegatie is iemand die kan bemiddelen. En ook iemand die compromissen kan sluiten. Het is vandaag inderdaad veel moeilijker om nog iets binnen te halen. We zitten in het defensief. Mensen zijn een stuk individualistischer geworden. Ze denken: mijn probleem is het belangrijkste en de rest doet er niet toe. Het algemeen belang is wat ondergesneeuwd geraakt. Daar moet je tegenin gaan. Dat kan door duidelijk uit te leggen wie wint bij verdeeldheid en wie verliest. Als arbeider moet je samen aan hetzelfde zeel trekken. Alleen zo kun je dingen ten goede afdwingen.

3. De sociale verkiezingen komen eraan. Waarmee zijn jullie vandaag bezig? Waar liggen de uitdagingen en aandachtspunten?

FRANS: Nieuwe kandidaten vinden, is voor ons de grote uitdaging. In een bedrijf van nog geen vijftig man is dat moeilijker dan in een bedrijf met vijfduizend werknemers. We zitten ook met veel Franstaligen, terwijl de voertaal op de vergaderingen Nederlands is. Het zal niet zo gemakkelijk zijn om goede opvolging te vinden. Dat is iets waar ik regelmatig van wakker lig, maar we werken eraan. Wat de campagne betreft: wij focussen vooral op persoonlijk contact met de mensen. Iedereen in het bedrijf kent ons, weet wat we doen en waar we voor staan.

PETER: Wij zitten dan weer met te veel kandidaten. Dat is een luxeprobleem, ik weet het. Iedereen die al een tijdje syndicaal actief is, mag zijn persoonlijke lijst opstellen. Al die lijsten worden dan samengelegd en daaruit komt dan onze definitieve lijst. We werken altijd heel democratisch in onze lijstvorming. Wie

uiteindelijk niet op de lijst komt, krijgt altijd de garantie dat hij de volgende keer wel kansen krijgt. Op sterke kandidaten bots je trouwens vaak toevallig. Sommige collega's komen naar je toe met kritische vragen en tonen zo dat ze veel inzicht hebben in bepaalde zaken. Dan denk je: die kunnen wij wel gebruiken. En zo ben je vertrokken.

HANS: Vandaag is het wel een stuk moeilijker geworden om jongeren te vinden die zich syndicaal willen engageren. Op ons bedrijf is dat deze keer wel goed gelukt, we hebben zeer goede jon-

geren-kandidaten. Die werden trouwens al enkele jaren geleden nauw betrokken bij onze syndicale werking. Als je daar vandaag nog mee moet beginnen, dan is het te laat.

Onze campagne zal vanaf februari op volle toeren beginnen te lopen. We hebben uiteraard een Facebook-pagina, die we gebruiken om te communiceren naar onze leden en collega's. Er komen ook posters, waarop elke kandidaat zich persoonlijk zal voorstellen. En natuurlijk gaan we een stoefbrief maken, waarin we al onze verwezenlijkingen opsommen. ▶





Zonder vechtlust hoef je er niet aan te beginnen.

— ANN COX

ALEX: We hebben best veel dingen gerealiseerd de voorbije jaren. Ik denk dan aan een betere hospitalisatieverzekering of aan ons fiets- en auto-leaseplan. Die laatste maken deel uit van een cafetariaplan en wij weten dat je daar kritisch over moet zijn. Maar vandaag heb je weinig andere mogelijkheden om de koopkracht van de mensen te verhogen. We zorgen ook voor duidelijke afspraken, zodat de werknemer optimaal beschermd is en goed weet waarvoor hij of zij kiest.

Wij zijn een groot bedrijf, het aanbod aan potentiële kandidaten is dus ook groot. In de eerste plaats zijn wij op zoek naar blijvers, mensen waarvan wij weten dat hun engagement niet van voorbijgaande aard is. We zorgen er ook voor

dat we heel uiteenlopende profielen binnenhalen. Sommigen zijn bijvoorbeeld sterk met cijfers, anderen dan weer in communicatie of in dingen organiseren.

Als team heb je al die vaardigheden nodig, niemand kan dat op zijn eentje.

ANN: Met onze kandidaten zit het wel goed. Het zal geen probleem zijn om een goede lijst samen te stellen. We hebben recent trouwens ook onze ABVV-Metaal Facebook-pagina opgericht. Het is al gezegd: communicatie en zichtbaarheid zijn zeer belangrijk. Binnenkort organiseren we voor de eerste keer ook een interzetel-vergadering, samen met onze andere vestigingen in Brussel en Charleroi. We gaan tonen dat wij goed samenwerken en dat we daarvoor sterker staan als vakbond!

ook zij staan mee op

sociale | 20 | 20
verkiezingen



STEVEN VAN EECKHOUTTE
provinciaal secretaris ABVV-Metaal
West-Vlaanderen

Onze sterke ploeg staat mee op voor onze militanten met een doorgedreven ondersteuning en voor onze leden met een kwaliteitsvolle dienstverlening. Samen sterk voor de zwaksten!



HUMEER AKHTAR
delegee Engie

Ik sta mee op voor iedereen die nood heeft aan hulp. Vrouwen die verkeerd worden behandeld of racisme op de werkvloer of simpel papierwerk dat bij juiste persoon moet geraken. Ik engageer me om er te staan voor hen die alleen staan, want samen staan we sterk.



VINCENT DEGANCK,
hoofddelegee Vandewiele en voorzitter
IndustriAll Youth Committee

Wij staan in 2020 allemaal samen mee op voor een betere wereld. Want een betere en andere samenleving bouw je van onderuit op en laten we ons niet van bovenaf dicteren.



MIRANDA ULENS

algemeen secretaris ABVV

Ik sta mee op, opdat mensen deftig verloond worden voor hun werk. Ik wil er mee voor zorgen dat mensen evenwicht vinden tussen hun job en hun privé en in goeie omstandigheden kunnen werken. Ik wil ervoor zorgen dat onze afgevaardigden de kans krijgen om voor hun collega's nog meer sociale rechten op te bouwen.



GEORGES DE BATSELIER

voorzitter ABVV-Metaal

Ik sta mee op in 2020 voor onze arbeiders en voor hun gezinnen. ABVV-Metaal blijft zich onverstoort engageren voor een samenleving die niemand uitsluit. Met positief activisme keren we het tij.



FRANK MOREELS

voorzitter BTB

Ik sta mee op in 2020, op de eerste rij, in de strijd tegen sociale dumping. Vorig jaar boekten we alvast succes door positieve maatregelen af te dwingen op Europees vlak, maar we zullen verder vechten voor Fair Transport! Want actie voeren loont.



VANYA VERSCHOORE

medewerker Arbeid & Milieu

Ik sta mee op voor een eerlijk klimaatbeleid dat mee sociale ongelijkheid bestrijdt. Via het Climate Inclusion Project bundelen we met heel wat partners uit het middenveld de komende maanden onze krachten en tonen we aan dat klimaatmaatregelen niet noodzakelijk zorgen voor sociale achteruitgang.



JO DE MEY

provinciaal secretaris ABVV-Metaal Oost-Vlaanderen

Wij staan in 2020 mee op voor respect voor alle werknemers, meer koopkracht, het timmeren aan structuren van werk -en inkomenszekerheid en ten slotte een betere organisatie van de combinatie arbeid en gezin. We hebben daarvoor de juiste ploeg en de gedroomde delegaties en militanten die vastberaden zijn om de verkiezingen te winnen.



ROHNNY CHAMPAGNE

provinciaal voorzitter ABVV-Metaal Limburg

ABVV-Metaal Limburg zet vol in op het effectief realiseren van werkbaar werk en kan daarvoor rekenen op een gedreven ploeg van afgevaardigden die hun collega's dagelijks met raad en daad bijstaan. Wij rekenen erop dat zij door hun syndicaal werk het vertrouwen van hun collega's krijgen bij de sociale verkiezingen van mei 2020.



DRIES MERRE

medewerker solidariteitsorganisatie FOS

Ik sta in 2020 mee op voor een wereld waar grenzeloze solidariteit de macht van de hebzucht breekt.



NATHALIE HOMBROEKS

delegee Tenneco

Ik sta mee op in 2020 voor de ondersteuning van de mensen en vooral voor rechtvaardigheid op de werkvloer.



MARC POTTELANCIE

provinciaal voorzitter ABVV-Metaal Antwerpen

Onze militanten zijn de stem van de werkvloer naar de werkgever toe. Daarom: een sterk ABVV-Metaal in de bedrijven bij de sociale verkiezingen in mei 2020.



DENIS DEMEULEMEESTER

provinciaal secretaris ABVV-Metaal Vlaams-Brabant

Los van iedere partijpolitiek, hoop ik dat de arbeiders onze afgevaardigden verkiezen die steeds aan de kant van arbeiders gestaan hebben!



DOSSIER
HERSTRUCTURERINGEN

Delegees in tijden van collectief ontslag

Het verhaal van de grote
herstructureringen op Bekaert en
Punch Powertrain.

BEKAERT

“Het enige wat je kunt doen, is proberen door te zetten en er het maximale uit te halen. Je gaat er dubbel zo hard voor.”

In maart 2019 kondigde de directie van staaldraad-fabrikant Bekaert een grote herstructurering aan. Maar liefst 280 jobs moesten verdwijnen. Zowel op de sites in Deerlijk en Ingelmunster als in Zwevegem werden ontslagen aangekondigd. De (winstgevende) fabriek in Moen ging zelfs volledig dicht en de productie verhuisde naar Tsjechië.

Volgens de Bekaert-directie was de herstructurering noodzakelijk, omwille van de hoge grondstofprijzen en omwille van de onzekere internationale context (handelsspanningen, de Brexit). De grote baas van Bekaert – de Brit Matthew Taylor – wil de winstgevendheid van de staaldraad-multinational ook verder opdrijven. En als daarvoor winstgevende vestigingen naar Oost-Europa moeten verplaatst worden, dan is dat maar zo ...

Eind september keurden vakbonden en directie een sociaal plan goed. In totaal werden 255 mensen ontslagen – de vakbond heeft nog een goede twintig jobs kunnen redden. Daarbij waren 125 naakte ontslagen, de rest werd opgevangen met vrijwillig vertrek en SWT.

Een collectief ontslag is een moeilijke periode voor iedereen op het bedrijf, in de eerste plaats voor de getroffen werknemers. Maar ook voor de vakbonden zijn het harde tijden. In een pijnlijke en vaak bitsige context, moeten zij een sociaal akkoord onderhandelen en proberen om het leed zoveel mogelijk te verzachten. Hoe begin je daaraan als vakbondsafgevaardigde? Hoe ga je om met stress en hoogoplopende emoties? En hoe houd je het hoofd koel, wanneer vrienden en collega's botweg op straat worden gezet? We vroegen het aan Gino Debels, onze ABVV-Metaal-hoofddelegee op Bekaert Zwevegem.

In maart 2019 maakte de Bekaert-directie bekend dat ze zou herstructureren. Op welke manier komt dat nieuws binnen bij de vakbond? Als een verrassing of niet?

GINO: We wisten dat er iets stond te gebeuren. De directie was al een tijdje bezig met allerlei efficiëntie-studies. Maar dat ging vooral over onze ondersteunende diensten, waar veel bedienden en kaderleden werken. Dus toen er een speciale ondernemingsraad werd aangekondigd, waren we niet verrast. We waren wel verrast door het nieuws dat we daar te horen kregen. Want – tegen al onze verwachtingen in – werd de sluiting van de productieafdeling in Moen aangekondigd. Dat zagen we niet aankomen, want Moen was een van onze meest winstgevende sites. Dus ja, dat is schrikken. En bij de ondersteunende diensten werden vooral arbeiders getroffen. Ook dat hadden we niet voorzien.

Welk gevoel overheerst op zo'n moment?

GINO: Woede. Omdat je weet dat Moen zeer goed draait en dat daar veel winst gemaakt wordt. De maanden voor de aankondiging werden daar absolute recordcijfers gedraaid! Als je dan hoort dat ze die afdeling gaan sluiten en verplaatsen naar Tsjechië, dan voel je alleen maar woede en onbegrip.

Waarom verhuist de directie zo'n winstgevende site van België naar Oost-Europa? Welke redenen gaf ze daarvoor?

GINO: De directie gaat ervan uit dat de winst in Moen de komende jaren zal dalen. Door een verhuizing naar Tsjechië willen ze de winst op hetzelfde huidige niveau houden. En voor een stuk kan ik die redenering volgen. In Moen werden Dramix-snipers gemaakt, die dienen om beton te verstevigen. Dat is heel eenvoudig te maken. Veel van onze concurrenten hebben die productie al naar het buitenland verhuisd, waar het goedkoper kan geproduceerd worden. In Oost-Europa kunnen ze meer winst maken. Zo simpel is het. Maar hier in Moen maakten we ook winst, alleen was het blijkbaar niet genoeg. ▶

Dat is erg. Ik ben ervan overtuigd dat Moen – mits wat bijkomende investeringen – hier nog vele jaren zeer winstgevend kon blijven. Maar voor de directie en de aandeelhouders is dat blijkbaar niet genoeg.

Wat is het eerste dat je doet als vakbond als er zo'n herstructurering wordt aangekondigd?

GINO: Eerst en vooral brengen we onze militanten op de hoogte. Dan zien we erop toe dat er informatiesessies worden gegeven aan alle personeelsleden. Het is aan de directie om die mededeling te doen, maar wij zijn daar natuurlijk bij. In BTC en Moen – de getroffen afdelingen – werd het personeel onmiddellijk op de hoogte gebracht. Dat was ook nodig, want de speciale ondernemingsraad was nog bezig en wij zagen al persberichten verschijnen over de herstructurering! De werknemers waren aan het werk en zij moeten via de radio vernemen dat hun afdeling zou sluiten. Wij hebben ons daar heel boos over gemaakt. Dat is een compleet gebrek aan respect voor de mensen.

Daar sta je dan: te luisteren hoe de directie aankondigt dat vele mensen hun job verliezen omdat de winst in Oost-Europa nog wat kan opgekrikt worden. Ik kan mij de reacties van de mensen voorstellen.

GINO: De mensen zijn boos, verdrietig en voelen zich machteloos. Al die emoties lopen door elkaar. Op zo'n moment kun je niet meer werken. De directie begreep dat ook en de mensen mochten betaald naar huis voor die ene dag. Ondertussen was er ook in Bekaert Ingelmunster een herstructurering aangekondigd, en ook daar mochten de mensen naar huis. Samen met Ingelmunster hebben wij wel nog een stakingsaanzegging ingediend, om de druk op de ketel te houden.

Het echte werk moet voor jullie dan nog beginnen. De wet-Renault treedt in werking en in een eerste ronde is er de consultatie- en informatiefase. Als vakbond kunnen jullie dan alle nodige informatie opvragen en alternatieven formuleren voor de aangekondigde ontslagen.

GINO: Ja, de week na de aankondiging waren we al aan het vergaderen met de directie. In het begin liep dat zeer stroef. We kregen enkel wat algemene informatie over dingen die we al lang wisten. Wij hebben toen gedreigd met acties als ze niet begonnen met deftig op onze vragen te antwoorden. We wilden tot in detail zicht krijgen op de productie- en financiële cijfers. Enkel zo kunnen we geloofwaardige tegenvoorstellen en alternatieven formuleren.

Welke alternatieve voorstellen hebben jullie gedaan? En geloof je op dat moment in de slaagkansen van deze voorstellen?

GINO: Wij hadden een alternatief plan voorgesteld waarin we echt wel geloofden. In dat voorstel waren er geen naakte ontslagen, alleen maar vrijwillig vertrek, SWT en arbeidsherverdeling. We stelden voor om enkele zaken terug in eigen beheer te nemen. De portier bijvoorbeeld, dat zijn ideale jobs voor mensen met beperkingen. We wilden ook een deel van het personeel verplaatsen naar andere afdelingen, waar veel werk is. Dat plan – dat we uitvoerig hadden voorbereid – werd door de directie onmiddellijk van tafel geveegd. Onze voorstellen werden nooit serieus bestudeerd.

Maar uiteindelijk hebben jullie toch nog jobs kunnen redden.

GINO: Ook al had de directie geen oren naar ons alternatief, we zijn toch altijd blijven proberen om het aantal ontslagen te verminderen. We hebben ons ook nooit laten opjagen en de tijd genomen die we nodig hadden. Door langzaam-aan-acties hebben we de druk hoog kunnen houden. Van de 281 jobs die op de helling stonden, hebben we er 23 kunnen redden. 255 mensen verloren hun job. Voor hen hebben we een sociaal plan onderhandeld.

In welke sfeer verliepen die onderhandelingen?

GINO: De directie was vrij arrogant. Ze reageerde nooit rechtstreeks op onze opmerkingen. Er werd geen open kaart gespeeld. Telkens wij iets voorstelden, werd de vergadering geschorst en nadien stelden ze bijkomende voorwaarden. Als vakbond hebben wij deze tactiek snel overgenomen. Ook wij schorsten regelmatig en lieten niet meer in onze kaarten kijken. Het wordt allemaal nogal tactisch gespeeld.

Hoe bepaal je uiteindelijk wie wel of niet ontslagen wordt? Worden daar bepaalde criteria voor gehanteerd?

GINO: Wij hebben nooit willen praten over criteria. Wij wilden niet bepalen wie wel en wie niet moest ontslagen worden. Dat moest de directie maar doen. In Moen verloor iedereen zijn job. Een deel kon verder aan de slag in Zwevegem, maar het grootste deel niet. Er werd vooral gekeken naar de competenties van de mensen. En nu komt het: volgens de directie was twee derden van de Moen-werknemers niet meer competent genoeg om voor Bekaert te werken! Geloof je dat? Opnieuw niets van respect voor de mensen, waarvan velen hier al meer dan twintig jaar werken. Ik draai hier al dertig jaar mee en ik heb dat nog nooit meegemaakt. We hebben nooit echt zicht



GINO DEBELS

"Van de 281 jobs die op de helling stonden, hebben we er 23 kunnen redden. 255 mensen verloren hun job."

gekregen op hoe nu precies beslist werd wie zijn job verloor. We stellen wel vast dat het vooral mensen waren met een medische problematiek, oudere werknemers, mensen die deeltijds werkten en collega's die hun mond durfden open-trekken ...

Hoe kijk je terug op dat sociaal plan? Ben je tevreden met het bereikte resultaat?

GINO: Niet echt, nee. Financieel is het een zeer goed plan, maar op menselijk vlak is het veel minder. Er konden veel minder ontslagen zijn, maar de directie had daar geen oren naar. Wij begrijpen niet dat er zoveel mensen waren die zagezegd niet meer capabel waren om bij Bekaert te werken. Financieel hebben we wel heel wat extra premies en vergoedingen kunnen onderhandelen. Het is dus een dubbel gevoel.

Voor een vakbondsafgevaardigde is een herstructurering een zeer moeilijke en drukke periode. Veel werknemers zijn boos, er is veel stress en de onderhandelingen duren lang. Hoe ga je daarmee om?

GINO: De impact is natuurlijk groot. Ik ken zo goed als alle ontslagen collega's persoonlijk. Je bent emotioneel betrokken want er zitten vrienden tussen. Het enige wat je kunt doen, is proberen door te zetten en het maximale eruit te halen.

En als ze toch moeten gaan, ervoor zorgen dat ze financieel een duwtje in de rug krijgen. Je pakt die frustraties aan door de mensen te helpen. Je gaat er dubbel zo hard voor.

En soms word je ook geconfronteerd met boze en ontevreden werknemers?

GINO: Als delegee moet je proberen om iedereen samen te houden. Je moet veel uitleg geven aan de mensen. En af en toe krijg je dan boze reacties. Je probeert er iets uit te halen en dan zijn er altijd die het niet goed genoeg vinden. Je krijgt verwijten, maar je kunt niet voor iedereen goed doen.

Wat doe je dan in dergelijke situaties?

GINO: Vooral rustig blijven. Je moet ermee leren omgaan want je weet dat het vooral emotionele reacties zijn, die gebeuren in een opwelling. Achteraf komen de meesten zich ook excuseren en begrijpen ze dat je er voor hen was. Je krijgt ook veel positieve reacties. Onze plaatselijke delegee Steven Piepers ging drie tot vier keer per week langs om de mensen te informeren en om naar hen te luisteren. Dan sta je in de vuurlijn, maar je krijgt wel veel appreciatie. Veel mensen zijn dankbaar voor het werk dat je geleverd hebt.

Dit was niet de eerste herstructurering op Bekaert. Hoe schat je de toekomst van het bedrijf hier in België in?

GINO: We voelen dat het hier beetje bij beetje aan het verkleinen is. En je voelt ook dat het hier niet bij gaat blijven. Ook in Amerika, Engeland, Nederland en Italië wordt geherstructureerd. Overal worden productieafdelingen gesloten. Sinds grote baas Matthew Taylor aan het roer staat, wordt volgens ons een verkeerd beleid gevoerd. Als je de productieafdelingen sluit of inkrimpt, waar ga je dan nog de winst vandaan halen? Dat stemt mij ongerust.

Is het stof van het collectieve ontslag nu gaan liggen? Of werkt dat nog door?

GINO: Dat borrelt nog lang na. Ook bij de delegees. Je hebt terug de gewoonlijke vergaderingen, maar je kunt niet zomaar overgaan tot de orde van de dag. De directie heeft pogingen ondernomen om een hele boel militanten en afgevaardigden te ontslaan. Ze wilden ze allemaal buiten, in een poging om de syndicale delegatie kapot te maken. Maar dat is ze niet gelukt. Hier in België hebben we nog altijd een overlegcultuur. Als vakbond hebben wij rechten, mogen wij advies geven en kunnen wij bepaalde dingen eisen. Maar dat is allemaal te veel voor de directie. Ze willen liever hun zin doen, het stoort hen dat ze akkoorden moeten sluiten met de vakbonden. Dus neen, dat gaat niet zomaar liggen ...

PUNCH

“Er was zoveel economische werkloosheid. Diep vanbinnen weet je dat het niet kan blijven duren.”

Het is november 2019. De eindejaarsperiode is op komst en normaal gezien zijn dat leuke weken. Maar niet voor de werknemers van Punch Powertrain in Sint-Truiden.

Eind augustus kregen ze daar te horen dat er 188 jobs in de productieafdeling op de tocht staan. Een maand later – op 26 september – volgde een nieuwe klap: in de ondersteunende diensten en de onderzoeksafdeling verliezen nog eens 120 mensen hun werk. De teller staat daarmee op 308 jobs. Vandaag lopen de onderhandelingen voor een sociaal plan op volle toeren.

DE AANKONDIGING

Johan Verdeyen – onze hoofdafgevaardigde op het bedrijf – blikt terug op het slechte nieuws: "Eind 2017 werd aangekondigd dat de weekendploeg zou verdwijnen en dat er mensen weg moesten. Sindsdien is het stap voor stap bergaf gegaan tot aan de situatie waarin we vandaag zitten. De voorbije maanden waren we twee weken per maand economisch werkloos. Diep vanbinnen weet je dat het niet kan blijven duren, maar ergens hoop je toch dat het allemaal wel zal meevallen." Het nieuws van de herstructurering verscheen al in de media nog voor er een officiële aankondiging door de directie was gebeurd. In de pers verschenen allerlei artikels over een collectief ontslag en een grote herstructurering, aldus Johan: "Toen het nieuws bekend raakte via de media, was ik thuis wegens economische werkloosheid. Mensen begonnen mij plots te bellen en berichten te sturen, maar ik wist nog van niets. Ik ben onmiddellijk naar het bedrijf gereden. De directie heeft dan een aankondiging gedaan, dat was op 30 augustus en sloeg alleen op de productieafdeling. Een maand later

volgde dan een tweede aankondiging. In de R&D-afdeling en ondersteunende diensten moesten nog eens 120 mensen vertrekken".

Voor vakbondsafgevaardigde Kevin Willems kwam het nieuws niet als een grote verrassing: "Ik werk hier al achttien jaar en zag dat aankomen. Dit is al mijn vierde herstructurering op Punch. De laatste dateert van 2009. Onze volledige productie verhuist naar China. Hier blijft niets meer over. Alles wat wij hier vandaag maken, zit binnen nu en drie jaar in China. Alleen ons nieuw contract met PSA blijft over, maar dat begint pas vanaf 2022. Dat zijn ook compleet andere versnellingsbakken – veel meer elektrische componenten. Dat is nieuw voor ons."

OORZAKEN

De bomen reikten lange tijd tot aan de hemel voor Punch. De afgelopen tien jaar steeg de tewerkstelling voortdurend. Er werd veel geïnvesteerd en het bedrijf sleepte de gegeerde erkenning van "fabriek van de toekomst" in de wacht. Een label dat enkel voor de meest innovatieve en veelbelovende bedrijven in België is weggelegd.

Maar de internationale context is grillig en het kan snel verkeren. Punch maakt versnellingsbakken voor de Chinese markt – het bedrijf is ook volledig in Chinese handen. Enkele jaren geleden werden bijna 700.000 van die dingen per jaar gemaakt, vandaag nog hooguit 400.000. De automarkt in China sputtert al een tijdje. En globaal gaat de volledige auto-industrie door een moeilijke periode. Het was dus slechts een kwestie van tijd alvorens de hakbijl werd bovengehaald. Binnen dit en drie jaar wordt de huidige productie van traditionele versnellingsbakken integraal naar China verplaatst.

"Vroeger maakten wij hier alles", vertelt Johan. "De volledige versnellingsbak werd in Sint-Truiden gemaakt. En dan zijn er dingen beginnen wegvallen, zoals de tandwielen en de oliepompen. Dat werd dan in China gedaan. Maar de kerncomponenten zouden te allen tijde hier blijven. En kijk, nu wordt alles naar China verhuisd. We produceren alleen voor de Chinese markt en door alles naar daar te verplaatsen wil het bedrijf kosten uitsparen."

JOHAN VERDEYEN

"Ik ben al twaalf jaar hoofdafgevaardigde. Ik doe dat met hart en ziel. Wij hebben hier vanalles opgebouwd en het doet pijn om dat te zien afkalven."



> Johan Verdeyen (links) en Kevin Willems zitten in volle onderhandeling voor een sociaal plan.

ONZEKERHEID

Een bedrijf dat midden in een grote herstructurering zit is geen aangename omgeving. Overal is onzekerheid en al helemaal zolang er geen sociaal plan is. "De collega's zijn ongeduldig", zegt Kevin. "Ze willen weten waar ze aan toe zijn. Er werken hier veel jonge mensen. Iedereen wil dat het vooruitgaat. Moet ik weg of mag ik blijven? Die onzekerheid sleept al maanden aan. We vragen regelmatig aan de directie om het wat te laten vooruitgaan. En natuurlijk gaan we er alles aan doen om zoveel mogelijk jobs te redden."

"Er zijn mensen die naar jou komen en allerlei vragen hebben" vult Johan aan. "Sommigen geven aan dat ze vrijwillig willen vertrekken, omdat ze bijvoorbeeld terug willen studeren of omdat ze niet meer gemotiveerd zijn om te blijven. Kijk, ofwel word je ontslagen ofwel mag je blijven. En als je mag blijven dan zit je nog in een periode van twee à drie jaar met heel veel onzekerheid. Ga ik weer ganse weken moeten stempelen? Ga ik verplicht worden om een andere job te doen? Veel CNC'ers moeten vandaag al werken aan de montagelijijn. Dat zorgt voor frustraties, want ze moeten onder hun capaciteiten werken."

Tijdens de onderhandelingen gaat het er ook soms hevig aan toe, weet Kevin: "Wij hebben veel vragen en willen beginnen aan een sociaal plan. De mensen wachten daarop. Er wordt ook regelmatig rond de pot gedraaid, de directie wil niet altijd het achterste van haar tong laten zien."

TOEKOMST

Vanaf 2022 mag Punch hybride en elektrische transmissies leveren voor de Franse PSA-groep, dat onder meer de merken Peugeot, Citroen en Opel in handen heeft. PSA fuseerde eind oktober trouwens met Fiat en wordt zo de grootste autobouwer ter wereld.

Zal het PSA-contract genoeg werk opleveren? In de woorden van Kevin: "Wij hebben cijfers gekregen van de directie. De komende periode zal het aantal arbeiders sterk afgebouwd worden. In de productieafdeling zal het aantal arbeiders dalen tot 2023. Dus na deze herstructurering zitten we nog twee jaar in een dal, dat we zoveel mogelijk gaan proberen opvangen met economische werkloosheid. Vanaf 2024 zou de tewerkstelling terug stijgen."

Johan knikt: "Of Punch nog een toekomst heeft zal volledig van PSA afhangen. Als we zeer goede kwaliteit leveren, denk ik dat een mooie toekomst mogelijk is. Maar zo'n dingen kan je moeilijk voorspellen. PSA is recent nog gefuseerd met Fiat. Welke gevolgen zal dat hebben op langere termijn? Welke rol zal Punch krijgen? De echte PSA-productie start pas in 2023. Dat is nog lang en in tussentijd kan er veel gebeuren."

DELEEGE ZIJN IN MOEILIJKE TIJDEN

Op welke manier gaan onze delegees om met deze moeilijke periode? Er moet immers veel en lang vergaderd worden, de werknemers zitten met massa's vragen en de druk is groot. "Je bent daar hard mee bezig", geeft Johan toe. "En je stelt jezelf heel wat vragen. Wat zal de toekomst brengen? Hoe gaan we de drie jaar overbruggen tot aan het PSA-contract? Ik ben al twaalf jaar hoofdafgevaardigde. Ik doe dat met hart en ziel. Wij hebben hier vanalles opgebouwd en het doet pijn om dat te zien afkalven. Mijn vrouw werkt hier trouwens ook, in de montage-afdeling. Dertig van de vijftig jobs moeten daar verdwijnen ... Ikzelf ben 58 jaar. In principe kan ik op SWT maar wil ik dat wel? Ik doe mijn werk graag. Veel vragen over de toekomst dus ..."

Ook Kevin heeft slapeloze nachten achter de rug: "Maar je moet ermee leren omgaan. Je moet door. Er is ook nog een leven naast Punch. Ik ben een stuk jonger dan Johan. Mijn generatie ondervindt misschien iets meer dat het niet langer vanzelfsprekend is om gans je leven voor hetzelfde bedrijf te werken. Maar ik werk hier ook graag. Ik ben hier direct na school beginnen werken. Het is spijtig dat het zo moet lopen."

WIJ TEGEN ZIJ: HOE WERKT POLARISERING
EN WAT KUN JE ERAAN DOEN?



**Moslims zijn
fundamentalistische
islamterroristen,
Walen zijn leeghangers
en socialisten zijn
linkse ratten.**

N

-VA-stemmers zijn dan weer allemaal extreemrechtse fascist en wie geen klimaatactivist is, is per definitie tegen een duurzaam klimaatbeleid. Stuk voor stuk zijn dit polariserende uitspraken die – nogal simplistisch – de wereld opdelen in wij tegen zij. Spijtig genoeg moeten we

'polarisering' – gedefinieerd als verscherpte tegenstellingen tussen groepen, waartussen steeds minder echte dialoog mogelijk is – als een belangrijk kenmerk van de huidige tijdsgeschiedenis bestempelen.

Maar wat is polarisering precies? Hoe werkt het en welke dynamieken liggen eraan ten grondslag? En vooral: op welke manier kunnen we 'depolariseren' en het eenzijdige wij-zij-denken doorbreken? De vormingsbegeleiders van ABVV-Metaal wilden dat graag weten, temeer daar zij als vakbondsafgevaardigde op hun bedrijf steeds vaker met gepolariseerde uitspraken te maken krijgen. Om bovenstaande vragen te beantwoorden, organiseerde onze vormingsdienst een studiedag over dat onderwerp, die plaatsvond tijdens haar jaarlijkse bijeenkomst met de groepsbegeleiders. Spreker van dienst was Chris Wyns – gepensioneerd schooldirecteur en nu aan de slag als vrijwilliger bij de Dossinkazerne. Zijn specialiteit is conflict en polarisering en wat je moet doen om die zaken op te lossen. In die hoedanigheid geeft hij vandaag talloze vormingen, aan leerkrachten en leerlingen, aan werknemers en leidinggevenden. En nu dus ook aan de vormingsbegeleiders van ABVV-Metaal.

CONFLICT EN POLARISERING: VERWANT, MAAR NIET HETZELFDE

Om te begrijpen wat polarisering is en hoe het ontstaat, maken we de vergelijking met het begrip 'conflict'. Polarisering en conflict zijn immers twee verschillende dingen, die toch ook veel met elkaar te maken hebben. Een conflict is concreet en aanwijsbaar. Het is ook zeer duidelijk wie betrokken partij is. Polarisering is veel minder concreet en veel minder aanwijsbaar. Polarisering is deels ongrijpbaar. Het is ook niet evident om te zien wie precies betrokken partij is. Tegelijkertijd zijn conflict en polarisatie nauw met elkaar verweven: polarisatie leidt tot conflict en conflict zorgt voor polarisatie. Een voorbeeld ter illustratie. Op de speelplaats van een schooltje staat één schommel. Tijdens de speeltijd spurten Anna en Mohammed zo snel mogelijk naar de schommel. Anna trekt aan de schommel en Mohammed trekt aan de schommel. Ze maken ruzie over wie als eerste op de schommel mag. Dat is een

conflict. Er zijn twee betrokken partijen (Anna en Mohammed) en ze maken ruzie om iets heel concreets (de schommel). Het conflict is waarneembaar en duidelijk afgebakend in tijd en ruimte. Maar tijdens het conflict, gebeurt er iets op de speelplaats. Andere kinderen worden omstaander, of ze beginnen te supporteren voor één van de twee kampen. Ze komen meedoen. Wat die omstaanders dan roepen en zeggen, zorgt voor polarisatie. Het gaat dan niet meer over de schommel. Het gaat opeens over jongens tegen meisjes, autochtonen tegen allochtonen, het vierde tegen het vijfde studiejaar ... Er ontstaat polarisering tussen kampen. Verschillen worden uitvergroot en belangrijk gemaakt. Dat is veel minder tastbaar dan die ruzie om de schommel. Polarisering speelt zich af op een ander – meer maatschappelijk – niveau. Vaak gaat het over grote thema's zoals identiteit, samenleven en vooroordelen.

ALLEEN HET TOPJE VAN DE IJSBERG LIGT BOVEN WATER

Conflicten dragen dus bij tot polarisering en polarisering draagt bij tot conflict. Om die dynamiek te duiden, gebruiken we de metafoor van de ijsberg. Het conflict zit boven water (de top van de ijsberg), maar de polarisering zit onder water: ze is minder of zelfs helemaal niet zichtbaar. Opnieuw een voorbeeld. Een leraar maakt – in het heetst van de strijd – een racistische opmerking over een leerling. Er ontstaat een conflict. De directeur wil dat oplossen en brengt iedereen rond tafel: de ouders, de leerling en de leraar. De leraar erkent zijn fout en ook de leerling geeft toe dat zijn gedrag niet aanvaardbaar was. Er komt een verzoening en voor de directeur is het conflict daarmee opgelost. Maar een week later, escaleert de situatie opnieuw en komt het weer tot een conflict. Wat is er gebeurd? De medeleerlingen hebben hun ouders en vrienden verteld ▶

over het voorval in de klas (de leraar deed een racistische uitspraak). Ouders en vrienden vertellen dat verder door aan elkaar, het wordt verspreid en versterkt via sociale media ... Resultaat: opnieuw een ontploffing, maar deze keer aan de onderkant van de ijsberg. Er is weer een conflict, maar van een heel andere orde. Het gaat niet meer over die ene uitspraak van de leraar. Nee, het gaat nu over wij tegen zij, over allochtoon versus autochtoon, over identiteit. Het grootste risico zit met andere woorden onder water (de onzichtbare onderkant van de ijsberg). Daar ontstaat polarisering, die zorgt voor verdere (versterkte en grotere) conflicten. Om een conflict op te lossen en polarisering te vermijden, moet je dus ook de onderkant van de ijsberg aanpakken. Hoe je dat doet, zien we zo meteen.

POLARISATIE: SOMS GOED, SOMS (EXTREEM) GEVAARLIJK.

Iedereen polariseert en het gebeurt overall. Polariseren is ook nodig en nuttig, bijvoorbeeld om heel duidelijk te maken waar je wel en waar je niet voor staat. En om maatschappelijke veranderingen te realiseren.

Er bestaat een verschil tussen wat men noemt politieke polarisatie en sociale polarisatie. Het eerste is verrijkend, want het zorgt voor debat, discussie en verandering. Dat is essentieel in een democratie. Zonder politieke polarisatie, geen emancipatie. Soms moet je duidelijk een bepaalde positie kiezen en je sterk afzetten tegen een andere positie. Denk bijvoorbeeld aan de strijd voor de afschaffing van slavernij of de strijd voor het algemeen stemrecht. Zonder politieke polarisatie – meningen die met elkaar botsen op basis van argumenten, visie of macht – kun je de samenleving niet veranderen. Maar polarisering wordt bedreigend als ze het sociale weefsel aanpakt. Dat noemen we sociale polarisatie. Hier



CHRIS WYNS

speel je niet langer de bal, maar de man. Je plaatst identiteiten tegenover elkaar en je kent inherente eigenschappen toe aan bepaalde groepen. Er is geen respect meer voor de andere, een open dialoog is niet meer mogelijk. Sociale polarisering kan de samenleving bedreigen. Het kan uitmonden in een (gewelddadig) conflict tussen bevolkingsgroepen, tussen 'wij' en 'zij'. In zijn meest extreme variant resulteert polarisering in genocide, de uitroeiing van 'de andere'. De Holocaust is natuurlijk het bekendste voorbeeld. 'De jood' was verantwoordelijk voor alles wat er mis liep in de wereld, en dus moesten alle joden uitgeroeid worden. Polarising kan dus zeer gevaarlijk zijn en resulteren in vervolging, burgeroorlog, geweld, genocide.

Depolariseren: hoe doe je dat?

De Nederlandse filosoof en journalist Bart Bransma heeft een denkkader uitgewerkt om (gevaarlijke) polarisering aan te pakken. Die visie heeft hij neergeschreven in een boek (Polarisatie: inzicht in de dynamiek van wij-zij denken) en is gebaseerd op zijn jarenlange ervaring.

De kern van zijn betoog laat zich samenvatten in drie basiswetten, vijf rollen en vier gamechangers.

We overlopen ze stap voor stap. Voor een goed begrip: ontminnen van polarisering en conflicten is niet eenvoudig. Je doet het niet louter op basis van een handleiding. Er is ook geen afvinklijst met to do's om de problemen op te lossen.

De polarisatiestrategie van Bransma biedt wel een taal om over de zaken die je vaststelt te spreken en om inzicht te krijgen in de werkzame dynamieken.

Op basis daarvan kun je nadenken over mogelijke oplossingen.

3

DRIE BASISWETTEN

1. polarisatie is een gedachteconstructie

Polarisatie zit vaak tussen onze oren. Je gaat mensen opdelen in groepen en een bepaalde betekenis koppelen aan een bepaalde identiteit. Je gaat veralgemenen. Je focust op verschillen tussen groepen en deze verschillen worden zeer belangrijk. Volgens N-VA-voorzitter Bart De Wever zijn alle Walen 'lui' en 'passief'. Daartegenover staat dan de 'hardwerkende' Vlaming. Amerikaans president Trump vindt dan weer dat alle Mexicanen 'criminelen' zijn. Dergelijke constructies zijn niet meer gestoeld op feiten, het zijn gedachteconstructies.

2. polarisatie heeft nood aan brandstof

Zonder brandstof dooft de polarisering uit. Ze moet voortdurend gevoed, herhaald en versterkt worden (sociale media zijn daar zeer goed in). Als niemand reageert op een polariserende uitspraak, dan stopt dat. Wordt ze daarentegen gevoed, dan blijft ze leven. Types zoals Dries Van Langenhove (Vlaams Belang, Schild en Vrienden) leveren non-stop brandstof voor polariserende uitspraken. Terzijde: niet alleen rechts polariseert, ook de linkerkant doet dat.

3. polarisatie is emotie

Verschillen worden voorgesteld als een feitelijke waarheid. De ratio heeft nog maar een beperkt effect. Het gaat in de eerste plaats over emoties. Feiten en bewijzen van het tegendeel, doen weinig terzake. Die worden weggezet als 'fake news' of als complottheorie. De emotie blijft overeind, zelfs al steunt ze louter nog op drijfzand.

5

VIJF ROLLEN

In een proces van polarisering onderscheidt Brandsma vijf verschillende rollen.

1. The Pusher

Dit zijn de personen die recht tegenover elkaar staan en continu brandstof geven aan polarisatie om de andere kant verdacht te maken (bijv. extreem en racistisch rechts tegenover de radicale islam). De pushers willen zoveel mogelijk volgers krijgen onder de bevolking. Ze leveren brandstof en doen voortdurend eenvoudige uitspraken over de tegenpool. De pusher heeft altijd gelijk en gaat niet in gesprek of dialoog. Let op: soms hebben we pushers nodig. Af en toe een radicale stem in het debat kan geen kwaad, maar er moet wel op de bal gespeeld worden.

2. The Joiner

Sommige personen geven gehoor aan de pusher en worden joiners (of volgers). Zij geraken ervan overtuigd dat hun waarden en normen bedreigd worden door de andere kant. Vanuit deze veronderstelling verantwoordt zij hun keuze om een pusher te volgen. De joiner bekennt kleur, hij kiest kamp (maar is wel minder extreem dan de pusher). Hoe intenser de polarisatie, hoe meer de joiner opschuift naar de pusher.

3. The Silent

Deze mensen staan in het midden en doen niet mee aan de polarisatie. De opinie van de middengroep is zeer uiteenlopend. Personen in deze groep reageren neutraal, onverschillig of genuanceerd op de mening van de pusher. Deze groep krijgt weinig aandacht van de media – die focussen liever op de luidste roepers – en daarom worden zij 'the Silent' genoemd. Het midden is het doelwit van de pusher. Naarmate er meer en meer joiners bij komen, wordt de groep in het midden kleiner.

4. De bruggenbouwer

Om het conflict tussen beide kanten op te lossen, komt er vaak een 'bruggenbouwer' aan te pas. Deze persoon staat boven het gewoel en wil door dialoog beide kanten verzoenen. Vaak wordt echter het tegenovergestelde effect bereikt, waardoor het conflict nog wordt verscherpt. De bruggenbouwer wordt immers gedoogd, maar zelden vertrouwd. Ongewild laat hij de pushers ook het onderwerp bepalen en zorgt daardoor voor extra brandstof. Een bruggenbouwer is handig bij conflicthantering in de preventiefase. Bij depolarisatie is er echter nood aan iemand die onafhankelijk en empathisch is. Er is nood aan iemand die luistert naar de onderliggende verlangens van het midden, aan iemand die op zoek gaat naar het verbindende vraagstuk.

5. De zondebok

De zondebok duikt op bij extreme polarisatie (bijv. burgeroorlog). Wie geen kant kiest en in het midden blijft staan is fout. Je bent ofwel voor ons, ofwel tegen ons. Naarmate de polarisatie groeit, neemt het 'zwart-witdenken' toe en wordt de tolerantie naar andersdenkenden steeds kleiner. Wie geen kant kiest, deelt in de klappen. ▶

4

VIER GAMECHANGERS

Om polarisatie te vermijden of te bestrijden, is er nood aan een goede polarisatiestrategie. Deze strategie focust zich op vier punten (zogenoemde 'gamechangers'). Wie deze zaken goed toepast, vervult in feite een nieuwe rol: de zesde rol, naast de eerder beschreven vijf andere rollen.

1: verander van doelgroep

Focus niet op de polen, maar op het midden (the silent). Aandacht geven aan de polen leidt immers tot groeiende polarisatie: je schenkt hun brandstof. Alleen in het midden kun je vorderingen maken, want het midden is uiteindelijk dé doelgroep van de pusher. De mensen in het midden willen vaak hetzelfde: een goede job, deftig onderwijs, veiligheid, enzovoort. Door je te richten op het midden, wordt dat midden versterkt. Investeer dus in het midden. Wacht niet tot er spanningen of rellen zijn. Vorm netwerken van echte bondgenoten. En bouw die netwerken voortdurend uit.

2: verander van onderwerp

Focus niet op de tegenstelling in identiteiten, maar op het vraagstuk dat relevant is voor de middengroep. Praat over de eigenlijke kwestie. Zoek het gemeenschappelijke vraagstuk. Hoe kunnen we onze gezamenlijke doelen halen? Draait het echt rond de identiteit van twee groepen? Of gaat het over veiligheid, gelijke rechten, werk, onderwijs ...? Dat zijn vraagstukken die iedereen aanbelangen. Op die manier ontnem je brandstof aan de pushers die enkel focussen op identiteit en verschil.

3: verander van positie

Je hebt geen nood aan een bruggenbouwer die probeert om de polen te verzoenen, maar aan iemand die zich richt tot de middengroep. Ga zelf in het midden staan, durf je kwetsbaar op te stellen. Luister naar het midden. Stel je niet boven de partijen en spreek geen oordeel uit. En laat je vooral niet gijzelen door de pushers.

4: verander van toon

Spreek niet in termen van goed of fout. De slaagkans is groter wanneer er niet gemoraliseerd of op de schuldvraag ingegaan wordt. Vermijd polariserend taalgebruik ('jullie visie', 'onze waarden' ...). Luister actief vanuit oprechte interesse. Stel open vragen en ga – alweer – op zoek naar de kern van de zaak.

Conclusie: investeer in het midden

Polarisering bestaat in vele vormen, gradaties en variaties. Soms is het goed om te polariseren, bijvoorbeeld om maatschappelijke verandering te realiseren. Het wordt echter gevaarlijk wanneer een bepaald conflict volledig gereduceerd wordt tot een kwestie van identiteit en van verschillen tussen groepen (wij versus zij). Wanneer er dus niet meer op de bal, maar op de man gespeeld wordt (sociale polarisering). Dergelijke zaken moeten we vermijden.

Door te beseffen dat sociale polarisering vooral een gedachteconstructie is – gebaseerd op emoties, niet op feiten – komen we al een heel eind. Daarnaast moeten we weten dat verschillende personen verschillende rollen vervullen in een polarisatieproces. Wie zijn de pushers? Wie zijn de joiners? En wie zit in het midden? Zoals gezegd krijgen de polen vaak de meest (media-)aandacht, maar het is de middengroep waarop we ons moeten focussen.

Het allerbelangrijkste is dat we op zoek moeten naar de essentie (het werkelijke probleem, de echte oorzaak van het conflict). Die essentie ligt in het midden. Wat zijn daar de noden, verlangens en wensen? Het is daar dat verzoening tot stand kan worden gebracht. Alleen in het midden kun je conflictsituaties op een duurzame manier oplossen en vermijden dat de polarisatie groter (en gevaarlijker) wordt. Blijf dus weg van de extreme polen en investeer in het midden. Bouw brede netwerken uit, breng mensen met elkaar in contact en los de concrete problemen van de mensen op.



Het heden, verleden en de toekomst van de sociale beweging

ABVV-Metaal neemt je mee terug in de tijd naar enkele ophefmakende gebeurtenissen uit de vakbondsgeschiedenis. Verteld door enkele hoofdrolspelers beleef je het mee vanop de eerste rij. Heden, verleden en toekomst zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. We blikken daarom niet enkel terug, maar leggen ons oor te luisteren bij prominente figuren in het huidige syndicale klimaat en reflecteren samen over de toekomst van de vakbond.

De sluiting van Renault Vilvoorde (in 2 delen)

En de verbeterde sociale strijd die erop volgde.



Erwin De Deyn, verzoener en vernieuwer

Het verhaal van 40 jaar carrière bij de bediendenvakbond.



Minder werken, meer leven: historische eis van de vakbond

Mijlpalen in de geschiedenis van de arbeidsduurverkorting.





“De politiek van traditionele partijen wordt over het algemeen rechtser”

INTERVIEW MET PROF. DR. SARAH DE LANGE

Al sinds de jaren '80 winnen radicaal-rechtse populistische partijen in heel Europa aan populariteit. Linkse partijen slagen er maar niet in om voldoende tegenwicht te bieden. Meer nog: ze nemen de thema's en retoriek van de rechtse partijen hoe langer hoe meer over. Tegelijk groeit de affectieve polarisatie: politieke tegenstanders zien elkaar steeds meer als vijanden. En dat is gevaarlijk, zegt professor Sarah de Lange van de Universiteit van Amsterdam die al jaren onderzoek doet naar de evoluties in de West-Europese partijpolitiek.

NIEUWE MAATSCHAPPELIJKE BREUKLIJNEN

PROF. DR. SARAH DE LANGE:

“De steun voor radicaal-rechtse populistische partijen neemt al ruim drie decennia toe. Aan de andere kant van het politieke spectrum doen de groenen het steeds beter. Aan de basis van die evoluties ligt een verschuiving van de maatschappelijke breuklijnen. Zeg maar: de thema’s waarvan we wakker liggen. Vroeger stonden partijen tegenover elkaar rond economische thema’s. Nu gaat het over sociaal-culturele vraagstukken zoals migratie en Europese integratie, en over klimaat – niet-materiële dingen dus. Daar horen ook tegenstellingen bij over de hervorming van het democratische systeem en ethische kwesties: abortus, euthanasie, de mogelijkheid voor homokoppels om te adopteren ...”

BUITENBEENTJE WALLONIË

“De ruk naar radicaal rechts in Europa is algemeen. Toch lijkt Wallonië voorlopig aan die tendens de ontsnappen. Hoe dat komt? Onderzoeken tonen aan dat het in ieder geval niet is omdat er geen voedingsbodem aanwezig is voor rechts-radicalisme. Er zit dus ook een radicaal-rechts potentieel. Twee elementen maken in Wallonië het verschil. Ten eerste is de PS altijd een klassieke sociaaldemocratische partij gebleven. Anders dan de sp.a in Vlaanderen of de PvdA in Nederland is ze nauwelijks opgeschoven naar het centrum. De partij zit ook nog stevig geworteld in de samenleving en slaagt er zo in om die oude sociaaldemocratische kiezers vast te houden. Een tweede verklaring voor het feit dat Wallonië ontsnapt aan de verrechtsing is dat er geen sterke

"Nationalistische en kosmopolitische partijen staan tegenover elkaar."

radicaal-rechts populistische partijen zijn. Het verhaal van radicaal-rechts in Wallonië is er vooral een van versplintering, schimmige leiders en gesjoemel.”

NATIONALISTISCH VERSUS KOSMOPOLITISCH

“Door die verschuiving van de maatschappelijke breuklijnen komen twee groepen politieke partijen tegenover elkaar te staan. Je hebt de nationalistische partijen, die heel pessimistisch zijn over waar het met onze samenleving naartoe gaat. Daartegenover zitten de kosmopolitische, progressieve partijen die eerder positief zijn over de toekomst. Kijken we naar het kiezerspubliek van de radicaal-rechtse populistische partijen in Europa, dan bestaat dat eerder uit praktisch opgeleide mensen, mannen en mensen die op het platteland wonen. Vrouwen, inwoners van grote steden en hooggeschoolden kiezen doorgaans vaker voor kosmopolitische partijen.”

TRADITIONELE PARTIJEN VERRECHTSEN

“Radicaal-rechtse populistische partijen hebben niet alleen steeds meer succes. Ze beïnvloeden ook het discours en beleid van andere politieke partijen. Zo zijn sociaal-democratische en liberale partijen veel meer aandacht gaan besteden aan thema’s zoals migratie. Ze worden kritischer over het Europese integratieproces. En ze pleiten steeds vaker voor strengere controles en straffen. Het is dus niet zo dat de verrechtsing in de samenleving alleen doorsijpelt waar radicaal-rechtse populistische partijen aan de macht zijn. De politiek van traditionele partijen wordt over het algemeen radicaal rechtser. In Denemarken zijn de sociaaldemocraten bijvoorbeeld heel ver gegaan in het omarmen van de agenda van de Deense Volkspartij.” ▶

Vakbond als buffer voor verrechtsing

SARAH DE LANGE: “We weten uit onderzoek dat vakbonden een belangrijke barrière zijn om te stemmen op radicaal-rechtse partijen. Praktisch opgeleiden hebben bijvoorbeeld meer kans om op radicaal-rechtse partijen te stemmen, maar als ze lid zijn van een vakbond, maken ze minder snel die keuze. Dat is omdat vakbonden een positieve sociale identiteit geven, anders gezegd: het aangename, bevestigende gevoel dat je bij een groep hoort.”

MEDIA VOEDEN SUCCES

“De media versterken die trend naar radicaal-rechts. Ze besteden relatief veel aandacht aan thema’s waarin radicaal-rechtse populistische partijen succesvol zijn, en gebruiken daarbij vaak dezelfde populistische retoriek. Ook de kleurrijke leiders van de radicaal-rechtse populistische partijen en hun controversiële uitspraken passen helemaal in de medialogica.”

POLITIEKE TEGENSTANDERS ALS VIJANDEN

“Waar ik mij als onderzoeker zorgen over maak, is dat met het succes van radicaal-rechtse populistische partijen de affectieve polarisatie groeit: de manier waarop je over je politieke tegenstander denkt. In een gezonde democratie bestrijd je elkaar met argumenten. Maar bij affectieve polarisatie haten burgers steeds vaker andersdenkenden. Uit onderzoek weten we dat die

polarisatie tot een toename van politiek geweld leidt. Omdat je je tegenstander niet meer respecteert en oordeelt dat alle middelen geoorloofd zijn om je politieke doel te bereiken. Zo zien we dat de laatste twee à drie jaar, eigenlijk sinds de start van de vluchtelingen-crisis, het aantal extreemrechtse acties is toegenomen. In november 2019 zijn er in Polen en Italië potentiële rechts-extremistische aanslagen verijdeld. In Italië vond men daarbij een groot wapenarsenaal. Ook Duitsland kent een grote toename van politiek geweld. Dat zijn zorgwekkende ontwikkelingen.”

BEHOEFTE AAN EIGEN VERHAAL

“Tot nu toe slagen de traditionele partijen er niet in om een tegenwicht te vormen tegen het succes van de rechts-radicalen populistische partijen. Hoe kunnen ze het tij keren? Door werk te maken van een echt eigen verhaal in plaats van achter het radicaal-rechtse programma te hollen. Ze moeten een volwaardig en positief alternatief bieden. Niet alleen voor de maatschappelijke problemen van vandaag, ook die van morgen.”

"Linkse partijen nemen de thema's en taal van rechtse partijen over."

Wie is prof. dr. Sarah de Lange?

- **BIJZONDER HOGLERAAR POLITICOLOGIE AAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM**
- **DOET ONDERZOEK NAAR EXTREMISME, POPULISME EN PARTIJPOLITIEK**

SARAH DE LANGE: “Ik doe sinds 2002 onderzoek naar de impact van radicaal-rechts op de West-Europese


partijpolitiek. Dat is het jaar dat Pim Fortuyn opkwam en werd vermoord. In Nederland leefde lang het idee dat we immuun waren voor het radicaal-rechts populisme. Anders dan in Vlaanderen en Frankrijk hadden wij in de jaren '80 en '90 geen sterke radicaal-rechtse partijen. Pim Fortuyn schudde alles door elkaar. Ik wilde toen heel graag begrijpen wat er in Nederland aan het gebeuren was.”

“Momenteel onderzoek ik de impact van iemands omgeving op de keuze voor radicaal-rechtse populistische partijen. De eerste resultaten tonen aan dat die impact groot is. Wanneer er bijvoorbeeld meer migranten komen wonen in je omgeving, dan leidt dat vaker tot

negatieve opvattingen over migranten. In grootsteden zoals Amsterdam, Brussel en Parijs, waar veel hoger-opgeleiden wonen die sowieso al positief staan tegenover migratie, gaan inwoners juist positiever denken over migranten wanneer hun aantallen toenemen. Een andere vaststelling is dat mensen in krimpgebieden meer kans hebben om radicaal-rechtse populistische partijen te stemmen, ook wanneer daar geen migranten wonen. Krimpgebieden zijn gebieden waar er veel vergrijzing en weinig economisch perspectief is, en waar jonge en hoogopgeleide mensen wegtrekken. In Nederland gaat het over Zeeland en het platteland van Groningen.”

INTERVIEW MET
HOOFDREDACTEUR
VAN APACHE KARL
VAN DEN BROECK

“Het is onze missie om corruptie aan het licht te brengen, en die zit nu eenmaal bij de macht”

A portrait of Karl van den Broeck, a man with dark hair and glasses, wearing a light blue button-down shirt. He is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a bright, slightly out-of-focus indoor setting.

“Het avondjournaal opent bij ons met Wout Van Aert die niet meedoet met het veldrijden. Is dat het belangrijkste wat er in de wereld gebeurt? Het nieuws in de kranten en op tv is het echte nieuws niet, maar is bedoeld om te verkopen.” Dat zegt Karl van den Broeck. Als tegenbeweging ontstond in 2010 Apache, een nieuwswebsite voor onderzoeksjournalistiek die aan het licht brengt wat anderen verborgen proberen te houden.

KARL VAN DEN BROECK: “De grote paradox is dat mensen alle middelen hebben om zich te informeren – dankzij het internet weten we in real time wat er aan de andere kant van de wereld gebeurt. Toch zijn we nog nooit zo slecht geïnformeerd. Ik geef je het voorbeeld van de pensioenen. Hoe is het in godsnaam mogelijk dat de mensen pas panikeerden toen minister Daniel Bacquelaine MyPension.be lanceerde in 2017? Terwijl de onbetaalbaarheid van de pensioenen al jaren bekend is.”

HET NIEUWS IS HET NIEUWS NIET MEER

“Veel heeft met de rol van media te maken. In de 19e eeuw en het begin van de 20e eeuw hadden kranten een maatschappelijke rol. Liberalen, katholieken, democraten en noem maar op, gebruikten de dagbladen om een visie te promoten, en die lag er duimendik op. Dat is volledig veranderd sinds de val van de Berlijnse muur. In Vlaanderen kwam die kentering tegelijk met de start van VTM in 1989. Media gingen zich plots niet langer op de burger richten, maar op de consument. Alles moest verkopen. Journalisten werden ‘verhalenvertellers’. En nieuwsberichten transformeerden tot teasende verhalen. In de jaren ‘90 waren de kranten geldmachines. Uitgevers verdienden miljoenen met advertentieinkomsten. En kranten werden bijna gratis gemaakt. Echte glorie dagen. Maar in 5 jaar tijd is die markt volledig in elkaar gestuikt – met de populariteit van de smartphone, het mobiele internet en de sociale media als doodsteek. Het businessmodel van de traditionele media werkt niet meer. De reclameinkomsten dalen 10 % per jaar. En mediabedrijven moeten back to basics.”

“Apache is ontstaan in die context van crisis. Bij De Morgen kwam er een ontslagronde waarbij een kwart van het personeel werd afgedankt.

APACHE EN LE VIF/ L'EXPRESS LEGGEN ANTWERPSE VASTGOED-SCHANDAAL BLOOT

In november 2017 publiceert Apache een filmpje van het verjaardagsfeest van Erik Van der Paal van Land Invest Group. Bijna het voltallige Antwerpse schepencollege viert met de vastgoedkoning mee in sterrenrestaurant 't Fornuis. Het internet ontploft even. Oude Apache-onderzoeken worden plots weer hot. Over de voorkeursbehandeling die Land Invest Group kreeg van de Antwerpse N-VA en de Luikse PS. Over de miljoenen die de projectontwikkelaar ontving van pensioenfonds Ogeo. Over zijn misselijkmakende restaurantuitgaven – 4 jaar lang gemiddeld 15.000 euro per maand – en de rijkelijke vergoedingen voor zogenaamde consultancyopdrachten. De mensen die bij de zaak betrokken waren, zijn intussen stuk voor stuk niet meer of nauwelijks nog politiek actief in Antwerpen. De Land Invest-gate zette Apache op de kaart.

Bij Knack, waar ik toen werkte, zagen we hetzelfde gebeuren. Besparen was het codewoord. En het eerste wat dan sneuvelde, was de onderzoeksjournalistiek. Apache is onder de naam De Werktitel gestart als blog. Met als doel: kritische, diepgravende en onpartijdige journalistiek brengen om burgers correct te informeren. In het begin moesten we maar hopen dat onze collega's van de mainstreammedia onze stukken zouden overnemen. Anders wisten de lezers niet eens

dat we iets hadden gepubliceerd. Nu brengen we onze onderzoeken zelf tot bij de mensen via Twitter.”

EEN TOEKOMST VOOR ONAFHANKELIJKE ONDERZOEKSJOURNALISTIEK

“In januari 2020 bestaat Apache 10 jaar. Maar we maken jammer genoeg nog altijd geen winst. Onderzoeksjournalistiek is kosten- en tijdsintensief. 10 % van onze onderzoeken leidt tot iets. En 1 % leidt tot iets groots. Soms werkt iemand tevergeefs een half jaar op een dossier omdat onze bronnen niet correct zijn, omdat het toch niet zo belangrijk is of omdat er nog een andere kant van het verhaal is. Dat we ons broodnodige werk kunnen blijven doen is dankzij onze abonnees – 4000 intussen – en 1500 coöperanten.”

“Natuurlijk kan ik voor de financiële gezondheid onze redactie halveren. Maar zolang we kunnen, doen we dat niet. En natuurlijk kan ik adverteerders aantrekken. Maar dat doe ik bewust niet. Omdat het de essentie van de onderzoeksjournalistiek onderuithaalt: grondig onafhankelijk onderzoek doen. Vroeger, bij Knack, gebeurde het dat we een negatief artikel publiceerden over een bepaalde sector. Dan dreigden de adverteerders uit die sector meteen om hun advertenties terug te trekken. Om die inkomsten niet te verliezen, moesten we dan compenseren. Dat wil ik niet meer. Ik wil niet afhankelijk zijn van mensen of organisaties. Wij beslissen zelf welke stukken we al dan niet schrijven.”

“Is er dan geen toekomst voor de kosten- en tijdsintensieve onderzoeksjournalistiek? Toch wel. Kijk naar het Franse Mediapart, opgericht in de tijd van Sarkozy door een groep ontevreden journalisten van Le Monde. Via crowdfunding haalden zij 3 miljoen euro op om Mediapart op te richten. Zij hebben

nu 170.000 abonnees en sluiten elk jaar af met winst. Goed, wij zijn een stuk kleiner. Maar 10.000 abonnees, dat moet haalbaar zijn voor ons. Een van de manieren om te overleven, is samenwerken. Dat doen we bijvoorbeeld met Follow the Money, een Nederlands platform voor onderzoeksjournalistiek. Wij nemen al hun stukken over en zij die van ons. Voor het schandaal rond Land Invest Group werkten we samen met Le Vif/L'Express. En nu loopt er een project met Knack en De Tijd."

PROGRESSIEF EN ONPARTIJDIG

"Ik weet dat de perceptie bestaat dat we een politieke kleur hebben. Ik kan je verzekeren: als vierde macht zijn we onpartijdig. We noemen ons wel een progressief medium. Wij komen op voor een samenleving die geëmancipeerd, transparant, divers en sociaal-democratisch is. En we geloven in de kracht van de mensen om daarnaar te streven. Tot daar onze visie. We hebben tientallen dossiers geschreven over de PS die haar vriendjes bediende. Georges Timmerman specialiseerde zich in de beginjaren van Apache in vastgoed. N-VA kwam toen niet in de picture. Nu vind je ze inderdaad wel in onze dossiers. Onze missie is om corruptie aan het licht te brengen, en die zit nu eenmaal bij de macht. De enige politicus die ooit afgetreden is na een artikel in Apache, is een socialist: Tom Balthasar."

"In de follow-up van onze reeks berichten rond de mogelijke banden tussen Land Invest Group en de Antwerpse politiek, hebben ze ons proberen te criminaliseren. Projectontwikkelaar Land Invest Group en Joeri Dillen, de voormalige kabinetschef van Bart De Wever, eisten een schadevergoeding van 350.000 euro. Bart De Wever noemde ons meermaals een lasterlijk medium. We werden in de rechtbank afgeschilderd als riooljournalisten en huurlingen

"Er komt een nieuwe generatie jongeren die geen graten ziet in de nazigroet met gestrekte arm."

van politieke partijen. Ik ben daar nog altijd niet goed van. Wij zijn allemaal professionele onderzoeksjournalisten met een lange staat van dienst. We zijn trouwens vrijgesproken: de rechtbank oordeelde dat we als goede journalisten en volgens de deontologie gehandeld hebben. Die uitspraak doet deugd."

BIG DATA, HET BELGISCHE LEGER, DE VLUCHTELINGEN-CRISIS EN EXTREEMRECHTS

"Er zijn een aantal topics waar we graag nog dieper in willen duiken. Ten eerste de big data. De Vlaamse mainstream-media hebben een pact met de duivel gesloten. Ze verkopen de gegevens van hun lezers, surfers en kijkers aan adverteerders, zoals Amazon en Facebook dat al jaren doen. Dat heeft niet alleen gevolgen voor onze privacy, potentieel ook voor de democratie. Want met data kun je beïnvloeden. Kijk maar naar Cambridge Analytica en de illegale manipulatie van Facebookgebruikers voor de Trump-campagne in 2016. Wat doet de VRT met onze data? En zijn er nog plaatsen waar je veilig kunt surfen zonder dat je data worden bewaard en verkocht? Daarover schreef Apache-coördinator Jan Walraven het boek *De diefstal van de eeuw.*"

"Een tweede belangrijk dossier is het faillissement van het Belgische leger. Ons leger is jarenlang een humanitair

leger geweest. Pas in de vorige regering verschoof de nadruk opnieuw naar bommen en F-16's. Al hebben we daar eigenlijk het geld niet voor. Tegelijk zetten we permanent honderden soldaten in in onze eigen steden. Ze doen niets anders dan hele dagen patrouilleren. Terwijl ze veel nuttiger werk zouden kunnen verrichten in het buitenland. Stilaan laat het leger zijn tanden zien. En dan wordt het gevaarlijk. Een derde topic is het vluchtelingendossier. Daar gebeuren rare dingen. Het gaat over carrouzels en mensenhandel, over vluchtelingen die jarenlang moeten afbetalen voor zo'n reis. We moeten die onmenselijke praktijken aan het licht brengen. Een laatste dossier is extreemrechts. We houden ze nauwlettend in de gaten: Schild & Vrienden, Vlaams Belang en alle mensen die zich nog rechtser positioneren. Tot nu toe gaat het over verbaal walgelijke dingen. Maar er komt een nieuwe generatie jongeren die geen graten ziet in de nazigroet met gestrekte arm. Als ze ook maar 1 stap te ver gaan, dan zitten we erbovenop."

HET PAD VAN KARL VAN DEN BROECK

- Begon in 1989 als politiek journalist bij De Morgen
- Was adjunct-hoofdredacteur en vanaf 2006 hoofdredacteur bij Knack
- Ging in 2012 aan de slag als freelancer, onder andere bij De Morgen
- Startte in 2014 als hoofdredacteur bij Apache
- Leidt het debatplatform Agora bij BOZAR
- Stokpaardjes: cultuur, politiek en geschiedenis

GESPREK MET STORYTELLER GEERT VERDICKT

There is a crack in everything, that's how the light gets in



“Een paar maanden na de aanslagen in Parijs ben ik met mijn dochter van 6 jaar op citytrip geweest in de stad. Ik wilde haar meegeven dat je als mens de keuze hebt: angstig in je schulp kruipen of het positieve opzoeken.” Aan het woord is Geert Verdickt, zanger en songschrijver bij **BUURMAN** en freelance videojournalist. In een gesprek met **ABVV-Metaal** vertelt hij over het verlangen naar een samenleving met meer ruimte voor het onmeetbare: genieten van kleine dingen, de interactie tussen mensen en het hoogste goed, namelijk geluk.

Wanneer werd muziek belangrijk in je leven?

GEERT VERDICKT: “Muziek werd belangrijk toen ik 15 was. Ik speelde basketbal op hoog wedstrijdniveau. Maar bij een sprong kwam ik slecht neer en daarna lag ik maanden in het gips. Ik werd zot. Dus ik nam de gitaar van mijn broer en begon te freestylen. Na een paar operaties aan mijn knie en een lange revalidatie ben ik opnieuw gaan basketballen. Maar ik viel opnieuw – mijn kruisbanden waren gescheurd en de meniscus was kapot – en toen was de sportcarrière echt wel voorbij. Ik ging intussen naar de universiteit en trok die zomer 3 maanden naar Amerika. Het was gewoon tijd voor iets anders. De muziek is wel gebleven. Intussen zijn we 6 platen verder – 5 met BUURMAN en een soloplaat.”

Wat vinden mensen in je muziek?

“Ik krijg vaak de reactie dat mensen zich herkennen in mijn muziek. Ik schrijf over heel persoonlijke dingen. De laatste plaat, Einzelgänger, gaat over mijn scheiding. Dat is heel persoonlijk, maar tegelijk universeel. Het mooie is dat je dan interactie én energie krijgt – tussen de muzikanten die hun verhaal vertellen en de luisteraar die er emotie en herkenning in vindt.”

Naast muzikant ben je ook videojournalist.**Wat is de rode draad door je werk?**

“Storytelling. Of ik nu een nieuwe plaat, bedrijfsvideo of tv-reportage maak: ik start altijd met een personage waarrond ik een verhaal vertel. Zo maakte ik in 2011 een televisiedocumentaire over Ben Harpenau, een Nederlandse componist en pianist met de ziekte van Hunter. Dat is een zeldzame, erfelijke stofwisselingsziekte die er de oorzaak van is dat bepaalde type suikers niet afbreken. Zo beschadigen ze organen en weefsels. Ben Harpenau was doof en kon maar met 3 vingers pianospelen. Maar zijn grote droom was om een theaterprogramma te maken samen met Cor Bakker en Stef Bos. Ik volgde hem als filmmaker in het traject naar dat concert. Het werd een documentaire vol mooie gesprekken en ontmoetingen, en vol muziek. Ik ben heel dankbaar dat ik aan dat fantastische verhaal mocht schrijven.”

Wie inspireert je muzikaal?

“Mijn nieuwste ontdekking is Kate Tempest, een Britse spokenwordartieste die met de snelheid van een machinepistool haar verhalen afvuurt op het publiek. Zoek ‘People’s Faces’ maar eens op. Zo waanzinnig mooi. Natuurlijk zijn er ook heel wat oude krijgers die mij voeden: Bruce Springsteen, Neil Young, Jacques Brel, Joe Henry – stuk voor stuk verhalenvertellers van de bovenste plank.”

W

“We moeten de schoonheid van de imperfectie weer leren zien.”

Als het over de samenleving gaat, wat houdt je dan bezig?

“Wel, ik merk hoe langer hoe meer dat de focus in de maatschappij komt te liggen op efficiëntie, winst en succes – zeg maar de meetbare en bewijsbare kant. Maar dat mensen steeds meer verlangen naar die andere kant: het onmeetbare, het gevoelsmatige, daar waar het geluk ligt. Helaas is daar op dit moment weinig plaats voor. ‘Zo voorbij’, een nummer op de vierde plaat, gaat daarover. We rennen overal naartoe en willen altijd maar sneller en beter. Maar zo lopen we onszelf voorbij. Daarbij komt dat we gevoed worden door angst. Angst voor het onbekende, angst voor geweld en aanslagen, angst voor de wereld die om zeep is.”

Hoe komen we tot die onmeetbare kant?

“Ik denk dan aan wat Leonard Cohen zong: there is a crack in everything, that's how the light gets in. In welke situatie je ook zit, als je de energie hebt om naar het licht te zoeken, dan vind je de uitweg. We moeten de schoonheid van de imperfectie weer leren zien. We moeten durven te focussen op het positieve. Ik geloof dat we nu op een kantelmoment zitten, dat mensen het beu zijn om in die angst te leven. Mensen laten niet alleen meer van zich horen. Ze bouwen ook letterlijk aan de toekomst, met bijvoorbeeld vernieuwende technologieën om steeds duurzamer te leven. Er is hoop in alles, en die hoop helpt ons om de angst weg te duwen.”

"Ik haal energie uit ontmoetingen, de interactie met anderen."



"Vorige week ging ik op controle bij mijn tandarts. Normaal sta ik na 20 minuten weer buiten. Deze keer niet. We hebben een uur gepraat over reizen, technologie en actualiteit. Ik vond dat geweldig, dat hij inefficiëntie toelaat. Het voedt hem én mij. Dat is voor mij een uitdrukking van de wet van behoud van energie: energie gaat nooit verloren, maar blijft bestaan of wordt omgezet in iets anders. Het is niet omdat je even wat gas terugneemt, dat die energie verloren gaat. Beeld je eens in dat een verzorger in een ziekenhuis een uur extra krijgt om langer bij een patiënt te blijven, of een arbeider een uur krijgt om koffie te drinken met de collega's. Die energie gaat niet verloren. Die gaat naar de interactie tussen mensen en geeft nieuwe energie."

Geef je die waarden bewust mee aan je kinderen?

"Nee, dat doe ik niet bewust, maar ik probeer wel als een soort voorbeeld te leven. Ik hecht bijvoorbeeld veel belang aan het alledaagse. Voor veel mensen is het dagelijkse iets waar ze door moeten, om dan helemaal op te leven tijdens de vakanties. Bij mij is het omgekeerd: in de dagelijkse dingen ligt mijn geluk, daar haal ik mijn energie uit. Alles wat daarbovenop komt – vakanties en specialekes – zijn een kers op de

taart. Ik hoop dat ik die ingesteldheid ook kan doorgeven aan mijn kinderen."

"Net zoals mijn vader met mij deed, neem ik mijn kinderen vaak mee op reis. Het is een manier om de wereld te leren kennen, dingen in perspectief te zien. In 2019 reisde ik met de kinderen 3 weken door Amerika – 5000 km door alle natuurparken tussen Denver en San Francisco. Ik bezocht met hen ook al vrienden in Ierland. Uren praten we dan. Op die manier krijgen ze stukjes van de wereld mee. En krijgen ze nieuwe energie, zoals ik uit die ontmoetingen en gesprekken energie haal."

Je toert nog het hele voorjaar met Einzelgänger. Broed je intussen op een nieuw project?

"We toeren inderdaad nog tot mei met de soloplaat. Al volgt er wellicht nog een tweede seizoen. Eind 2021 komt BUURMAN met een nieuwe groepsplaat. En dat wordt een project waar mijn 2 werelden – muziek en beeld – samenkomen. Ik mag nog niet te veel verklappen. Maar we gaan een soort roadmovie maken waarin ik onderweg mensen ontmoet en daaruit nummers laat ontstaan. Het wordt mooi – dat beloof ik."



De gendercommissie staat mee op tegen wij-zij denken op de werkvloer

Op 3 december 2019 bracht de gendercommissie een bezoek aan Molenbeek. In de voormiddag werd er vergaderd en in de namiddag bezochten de leden, na een korte wandeling, het op 12 oktober geopende Migratiemuseum in de Werkhuizenstraat.

Het museum geeft uitdrukking aan Brussel als het meest diverse gewest van België. Een op de drie inwoners van Brussel heeft immers een nationaliteit die niet-Belgisch is. De herkomstcijfers van de Brusselse inwoners vertellen een nog meer divers verhaal. Bijna 70 % van de geregistreerde inwoners heeft wortels in het buitenland. Deze cijfers vertalen zich ook steeds vaker op de werkvloer. Doordat er weinig reactie komt op openstaande vacatures, komt het meer en meer voor dat jobs in de metaalsector worden ingevuld door mensen met een migratieachtergrond die minstens even geschikt zijn voor de jobs.

Marie-Jeanne Grymonprez (lid gendercommissie) zegt daarover: "Dat wordt niet altijd in dank afgenomen door de werknemers die er al enige

tijd werken. Ze zien hen als een soort bedreiging. Ze nemen jobs af, maar als ze niet werken zijn het profiteurs." Daarom is het des te belangrijk om uitstappen als deze te blijven organiseren. We willen de delegees op de werkvloer begeleiden en hen de nodige tips meegeven om hiermee om te gaan.

Het is van belang om de delegees in de eerste plaats te informeren. Ze moeten mee zijn met de materie om zo eventuele angst voor het onbekende te overwinnen. Alleen zo kunnen ze dichter staan bij de betrokken werknemers en hen begrijpen en helpen. Heidi Beutels (lid gendercommissie) over het bezoek aan het Migratiemuseum: "We willen weten wat het thema inhoudt zodat we dit zelf binnen het bedrijf kunnen toepassen, hoe we daar tegenover staan en wat we daarvoor moeten doen."

Een moeilijkheid bij de ondersteuning van een werknemer met een migratieachtergrond is vaak de taal. "Ze kennen de taal niet en de werkgever en de collega's vinden dat een groot probleem. Ook de papierwinkel is een groot probleem en daarom is de vakbondsvertegenwoordiging goed geplaatst om die mensen te helpen", aldus Anja Dejonckheere (lid gendercommissie).

Na de rondleiding keerden de leden van de gendercommissie met vele indrukken en ideeën rijker huiswaarts. We hopen dat de uitstap hen inspireerde om mee op te staan tegen de polarisering en het wij-zij denken (zoals beschreven op pagina 16) op de werkvloer. Wij staan mee op!

bekijk de video hier





LEES NU ONZE
NIEUWE UITGAVE

30 keer in je recht

In 30 artikelen geeft de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens jou het recht om mens te zijn. Toch zijn die rechten 70 jaar na de ondertekening nog altijd geen evidentie – zelfs niet bij ons. Daarom zet ABVV-Metaal dit jaar de schijnwerpers op elk van de 30 artikelen.

MEER INFO HIER 