

13



Vlaamse
overheid

**COLLEGA'S BLIKKEN
TERUG EN VOORUIT**

De nieuwjaars-
vraagjes

PENSIOENPLANNEN

Wat verandert
er voor u?

**ONZE
EINDEJAARSKOKS**

Menu voor
20 €

Alona
Lyubayeva

Het grote
diversiteitsdebat

**“Als Vlaanderen
superdivers wordt,
dan wij ook”**

Aan alle kinderen: gelieve niet stil te zitten.

**Bewegende baby's
hebben een stapje voor.**

Ontdek onze
bewegingstips op
www.kindengezin.be

Kind  Gezin



The A-team

“We zijn niet de enigen voor wie er veel verandert”

**Veerle Van den Broeck, redacteur,
vervangt even Leen De Dycker**

 www.twitter.com/veerlevan13



2015 belooft een spannend jaar te worden voor ons en onze rechtstreekse collega's. Als deze 13 in uw bus valt, zitten we misschien in een nieuw team. Voor de tweede keer in twee jaar. De beleidsdomeinen DAR en BZ smelten op 1 januari immers samen tot het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur en heel wat dingen zijn op dit ogenblik nog niet uitgeklaard.

Vinden we al die onzekerheid erg? Ja en nee. Uiteraard zou het ontzettend jammer zijn om de collega's te moeten missen met wie we al jaren verdieping 6C in het Boudewijngebouw delen. Maar na vier jaar met drie hervormingen raken we er stilaan aan gewend. De vorige reorganisaties waren een emotionele rollercoaster: angst omdat het onduidelijk was wat er ging gebeuren, boosheid omdat collega's hun job niet konden behouden ... om dan uiteindelijk het voorlopige 'team A' te vormen, samen met de geweldige madammen van de bib en het archief.

In het begin begrepen we niet zo goed waarom wij samen in één team beland waren. Nog steeds niet, eigenlijk. Al snel doopten we onszelf om tot *the A-team*. Met de nodige humor relativeerden we onze gevoelens van onbegrip. Zelfs toen we de officiële naam 'Informatie en Redactie' kregen, bleven we in ons hoofd gewoon lekker stoer *the A-team*.

Eén ding weten we intussen wel: dat het helemaal niet erg is als je het resultaat van een reorganisatie niet onmiddellijk begrijpt.

Want we ontdekten dat er altijd punten zijn waarop je kunt samenwerken. Zo zijn onze nieuwe teamgenoten keien in adressenbeheer. Precies wat we nodig hadden. Dankzij hen belandt 13 iedere keer weer in uw bus. Daarnaast leerden we de verre collega's van 'beneden in de bib' beter kennen. En werden de hallo's in de gang nog warmer dan ze al waren.

Daarom maken we ons nu geen zorgen over waar we terecht komen in het nieuwe departement. Omdat we weten dat het wel losloopt in zo'n nieuw team. En dat de essentie van onze job - nieuws brengen, goede verhalen zoeken - ook in 2015 niet verandert. Die dingen voor ogen houden is belangrijk, zeggen ook de collega's die expert zijn in het in omgaan met verandering op p. 13. Zij geven u heel wat tips over hoe u het hoofd koel kunt houden in nieuwe werksituaties.

We zijn niet de enigen voor wie er veel verandert. Bij het begin van 2015 mogen we maar liefst 1320 nieuwe lezers welkom heten. Zij maken de overstap van de federale naar de Vlaamse overheid. Op p. 20 en p. 36 kunt u alvast kennismaken met enkele nieuwe collega's. We wensen hun veel succes!

En wie ook uw en onze collega's worden of blijven, de hele redactie wenst iedereen een fijn jaar vol boeiende uitdagingen, met een goede gezondheid, privégeluk, fijne collega's en al wat er verder maar op uw verlanglijst staat!

Veerle



Vlaanderen
verbeelding werkt



Woon gezond, geef lucht aan je huis!

Ventileer 24u op 24 en verlucht aanvullend

Ventileren is het voortdurend verversen van de lucht
door een raam op een kleine kier open te zetten.

Verluchten is het raam of de buitendeur wijd openzetten gedurende
een korte tijd om vocht of vervuilende stoffen te verwijderen.

Zeker lezen

12

HOE VERANDERINGEN OVERLEVEN

Steek je kop niet in het zand



20

VAN FEDERAAL NAAR VLAAMS

Welkom nieuwe collega's!



40

FEESTELIJK KOKEN VOOR 20 EURO PER PERSOON

Het eindejaarsmenu van
chef-koks Tim en Sam



13

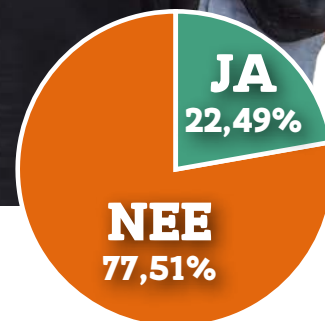
INHOUD

Nr. 51

-
- 3 Edito van redacteur Veerle
-
- 5 Inhoud
-
- 6 Samengevat
-
- 10 7 wijzigingen aan onze pensioenen
-
- 12 Veranderingen
-
- 16 Nieuwjaarsvraagjes
-
- 20 Welkom nieuwe collega's!
-
- 22 Voorbereid op het afschakelplan
-
- 24 Het grote diversiteitsdebat
-
- 28 Schatten van Vlaanderen
Geen gewone koeienstal
-
- 30 Personeelspeiling 2014
-
- 32 De 24 uur van de top
Topambtenaren uitgedaagd
-
- 36 De job van justitieassistent
Christel Papeleu
-
- 40 Het eindejaarsmenu van chef-koks
Tim Van Santen en Sam Coremans
-
- 44 In de bloemetjes
-
- 46 Win
-
- 48 Bij de burens
-
- 49 Strip door Simon Spruyt
-
- 50 Puzzel
-
- 51 Column: Maarten
-
- 52 Lezers aan het woord
-
- 55 Gezegd
-

Niet veel vertrouwen in komende regeerperiode

Kijkt u met vertrouwen uit naar de komende regeerperiode? Dat vroegen we in ons vorige nummer. Drie kwart van de deelnemers beweert van niet - en daarbij zijn de besparingen het grootste struikelblok.



REACTIES

JA

"Er moeten nu eenmaal harde noten gekraakt worden en beslissingen genomen worden die niet voor iedereen even gunstig zijn."

"Het zal in ieder geval spannend worden - in de betekenis van 'krap'."

"De regering vertegenwoordigt een grote meerderheid van de Vlamingen."

NEE

"De ambtenaar wordt alleen gezien als een besparingspost, niet als een dienstverlener."

"Nog minder personeel en nog meer bureaucratische procedures, dat is vragen om nog meer burn-outs."

"De kaasschaafmethode is niet de correcte: sommige entiteiten hebben grotere personeelstekorten dan andere."

"Snoeien in het personeelsbestand zal leiden tot verhoogde werkdruk, langere doorlooptijden en een verlaagde klanttevredenheid."

"Ik geloof niet dat we na al die stijgende kosten op het einde van de rit ineens superveel jobs gaan krijgen."

"De besparingen zullen weer gebeuren op de kap van de laagste niveaus."

Dieter en zijn collega's van het copycenter (Departement Onderwijs en Vorming). Trots op hun werk en op Dieters prestaties.

NIEUWE POLL

STEM EN WIN

Ziet u de veranderingen die op til zijn, zitten?

Veel collega's gaan maanden van verandering tegemoet. Heel wat departementen en agentschappen fuseren. Anderen krijgen er nieuwe collega's bij die overkomen van de federale overheid. En nog elders woedt het kerntakendebat en moet u binnenkort misschien andere taken doen. Maar hoe kijkt u daartegen aan? Ziet u de veranderingen zitten? En waarom wel of waarom niet?

Vertel het in onze poll en geef uw mening op www.vlaanderen.be/13. In de volgende editie kunt u de resultaten lezen.

Wie zijn stem laat horen, maakt kans op een aankoopcheque van 20 euro. **U kunt stemmen tot en met 15 januari 2015.**

Vanaf p. 12 leest u tips van experts en ervaringsdeskundigen over hoe u met veranderingen in uw werk kunt omgaan.



© Lieve Van Assche

DIETER DE CONINCK WINT GOUD EN ZILVER

“Collega's vierden mee”

“Veel trainen, hard werken en genoeg wedstrijden lopen.” Dat is het succesrecept waarmee Dieter De Coninck van het Departement Onderwijs en Vorming in september medailles won op de *Special Olympics European Summer Games* in Antwerpen, de spelen voor atleten met een verstandelijke handicap. “Ik won een gouden medaille op de 100 meter sprint en een zilveren op de 4 x 100 meter. Ik heb er veel vrienden aan overgehouden en de aanwezigheid van heel wat enthousiaste supporters maakte de ervaring onvergetelijk. Ook de sfeer onder de atleten en de coaches uit verschillende landen was geweldig.”

Zijn collega's in het copycenter, die trots zijn op Dieters prestatie, vier-

den mee. “Tijdens de personeelsvergadering werd ik naar voren geroepen en mocht ik tijdens een speech vertellen hoe het geweest was. Daarna dronken we een glas.”

En nu? “Het winterseizoen is bezig. In januari doe ik mee aan het Provinciale Kampioenschap in Gent. Mijn gouden en zilveren medaille krijgen een speciale plaats in huis, maar er is nog genoeg ruimte voor een aantal extra exemplaren (*lacht*).”



Special Olympics
**EUROPEAN
SUMMER GAMES**
Antwerp 2014

TIENSTAPPENPLAN

Tips voor nieuwe werkers

Een boek voor iedereen die te maken krijgt met *Het Nieuwe Werken*, dat is *Ssst, hier werkt men* van collega's Nancy De Vogelaere (Onderwijs en Vorming), Elke Wambacq (Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek) en Joke Renneboog (Bestuurszaken). Met een tienstappenplan willen ze mensen (opnieuw) beter en met goesting laten (samen)werken. Deze drie collega's hebben *Ssst* al gelezen. Met welke tip uit het boek gaan zij aan de slag in hun werk?

1950 collega's minder tegen 2019

Tegen eind 2019 moet de Vlaamse overheid het met 1950 collega's minder doen. Dat moet leiden tot een besparing van 101,5 miljoen euro op loonkrediet in 2019. Hoe die besparing precies gerealiseerd wordt, is op dit moment nog niet duidelijk. Eerder werd gezegd dat maar twee op de drie collega's die met pensioen gaan, vervangen zouden worden, maar er liggen intussen verschillende scenario's op tafel. Het Voorzitterscollege, de opvolger van het College voor Ambtenaren-Generaal, moest bij het ter perse gaan van deze 13 nog beslissen welke piste het volgt.

Voor enkele agentschappen wordt een uitzondering gemaakt. Het gaat onder meer over Jongerenwelzijn, Kind en Gezin, de VDAB, het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, de openbare psychiatrische zorgcentra en de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen.



“Ik behoor tot generatie x (geboren tussen 1965 en 1980, red.) en lees dat die ongeduldig is, erg resultaatgericht werkt en flexibel en in kleine stukjes leert. Ik herken me daarin. Zowel oudere collega's, de babyboomers, als de millennials, geboren na 1980, zijn anders. Het is goed om je bewust te zijn van die verschillen en voor elk wat wils te bieden.”

Herman Panneels, afdelingshoofd Managementondersteunende Diensten bij het Departement Onderwijs en Vorming

“Ik wil voortwerken op stap 1 'Kijk in de spiegel' uit het boek. Ik werk gedeeltelijk voor de communicatiedienst en het zou heel nuttig zijn om na te gaan hoe we de medewerkers van de centrale diensten bereiken. Hoe communiceren we nu? Wat verwachten onze Brusselse medewerkers van ons? Hoe kunnen we onze structuren daaraan aanpassen?”

Michèle De Troch, dossierbeheerder en redactiemedewerker bij GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap



© Lieven Van Assche

“Is er een verandering op komst in je organisatie? Hoe klein of hoe groot die ook is, trek tijd uit om een draagvlak te creëren en heel actief te communiceren met alle medewerkers. In het begin kun je collega's het best niet bestoken met een online-enquête, maar in een persoonlijk gesprek kun je wel polsen hoe zij de veranderingen zien. Geef hun tussendoor regelmatig feedback.”

Nathalie Goovaerts, expert interne communicatie bij Toerisme Vlaanderen

WIN

Ook geprikkeld? Ontdek op p. 46 hoe u *Ssst, hier werkt men* kunt winnen.



“Hoe kunnen we van diversiteit een positief verhaal maken?”

“Hoe kunnen we de werkvloer diverser krijgen in tijden van besparingen? Ik ben blij dat ik daar samen met anderen over kan nadenken via Mozaiko”, zegt José Gavilan van het Departement Landbouw en Visserij, die zich meteen heeft aangesloten. Mozaiko is een nieuw netwerk van de dienst Diversiteitsbeleid voor personeelsleden met een migratieachtergrond bij de Vlaamse overheid.

“Ik ben al lang actief rond diversiteit in ons departement”, legt José uit. “Het was dus een logische keuze om in zo’n overkoepelende structuur te stappen.” Ook collega’s die willen meedenken over thema’s in verband met de migratieachtergrond van Vlaamse ambtenaren zijn welkom bij het netwerk. “Mozaiko schept een plek waar mensen met een migratieachtergrond en hr-medewerkers diversiteit in al haar facetten kunnen bespreken. Hoe kunnen we méér mensen met een diverse achtergrond aantrekken? Is er behoefte aan taallessen op maat? Ik wil de waakvlam zijn voor meer diversiteit op de werkvloer, zeker nu er door de personeelsbesparingen meer mensen uit- dan instromen.”

Tweede generatie

José ondervond zelf geen barrières toen hij op zoek was naar een job. “Ik ben hier geboren en behoor tot de tweede generatie Spanjaarden. Wie Nederlands praat of zichtbaar moeite doet, wint al gauw de harten van de klassieke Vlamingen. Als je blank bent en uit Oost-Europa komt, heb je het gemakkelijker dan als je zwart bent of een Arabische achternaam hebt of een hoofddoek

draagt. Dat blijkt ook uit de statistieken. Hoe kunnen we diversiteit omarmen en er een positief verhaal van maken: daar wil ik heel graag mee over nadenken.”

www.bestuurszaken.be/mozaiko

José Gavilan:
“Als je blank bent, heb je het gemakkelijker dan als je zwart bent.”



© Lieven Van Assche

TELEX

... **Scharrelkind** (een kind dat mag buitenspelen) is de winnaar van de **Woordenwedstrijd** die de Taaltelefoon organiseerde naar aanleiding van zijn 15de verjaardag. Deelnemers konden hun favoriete woord kiezen uit een shortlist van vijftien woorden die ooit woord van de week waren op hun website. ... De Vlaamse overheid is nog altijd geen goede betaler. Uit een steekproef bij meer dan 170 leveranciers blijkt dat de Vlaamse administratie **maar 65% van de facturen op tijd betaalt**. En bij meer dan 20% is er een betaalachterstand van meer dan drie maanden. ... In 2013 werden **9% minder dienstwagens** aangekocht dan het jaar voordien. Er zijn ook steeds minder nieuwe dieselveertuigen. Het aandeel hybridewagens neemt verder toe. ... Volgens de 22ste editie van de Vlaamse Regionale Indicatoren (**VRIND**) van de Studiedienst van de Vlaamse Regering is het vertrouwen in de overheidsinstellingen er in 2013 op vooruitgegaan. Zowel de Vlaamse Regering als de Vlaamse administratie stijgt op dat vlak met zo’n 6% ten opzichte van het jaar ervoor. Burgers beoordeelden de Vlaamse administratie in 2013 als **transpanter** dan in 2011. ... Begin november vond de tweede editie van **Train Je Collega** plaats, een week vol opleidingen gegeven voor en door collega’s. 22 entiteiten organiseerden 182 opleidingen voor meer dan 1000 collega’s. ... In het regeerakkoord werd aangekondigd dat alle beleidsdomeinen zich moesten buigen over hun **kerntaken**. Daarbij zijn er enkele opties: hetzelfde blijven doen, optimaliseren, (gedeeltelijk) afbouwen, uitbreiden ... Bij het ter perse gaan van 13 was het overleg tussen politiek en ambtenarij over die kerntakenplannen nog volop aan de gang.

WAT ER VOOR U ZOU VERANDEREN

7 wijzigingen aan onze

De federale regering-Michel plant een heleboel wijzigingen aan onze pensioenen. Ze wil onder meer de pensioenleeftijd verhogen, de regels voor vervroegd pensioen strenger maken, het aantal 'gelijkgestelde periodes' voor de pensioenberekeningen verminderen en de diplomabonificatie laten verdwijnen. 13 zet op een rijtje wat de huidige regels zijn en wat er precies aan zal veranderen.

MAARTEN DE GENDT

Sommige veranderingen, zoals de strengere voorwaarden voor vervroegd pensioen, waren al door de vorige federale regering in gang gezet. De nieuwe federale regering wil nog meer wijzigingen doorvoeren. Voorlopig gaat het wel maar om voornemens, die eerst overlegd moeten worden met de sociale partners en daarna in een reeks federale wetten en koninklijke besluiten worden gegoten voor ze van kracht zijn.

1.

Van 65 naar 67

NU: De wettelijke pensioenleeftijd is momenteel 65 jaar. Op die leeftijd moet u met pensioen. Bij statutaire ambtenaren gebeurt dat automatisch, bij contractuelen moet de arbeidsovereenkomst opgezegd worden. Als zowel uw organisatie als uzelf het ziet zitten, kunt u wel langer blijven werken.

NIEUW: De regering-Michel wil die wettelijke pensioenleeftijd optrekken naar 66 jaar in 2025, en naar 67 jaar in 2030.

2.

Vervroegd pensioen pas op 63

NU: Om vervroegd met pensioen te gaan, moet u in 2015 in principe minstens 61,5 jaar zijn. In 2016 is dat 62 jaar. Er zijn wel enkele uitzonderingen voor wie al een lange loopbaan heeft (zie verder).

NIEUW: De federale regering wil de minimumleeftijd voor een vervroegd pensioen nog meer optrekken: vanaf 2017 zou u 62,5 jaar moeten zijn, en vanaf 2018 is dat 63 jaar.

3.

Vervroegd pensioen pas na 42 jaar werken

NU: U kunt in 2015 met vervroegd pensioen als u een minimumloopbaan hebt van 40 jaar en al 61,5 jaar bent. U krijgt dan wel geen volledig pensioen - daarvoor moet u de volle 45 jaar gewerkt hebben. Hebt u in 2015 al minstens 41 jaar gewerkt, dan kunt u al op de leeftijd van 60 jaar met pensioen. In 2016 mag u met vervroegd pensioen op 62 jaar als u minstens 40 jaar hebt gewerkt, op 61 jaar als u 41 jaar hebt gewerkt,

en op 60 jaar als u 42 jaar hebt gewerkt.

NIEUW: Ook die regeling wil de regering-Michel nog verstrengen. Vanaf 2017 zou u 62,5 jaar moeten zijn en een loopbaan van 41 jaar moeten hebben. In 2018 wordt de minimumleeftijd 63 jaar, en vanaf 2019 zou u dan een loopbaan van 42 jaar moeten kunnen voorleggen. Wie dan al 44 of 43 jaar aan het werk is, mag alsnog op 60 of 61 jaar met pensioen. Er zouden ook enkele overgangsmaatregelen komen voor wie in 2016 al 58 jaar of ouder is.

4.

Minder gelijkgestelde periodes

NU: Sommige periodes dat u niet aan het werk bent, worden momenteel toch gelijkgesteld aan gewerkte periodes om uw pensioenrechten te berekenen. Dat gaat bijvoorbeeld over periodes dat u werkloos was. Of wanneer u uw militaire dienstplicht vervulde, voor de veertigplussers onder ons. Verder tellen ook ziekteverlof, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof en bepaalde vormen van loopbaanonderbreking en tijds-krediet onder bepaalde voorwaarden mee als gelijkgestelde periodes.

NIEUW: De federale regering wil snoeien in die gelijkgestelde periodes. Loopbaanonderbreking en tijds-kredieten zouden, volgens het regeerakkoord, niet meer meetellen voor de berekening van uw pensioenrechten. Alleen bepaalde soorten zorgverlof tellen nog mee voor

pensioenen

maximaal 12 maanden. Denk daarbij aan loopbaanonderbreking voor jongere kinderen, palliatieve zorg of zorg voor een zwaar ziek of gehandicapt familielid.

5.

Diplomabonificatie uitfaseren

NU: Voor statutaire ambtenaren bestaat er momenteel nog een zogenaamde diplomabonificatie: ook de jaren hogere studies die vereist waren voor uw functie, tellen mee als 'gewerkte jaren' voor de berekening van uw pensioenbedrag en het aantal loopbaanjaren.

NIEUW: De regering-Michel wil de diplomabonificatie 'uitfaseren'. Ze zouden dan niet meer meetellen voor de loopbaanvoorwaarde. Voor de berekening van het pensioenbedrag zouden deze jaren wel nog meetellen als 'gewerkte jaren', verduidelijkt minister van Pensioenen Daniel Bacquelaine begin november in de media. Het is nog niet duidelijk of dit alleen voor nieuwe statutaire benoemingen zou gelden, of voor iedereen.

6.

Contractuele jaren niet meer meetellen

NU: Als u eerst een tijdje contractueel tewerkgesteld bent voor u statutair benoemd wordt, tellen uw contractuele jaren tot voor kort ook mee

voor de berekening van uw ambtenarenpensioen.

NIEUW: Ook dat wil de federale regering afschaffen: uw jaren als contractueel personeelslid zouden dan leiden tot het minder voordelige pensioenstelsel voor werknemers in de privé. Het regeerakkoord stelt duidelijk dat dit zou gelden voor elke statutaire benoeming na de datum van het regeerakkoord - maar zegt ook dat het gekoppeld zal worden aan de invoering van een tweede pensioenpijler voor contractuelen. Een aanvullend pensioen voor contractuelen komt er evenwel niet van vandaag op morgen, daarvoor zijn heel wat nieuwe wetten nodig. Wanneer en hoe de diplomabonificatie wordt afgebouwd, ligt nog niet vast.

7.

Ziektepensioen vervangen

NU: Voor statutairen bestaat ook een 'ziektepensioen' - bij ons onder meer bekend als de 'definitieve ongeschiktheidsverklaring' na 666 ziekte dagen.

NIEUW: De regering-Michel wil het ziektepensioen vervangen door arbeidsongeschiktheidsuitkeringen door het ziekenfonds, zoals die al bestaan voor contractuelen en werknemers in de privésector.

www.bestuurszaken.be/pensioen

Waarom eigenlijk?

Ria Janvier, professor aan de Universiteit Antwerpen en lid van de Commissie Pensioenhervorming, vindt een hervorming van de pensioenen, en zeker van de ambtenarenpensioenen, absoluut noodzakelijk.

"Vooral om de pensioenen van de volgende generaties betaalbaar te houden. Tot 1965 bleven mensen na hun 65ste gemiddeld zo'n tien jaar leven. Tegen 2050 is dat waarschijnlijk al 25 jaar. Bovendien spelen de effecten van de babyboom: er komen heel veel nieuwe gepensioneerden bij die zijn geboren in de jaren vijftig en zestig. We zien dus een dubbele vergrijzing.

Binnen de groep van de ambtenaren is het probleem nog acuter: het aantal ambtenaren van 50 jaar en ouder is enorm. Die generatie gaat binnen dit en vijftien jaar met pensioen. Binnen het ambtenarenkorps staat de leeftijdspiramide als het ware op zijn kop.

Gevolg van dat alles? De pensioenuitgaven nemen gestaag toe. In 2050 zullen de pensioenbijdragen van de actieve bevolking met drie vijfde moeten stijgen om alle pensioenen volgens de huidige regeling te kunnen blijven betalen. Het nodige bedrag voor ambtenarenpensioenen zou in 2050 zelfs zo'n 90% bedragen van de weddes voor de actieve ambtenaren. Daarom is een hervorming van de pensioenen absoluut noodzakelijk."

GIDS
HOE
OVERLEEF JE
VERANDE-
RINGEN?

Steek je kop



niet in het zand



De Vlaamse overheid is volop in beweging. Er komen ongeveer 2500 collega's bij, agentschappen en departementen fuseren en andere collega's hebben te maken met interne reorganisaties. Maar hoe hou je als gewone ambtenaar het hoofd koel bij zoveel veranderingen die boven je hoofd beslist worden? 13 vroeg het aan externe specialisten en collega's-ervaringsdeskundigen.

VEERLE VAN DEN BROECK · FOTO'S LIEVEN VAN ASSCHE

De eerste reactie op het nieuws dat er dingen in je werkomgeving grondig dreigen te veranderen, is vaak: "Dat wil ik helemaal niet." Bovendien ontstaat er onzekerheid, komt de geruchtenmolen op gang ... Terwijl verandering achteraf in heel wat gevallen positief blijkt te zijn. Je niet te veel laten meeslepen en vooral je kop niet in het zand steken, is de sleutel tot succes. Daarover zijn de specialisten en ervaringsdeskundigen van het Agentschap voor Overheidspersoneel, Departement Bestuurszaken, Toerisme Vlaanderen en De Lijn het eens. Zij geven u alvast de volgende tips:

1.

Stel vragen

Begrijp je iets niet? Wil je iets weten? Blijf zeker niet zitten met je vraag. Leidinggevend zijn zo vertrouwd met alles wat er gaande is dat ze uit het oog verliezen dat niet iedereen mee is. Stel je vraag aan mensen die het kunnen weten. Vaak draait de geruchtenmolen op volle toeren tijdens zo'n overgangsfase, en ontstaan er frustraties die er helemaal niet hoeven zijn.

2.

Verwacht niet altijd een antwoord

Ook leidinggevend weten niet alles. Zeker bij hervormingen en fusies is het eindresultaat niet vanaf het begin duidelijk. Soms zal het antwoord op jouw vragen dan ook zijn dat ze het je (nog) niet kunnen zeggen. Dat moet je - tijdelijk toch - aanvaarden.

3.

Geef duidelijke kritiek

Soms verandert er iets in de slechte zin. Aarzel niet om dit aan je leidinggevende te zeggen. Belangrijk is dat je concreet bent. Zeg niet: "Dit trekt op niets", maar "Hoe we dit of dat vroeger deden, was veel efficiënter en wel daarom." Pas dan weet je baas wat hij kan doen om het probleem dat jij hebt, op te lossen. Klaag dus niet om te klagen, maar probeer constructief te blijven.



4.

Blijf niet aan de kant staan

Vaak zijn er mogelijkheden om je mening te geven: werkgroepen, denktanks ... Laat je stem horen. Maar blijf realistisch: niet alles wat daar gezegd wordt, wordt meegenomen.

5.

Neem tijd om te rouwen

Je kunt niet langer met die ene toffe collega samenwerken, of je taken verdwijnen? Hoe je het ook draait of keert: je moet door een rouwproces. Neem daar de tijd voor. Kwaad zijn mag.

6.

Zoek de uitdaging

Om een managementcliché van formaat boven te halen: zoek naar kansen. Denk na over welke rol jij voor jezelf ziet in die nieuwe situatie. "De ervaring die je opdeed in je vroegere jobs is daarbij een goed vertrekpunt", zegt Birgit Victor, manager Organisatie en Change bij De Lijn. "Wat kan jij doen en bijdragen? Wat is jouw expertise? Kunnen bijdragen leidt vaak tot een positief gevoel."

7.

Het houdt nooit meer op

Slecht nieuws, maar wel belangrijk om in je achterhoofd te houden: al die veranderingen zullen een vast onderdeel van ons werk worden. Iets waar we allemaal moeten aan wennen. "Mensen mogen er niet langer van uitgaan dat ze net als vroeger twintig jaar lang hetzelfde werk kunnen doen", geeft Birgit Victor van De Lijn mee. "De dienstverlening van de overheid zal blijven veranderen omdat de

klant stevast andere dingen wil en we daar als overheid flexibel op moeten inspelen."

8.

Onthaalmap

Heel wat mensen krijgen er nieuwe collega's bij in de loop van 2015. Hun een warm welkom geven, is essentieel. "Wij verwelkomen nieuwe collega's met een onthaalmap", vertelt Marianne Schapmans van Toerisme Vlaanderen. "Daarin vind je info over hoe we precies werken. We geven ook mee wanneer er taart is. Maar nog belangrijker: je leest ook allerlei weetjes over mensen uit ons team, die vaak een aanknopingspunt zijn voor gesprekken in het begin."

9.

Meter/peter

Bij sommige departementen en agentschappen krijgen nieuwe collega's een peter of een meter. "Iemand bij wie je met al je vragen terecht kunt, is belangrijk", geeft Marianne mee. "Het geeft nieuwe mensen de houvast die ze anders soms missen."

10.

Ander werk

Het kan altijd dat de organisatie beslist dat jouw taken niet meer nodig zijn. Maakt je dat ongelukkig? Een andere job zoeken is soms de enige optie om weer rust te vinden.

GIDS
HOE
OVERLEEF JE
VERANDE-
RINGEN?

VERANDERINGSEXPERT AAN HET WOORD

"Weerstand ombuigen in positief gevoel"

Het eerste gevoel dat bij heel wat mensen opduikt als ze het nieuws krijgen dat hun werkcontext gaat veranderen, is weerstand. "Dat gevoel is helemaal niet erg", zegt Peter Engelborghs van D-na, een consultancybureau dat verandertrajecten begeleidt. "Weerstand is net een teken dat je betrokken bent. Zaak is om het om te buigen in een positief gevoel."

Begrijpen vanwaar jouw weerstand komt, is een stap in de goede richting om ermee te leren omgaan. "Weerstand kan immers heel wat oorzaken hebben", legt consultant Peter Engelborghs van D-na uit. "Is er een vroegere verandering die je nog niet verwerkt hebt? Ga je niet akkoord met de verandering zelf? Het is ook belangrijk om te weten hoe je zelf met zo'n verandering omgaat: onderga je ze of ben je eerder het rebelse type? Ook dat kan helpen om het gevoel van weerstand te relativeren."

Onzekerheid

Je kan ook weerstand voelen omdat je onzeker bent. "Dat jouw werksituatie verandert, kan heel beangstigend zijn", zegt Peter. "Mensen denken soms dat ze alleen maar functioneren omdat ze met bepaalde mensen samenwerken of omdat hun dienst op een welbepaalde manier functioneert. Belangrijk is dan om stil te staan bij wat er wel en niet verandert. Waar jij goed in bent bijvoorbeeld, dat blijft. Soms zien mensen te weinig in dat ze in een nieuwe context wel op hun pootjes zullen terecht komen."

Kwaad = normaal

Ook emoties zoals angst, kwaadheid en verlangen naar een andere situatie zijn normaal als er van alles in je werksituatie verandert. "Zorg er wel voor dat je die emoties niet uit de hand laat lopen. Want je moet hoe dan ook verder. Probeer naar de toekomst te kijken. Krijg je nieuwe collega's, dan kan je bijvoorbeeld op bezoek gaan. Maak op voorhand kennis. Wat zijn hun interesses? Waar zijn ze goed in? Hoe kunnen ze julie versterken? Dat kan voor een heel nieuwe dynamiek zorgen."

“Niet aan de kant blijven staan”

Iedereen meekrijgen met alle veranderingen van nu tot en met 2020, dat was de uitdaging die het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) aanging. Met collega's uit alle afdelingen en een enorme tekening met enkele treinen, bewijzen ze dat dat helemaal niet moeilijk hoeft te zijn.

Met 40 zijn ze, de 'ambassadeurs' die hun collega's warm maken voor alle veranderingen die op stapel staan binnen de sector en binnen het VAPH. Samen zochten ze uit hoe ze op een vlotte, toegankelijke manier aan hun collega's konden uitleggen wat er allemaal verandert. En wat blijkt? Je hebt niet al te veel woorden nodig om mensen duidelijk te maken waar het om gaat. Met een tekening kom je al een heel eind, zeggen ambassadeurs Evelien Cierpial en Heidi Verhoeven.

Hoe zijn jullie op het idee gekomen?

HEIDI: “Tekenen leek ons de ideale manier om collega's te bereiken, omdat het laagdrempelig is. Bovendien dwingt zo'n tekening je de dingen eenvoudig voor te stellen.”

EVELIEN: “Omdat er al heel wat van onze veranderingen op de sporen staan, was ons idee om een trein te gebruiken. Wat hebben we al? Waar moeten we naartoe? En bovendien komt de trein ondanks alle vertragingen altijd aan. We kozen er bewust voor om dat papier op te hangen in de gang. Iedereen loopt er weleens langs. Niemand kan nog zeggen dat hij er niets van weet.”

Wat zijn de reacties van collega's?

EVELIEN: “Je merkt dat het leeft. Tijdens een ontbijt gaven we uitleg en spoorden we mensen aan om hun ideeën en bemerkingen op de eerste versie van onze trein te hangen. Intussen hebben we zoveel feedback gehad dat we al een tweede versie gemaakt hebben.”



HEIDI: “We zijn op een gegeven moment ook naar onze provinciale afdelingen getrokken, want ook die waren nieuwsgierig. Niet alleen intern, maar ook extern zijn mensen enthousiast. Nu is er een aangepaste versie voor de partners van onze Durf2020 (een samenwerking van het VAPH en heel wat organisaties om mensen met een beperking sterker te maken, red.).”

Waarom wilden jullie ambassadeur worden?

EVELIEN: “Als dossierbeheerder heb ik niet rechtstreeks te maken met de hervormingen. Toch wou ik niet zomaar op mijn stoel blijven zitten, want ik bekijk de dingen vanuit een heel

andere invalshoek. Is het logisch wat er beslist is? Welke gevolgen heeft dat voor de mensen die met de dossiers in de praktijk bezig zijn? Een extra voordeel is dat je te weten komt waar je collega's precies mee bezig zijn.”

HEIDI: “Het is echt een interessante oefening. Stilstaan bij wat je collega's begrijpen, is heel verrijkend. En soms zie je plots dat bepaalde moeilijke termen helemaal niet nodig zijn om de verandering uit te leggen. Zo hebben we bijvoorbeeld alle reglementering eruit gegoooid. Je leert ook dat je de nuances moet loslaten: die maken het geheel nodeloos moeilijk.”

Sven Pans, Evelien Cierpial, Heidi Verhoeven en Karina De Beule (v.l.n.r.) zijn enkele van de ambassadeurs die collega's warm maken voor de veranderingen die op stapel staan bij het VAPH.

NIEUW- JAARS- VRAAGJES

1 Grootste realisatie op het werk in 2014?

2 Grootste teleurstelling op het werk in 2014?

3 Mooiste moment op het werk in 2014?

4 Vlaamse ambtenaar van het jaar?

5 Wie wenst u wat toe in 2015?

6 Grootste uitdaging op het werk in 2015?

Elke Wambacq



Afdelingshoofd bij het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (INBO) en medeauteur van de boeken *Tot uw dienst* en *Ssst, hier werkt men*.

Frank Geets



Administrateur-generaal van Het Facilitair Bedrijf, de fusie tussen het Agentschap voor Facilitair Management en de entiteit e-government en ICT-beheer.

© Christophe Ketels

De workshop die we met het toekomstige beleidsdomein Omgeving organiseerden om een voorstel van beleidsnota in te dienen. Heel verrijkend, omdat voor het eerst medewerkers uit verschillende entiteiten **open en positief feedback** konden geven over elkaars doelstellingen.

Ik verwachtte veel van het kerntakenplan. Dat is een heel pragmatische en politieke oefening geworden in het kader van de besparingen. Ik mis momenteel een inhoudelijke en gedeelde visie waarbij we samen op zoek gaan naar een echte en duurzame win-win binnen de overheid.

We zijn met de stafdienst een traject begonnen om als team sterker te staan en onszelf kansen te geven om te groeien tot **een zelfsturend team**.

De afdeling Communicatie van de Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid. Ze hebben dit jaar met hun participatief traject *Toekomst* een inspirerende visie ontwikkeld rond communicatie.

Ik wens de kern van **Club 35** (netwerk van jonge ambtenaren) heel veel succes en inspiratie met de oprichting van de vzw.

Onze organisatie staat door de besparingen en nieuwe opdrachten voor grote uitdagingen. 2015 zal dus in het teken staan van verandering, om zo **sterk te staan voor de toekomst**.

De fusie van e-IB en AFM tot Het Facilitair Bedrijf, een belangrijke stap naar een volwaardig facilitair kennis- en dienstencentrum binnen de Vlaamse overheid. Hoe meer wij een centrale rol spelen, hoe meer (schaal)voordelen en meerwaarde wij kunnen bieden aan entiteiten en lokale besturen.

De juridische problemen bij een simpele verbouwing in het Vlaams huis in New York, te wijten aan hoe onze overheidsopdrachten werken. **De Vlaamse overheid ontbeert de nodige slagkracht en tools om in het buitenland te opereren.** Vind maar eens erkende aannemers aan de andere kant van de oceaan!

Met de collega's deelnemen aan **Mon Ventoux**. Samen de berg op fietsen zorgde niet alleen voor stramme spieren, maar ook voor warme herinneringen en goede contacten. We gaan volgend jaar nog eens naar boven!

Zonder twijfel: **Paul Huvenne, gepensioneerd administrateur-generaal van het KMSKA.** Het museum, de medewerkers, de kunst: ik heb zelden iemand ontmoet met zoveel visie en passie voor zijn job. Ik denk dat hij zelfs kan vertellen wat Rubens als ontbijt at.

Het is misschien een cliché, maar ik wens onze klanten **een goed gevoel** bij onze dienstverlening. Niets minder, liefst meer.

1 februari 2015 staat rood omcirkeld in mijn agenda. Dan zijn alle **nieuwe ICT-contracten van kracht**. Uit onze infosessies blijkt dat de vraag naar onze dienstverlening groot is, zowel bij de Vlaamse overheid als bij de lokale besturen.

Hilde Verboven



Erfgoedonderzoeker bij Onroerend Erfgoed, lanceerde dit jaar de Facebookpagina *Oorlogsdagboek Leuven*.

Dat het **erfgoed van WOI**, waaraan we met het hele team werkten, dit jaar in de publieke belangstelling stond. En vooral *Oorlogsdagboek Leuven*, mijn Facebookpagina en blog waarop historische personages over hun ervaringen in oorlogstijd vertelden alsof het vandaag gebeurde.

De **10% besparingen op de personeels-kost** van Onroerend Erfgoed.

Een hele dag met de wind in de zeilen alle hoeken en kantjes van een mosselhengst (geen paard, wel een boot) verkennen, een prachtig stuk varende erfgoed. En vooral zelf aan het roer zitten.

De ontmoeting met Flanders Investment and Trade-vertegenwoordiger **Bart Boschmans** op de luchthaven tijdens een buitenlandse zending in Stuttgart. Een collega die ik anders nooit tegen het lijf had gelopen.

Een vredeswens 1914-2014. Honderd jaar geleden was Europa het slagveld van de wereld. Anno 2014 zijn andere continenten het slachtoffer van militaire conflicten. Daarom wens ik de bevolking in oorlogsgebied, die dagelijks met geweld en chantage te maken krijgt, **een betere toekomst**.

Creatief en met gezond verstand gestalte geven aan de veranderingen bij Onroerend Erfgoed door reorganisatie, besparingen en het nieuwe decreet.

Paul Bogaert



Redacteur bij de Vlaamse Infolijn. Won in 2014 de Herman de Coninckprijs voor zijn dichtbundel *Ons Verlangen*.

Als redacteur maak ik overheidsinformatie toegankelijker. Mèt de hulp van inhoudelijke experts uit vele entiteiten. Als ons maandrapport in de inbox glijdt, met de cijfers, is dat **elke keer kicken**: wéér zoveel mensen die informatie zochten op Vlaanderen.be en een vraag stelden via 1700.

Dat afdelingen soms nogal laat contact met ons opnemen om samen te werken, en dat **samenwerking tussen entiteiten niet altijd vanzelfsprekend** is. Hoewel het goede dingen kan opleveren.

Geregeld geven we **opleiding aan de voorlichters** die in het 1700-contactcenter vragen van burgers beantwoorden. Plezierig om te merken dat ze zich willen inspannen om de burger zo goed mogelijk de weg te wijzen. Want het antwoord op een eenvoudige vraag is vaak complex.

Ik kies toch maar **mijn nabije collega's**. Toen ik een Urgent Technisch Probleem had veroorzaakt, schoten ze mij zó snel en efficiënt ter hulp, dat het een uur later opgelost was. Ik kreeg de tijd niet om in zak en as te zitten! Dat doet je stilstaan bij de kracht van een goed team.

Ik wens iedereen (ook mezelf) **gedrevenheid én relativeringsvermogen**, op en buiten het werk. En meer tijd om te lezen.

We gaan deel uitmaken van het nieuwe Agentschap Informatie Vlaanderen. Ik kijk uit naar **een goede en frisse samenwerking met de nieuwe collega's**.

Geraldine Reymanants



Eerste vrouwelijke afgevaardigde van de Vlaamse Regering in het buitenland.

In juli 2014 verhuisde ik **naar Zuid-Afrika**, waar ik de komende vijf jaar de Vlaamse Regering zal vertegenwoordigen. Een grote stap, zowel professioneel als privé. Maar ik zie dit liever als beginpunt dan als hoogtepunt.

Vertrekken is achterlaten en afstand nemen. Een aantal dossiers die ik binnen het Departement internationaal Vlaanderen opvolgde, kon ik niet volledig afsluiten, maar moest ik overdragen aan collega's. Ik heb er alle vrouwen in dat zij die met evenveel interesse en enthousiasme zullen opnemen.

De ontvangst door mijn team in Zuid-Afrika, Mozambique en Malawi. Zij hebben me met raad en daad bijgestaan om zo snel mogelijk geïntegreerd en op dreef te geraken. Bovendien zijn ze er ook voor mij **als de heimwee naar België toeslaat**.

Jan Vanhee, al jaren de drijvende kracht achter de samenwerking tussen het Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen en het Zuid-Afrikaanse *National Youth Development Agency*. Zijn enthousiasme, overgave en kennis van zaken is inspirerend en een voorbeeld voor vele anderen.

Besparingen werken ongelijkheid in de hand. En dus zijn thema's als **gelijke kansen en diversiteit nu extra belangrijk**. Ik hoop daarom dat het team Gelijke Kansen in Vlaanderen en de dienst Diversiteitsbeleid het thema bovenaan op de agenda kunnen houden.

De bilaterale consultaties met de regeringen van Zuid-Afrika, Mozambique en Malawi. Daar worden lopende projecten over ontwikkelingssamenwerking geëvalueerd en landenstrategienota's voorbereid. De uitkomst ervan zal bepalend zijn voor de **samenwerking met onze partnerlanden de komende jaren**.



NIEUW- JAARS- VRAAGJES

1 Grootste realisatie op het werk in 2014?

2 Grootste teleurstelling op het werk in 2014?

3 Mooiste moment op het werk in 2014?

4 Vlaamse ambtenaar van het jaar?

5 Wie wenst u wat toe in 2015?

6 Grootste uitdaging op het werk in 2015?

JAN VAN WESEMAEL



Algemeen secretaris en persverantwoordelijke bij overheidsvakbond ACOD.

2014 was geen goed jaar: het desastreuze resultaat van de verkiezingen laat zich voelen voor ambtenaren en voor elke burger in ons land. **Het vertrouwen in de vakorganisaties blijft groot.** De betoging van 6 november kende een massale opkomst, en ook ons ledenaantal blijft stijgen.

Dat men alweer wil besparen op het personeel. Dit is niet meer in het vlees snijden, men zit al op het bot. **We hadden van onze regering(en) meer respect verwacht voor de openbare diensten en het personeel.** De burger zal het gelag betalen, terwijl bedrijven en aandeelhouders worden gespaard.

Het feit dat een lid **ten onrechte werd ontslagen** ondanks een bijna unaniem tegenadvies van de Raad van Beroep, maar weer in dienst moet worden genomen via de Raad van State.

De **Jannen en Jeanines Janssens** die zich elke dag opnieuw inzetten voor de bevolking en voor hun collega's.

Het kan utopisch klinken, maar ik wens de hele Vlaamse Regering en hun partijvoorzitters toe **dat ze hun gezond verstand beginnen te gebruiken.**

Het **tegenhouden van de indexsprong en de verhoging van de pensioenleeftijd.** De personeelsleden die van de federale naar de Vlaamse overheid overkomen op een correcte manier proberen te integreren.

MARTIN RUEBENS



Secretaris-generaal van het Departement Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid, dat fuseert met het Departement Bestuurszaken. Is ook voorzitter van het Voorzitterscollege, de opvolger van het CAG.

Zeer inspirerend was de open, intensieve en vernieuwende dialoog met eigen medewerkers en met andere interne en externe belanghebbers over **de toekomstvisie op mijn departement en op het communicatiebeleid** van de Vlaamse overheid.

Ik betreurt het dat de media het nog steeds niet kunnen laten om overheidspersoneel af te schilderen als klantenvriendelijke, behoudsgezinde, oubollige, gemakzuchtige *Collega's*. We moeten **actiever aan onze beeldvorming werken** en zeker zelf geen aanleiding geven om dit 'oude' beeld te voeden.

Mooie momenten zie ik steeds wanneer personeelsleden **voluit met hun talenten anderen inspireren** om samen vernieuwende initiatieven op te starten.

Alle personeelsleden zijn voor mij Vlaams ambtenaar van het jaar, omdat zij, ondanks reorganisaties en besparingen, het beste van zichzelf blijven geven om onze klanten verder te helpen.

Aan alle federale personeelsleden die vanaf 1 januari onze collega's worden, wens ik **een warm onthaal en een mooie, nieuwe stap in hun loopbaan.**

Binnen het Voorzitterscollege een dialoog laten ontstaan waaruit concrete samenwerkingsinitiatieven voortvloeien om als Vlaamse overheid **met één gezicht en één stem onze dienstverlening aan al onze doelgroepen waar te maken.**

LIESBETH HOMANS



Viceminister-president en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

Het vlot kunnen opstarten van mijn kabinet heeft me veel deugd gedaan. Onmiddellijk na mijn eedaflegging kon ik op **zeer veel gemotiveerde mensen** rekenen om mij met raad en daad bij te staan. Dankzij hen zijn we nu een half jaar later een goed geoliede machine.

Goh, nog geen eigenlijk. Misschien **de dagelijkse trip naar Brussel**, dat was ik niet meer gewend.

De laatste hand kunnen leggen aan **zeven beleidsnota's**. Een samenspel van veel mensen, waarvoor dank.

Namen noemen lijkt me hier te vroeg. Maar bij dezen een oprechte dankuwel **aan alle ambtenaren die zich dagelijks ten dienste stellen van de burger**.

Er is geen groter cliché, maar **een goede gezondheid is en blijft de basis van alles**. Verder hoop ik dat er een einde komt aan de vele oorlogshaarden die dit jaar wereldwijd de kop opstaken.

De uitvoering van het regeerakkoord.

Omdat ik ervan overtuigd ben dat iedereen die in Vlaanderen leeft, er beter van wordt.

HANNE REUMERS



Een van de twee roadies die een jaar lang iedere week een andere job uittestten voor *Maks!*, het jongerenblad van Klasse (Departement Onderwijs).

Mijn job als een van de twee roadies. Mijn plan was om op mijn 18de een studierichting te volgen die mij echt lag. Maar **ik kon moeilijk kiezen**. En toen kwam Klasse met dé ideale oplossing: een jaar lang mocht ik samen met Brecht veertig jobs uitproberen en daar verslag over uitbrengen.

Dat mijn jaar bij Klasse echt maar 365 dagen telde. Zulke **lieve collega's en unieke ervaringen moeten achterlaten**, deed pijn.

Het moment waarop ik van mijn toekomstige collega's te horen kreeg dat ik geselecteerd was om een jaar met hen te werken aan het Roadiesproject. **Een verhaal dat ik later zeker aan mijn kinderen ga vertellen**.

De chauffeurs van het Departement Onderwijs. Vaak moesten Brecht en ik op ontielig vroegere uren op plekken ver van huis gaan werken en dan waren de chauffeurs ware helden. **Felix, Willem, Geert en Dirk: merci**.

Wat meer losse vrijdagen voor iedereen die uitkijkt naar het weekend. Ga eten afhalen op je sokken, hou **verkleedpartijtjes met de collega's** of een zangstond met het bureau-eiland.

Slagen voor mijn examens communicatiewetenschappen in januari en juni. Ik weet nu al hoe je naar je werk pendelt en plezier maakt met collega's, maar een **universitair examen afleggen heb ik nog nooit gedaan**. Ik hou mijn vingers gekruist tot in januari, permanent.

ANNELIES ANTHEUNIS



Beleidsmedewerker welzijn bij Departement Bestuurszaken. Verdiepte zich een jaar lang in het fenomeen burn-out.

Het **project over burn-out** dat ik samen met Evelien Kippers doe. We hopen sterke beleidsvoorstellen uit te werken voor het welzijnsbeleid van de Vlaamse overheid, waarmee we in de toekomst aan de slag zullen gaan. Bij dezen ook bedankt aan Evelien voor haar inzet en gedrevenheid.

Door de fusie tussen de beleidsdomeinen DAR en BZ zijn er plannen om **welzijn** op het werk **in twee entiteiten onder te brengen**. Het zou veel efficiënter zijn en betere resultaten opleveren als beleid en uitvoering dichter bij elkaar zouden gebracht worden, zoals men dat voor alle andere aspecten van hr wil doen.

Er is niet één gebeurtenis, maar wel de sfeer op het werk binnen mijn afdeling HR- en organisatiebeleid van DBZ. Het was **elke dag een beetje thuiskomen** op het werk bij deze zeer vriendelijke en gedreven collega's.

Kristien Verbraeken. Ze was tot de tweede helft van 2014 een zeer nauwe collega. Vooral haar oprechte vriendelijkheid en warme persoonlijkheid waardeert ik enorm. Ook hoe ze met complexe elementen binnen het thema integriteit omging, vond ik bewonderenswaardig.

Eerst en vooral wens ik al de personeelsleden van de Vlaamse overheid een hele goede gezondheid toe. En verder: dat ze gebeten kunnen zijn door hun job en dat ze mogen vertoeven in **een aangename werkomgeving**.

Blijven inzetten op de goede samenwerking met alle collega's die werk maken van het welzijn van de Vlaamse ambtenaren. Samen staan we sterk en kunnen we meer verwezenlijken.

© Lieven Van Asche

Welkom, nieuwe

Op 1 januari heten we zo'n 1320 federale collega's welkom die naar de Vlaamse overheid overkomen. Dat is een gevolg van de zesde staatshervorming – en voor een vierhonderdtal van hen ook nog van de vijfde staatshervorming. De komende maanden en jaren volgen er nog meer 'overstappers'.

MAARTEN DE GENDT

Geert is een van de 78 collega's die overkomen van de aankoopcomités - het deel van de FOD Financiën dat zich bezighoudt met aankopen, verkopen en onteigeningen van onroerende goederen. In totaal zijn er zeven aankoopcomités in Vlaanderen, waaronder dat van Geert in Gent. Momenteel werken ze nog in een federaal kantoorgebouw op de Sint-Lievenslaan, vlak bij de afrit van de E17. Vanaf 1 januari verhuizen

Geert en zijn collega's naar het VAC Gent, aan het Sint-Pietersstation. "Misschien ga ik vanaf dan af en toe de trein nemen", zegt Geert. "Tot nu ben ik altijd met de auto komen werken, maar ik heb gehoord dat er in het VAC niet veel parkeerplaatsen zijn."

Geert houdt zich al zo'n 30 jaar bezig met de voorbereidende stappen bij een onteigening. "Ik verzamel alle nodige documenten en informatie, zoek op wie er allemaal eigenaar

is geweest van het goed en hoe zij dat hebben verkregen, vraag bij de stedenbouwkundige diensten alle nodige inlichtingen op ... Wij doen eigenlijk hetzelfde werk als notarissen bij de verkoop van een goed, maar dan voor onteigeningen."

Eén maand voor hij officieel overkomt, is er nog veel onduidelijk voor Geert. "We weten nog niet met welke computerprogramma's we zullen werken en tot welke computersystemen we toegang zullen krijgen. Mijn grootste schrik is dat we niet meer rechtstreeks in de databanken van de federale overheid kunnen kijken. Nu kan ik daar heel veel opzoeken in doen. Zonder die rechtstreekse toegang zou ik alle gegevens bij de verschillende federale diensten moeten opvragen, zonder de mogelijkheid om zelf te dubbelchecken. Dan kunnen we ons werk niet meer met dezelfde kwaliteit doen als nu."

"Ik weet ook nog niet hoe onze nieuwe werkplek eruitziet, maar ik hoop het VAC in de loop van december weleens te bezoeken. Ik kijk wat op tegen de open kantoorruimtes. Momenteel zitten we nog in bureaus met maximaal twee mensen samen. Dat wordt een grote aanpassing. Ik hoop dat we dan wel de kans zullen krijgen om af en toe van thuis uit te werken."



Geert Deschacht

- Functie: fiscaal deskundige (51)
- Van: Federale Overheidsdienst (FOD) Financiën
- Naar: Departement Financiën en Begroting

collega's!

Heidi komt samen met 69 andere collega's over van het BIRB, een van de laatste federale instellingen die zich met landbouw bezighield, meer bepaald met de uitvoering van Europese regelgeving over voedseloverschotten en in- en uitvoer van landbouwproducten. Heidi en haar collega's zijn al op 16 oktober van hun oude kantoorgebouw in de Europese wijk naar het Ellipsgebouw in de Brusselse Noordwijk verhuisd. Zelf is ze tevreden over haar nieuwe werkplek: "Het is hier ruimer en moderner, met veel meer licht. De open kantoren storen me niet: ik vind het fijn om geregeld mensen te zien passeren. En er is hier een personeelsrestaurant in het gebouw! Dat hadden we vroeger niet. Ik ben vooral fan van de vele lekkere desjertjes."

Heidi en haar rechtstreekse collega's zijn verantwoordelijk voor de in- en uitvoercertificaten van landbouwproducten. "Wanneer een bedrijf bijvoorbeeld beslist om die dag een lading graan te exporteren naar een ander land, moet het ons een aanvraag bezorgen. Wij kijken na of de aanvraag aan alle Europese vereisten voldoet, en maken dan de uitvoercertificaten op die met het transport mee moeten reizen. Vaak komt een koerier die documenten hier ophalen om ze meteen naar de transporteur te brengen. Dat moet allemaal heel snel gaan, ja. Containers met landbouwproducten kunnen nu eenmaal niet lang wachten. We moeten dus zorgen dat hier elke dag minstens een van ons aanwezig is om de binnenkomende aanvragen meteen te kunnen behandelen."



"Het is hier ruimer en moderner, met veel meer licht"

Heidi Van Twembeke

Bij het BIRB zaten Heidi en haar collega's nog samen met Franstalige ambtenaren in hetzelfde bureau. "Onder elkaar spraken we natuurlijk Nederlands, maar tegen sommige Franstalige collega's of sommige klanten moesten we wel op het Frans overschakelen om ons verstaanbaar te maken. Dat is hier bij de Vlaamse overheid helemaal anders. Elke telefoon die ik krijg, elke brief die ik ontvang, is nu in het Nederlands. Dat werkt veel gemakkelijker! Alleen jammer dat ik daardoor geen taalpremie meer krijg. Bij

Heidi Van Twembeke (35)

- Functie: administratief medewerker
 - Van: Belgisch Interventie en Restitutie Bureau (BIRB)
 - Naar: Agentschap Landbouw en Visserij
-

de federale overheid kreeg je een premie als je ook de andere landstaal kende. Dat bestaat hier niet bij de Vlaamse overheid. En dat is toch iedere maand pakweg een jeansbroek minder", knipoogt Heidi.

NIET VOLLEDIG

Een volledig overzicht kan 13 u niet bieden. Daarvoor zijn de noodingrepen te omvangrijk en de gevolgen van een afschakeling te moeilijk in te schatten. Mogelijk zijn er tegen de tijd dat deze 13 in uw bus valt nog dingen veranderd. Wel is er afstemming geweest tussen de verschillende niveaus – federaal, Vlaams, lokaal.

ALS HET LICHT UITGAAT BIJ DE VLAAMSE OVERHEID

Vorbereid op

Hoe bereidt de Vlaamse administratie zich voor op een eventuele afschakeling van de elektriciteit tussen vijf en acht uur 's avonds en op het nationale noodplan dat dan in werking treedt? Dat plan om in delen van het land de elektriciteitsvoorziening gedurende enkele uren te onderbreken als er op koude dagen te weinig stroom ter beschikking zou zijn, heeft heel wat gevolgen. Heel wat diensten hebben intussen maatregelen genomen.

BARBARA SAUER

Raakt u op het werk?

Op het werk raken is tijdens dagen dat er afgeschakeld wordt, niet eenvoudig. Vermoedelijk rijden er gewoon geen treinen op de dag van een afschakeling. Voor de meeste collega's zijn er net als bij een staking een aantal alternatieven. Omdat er geen algemene richtlijn is, vraagt u dit zelf het best even na.

"Elke dienst heeft zijn eigen noodplan uitgewerkt", vertelt Annick Seghers van het Facilitair Bedrijf. "Bij ons worden mensen die kunnen telewerken onder meer gevraagd om hun laptop mee te nemen als er afschakeling dreigt. Als dan 's avonds het bericht komt dat er afgeschakeld wordt, kunnen ze de dag daarna gewoon van thuis uit werken."

Wie wel op het werk raakt, mag in sommige entiteiten vroeger stoppen.

Met de bus?

Bij De Lijn hopen ze dat alle bussen zonder al te veel omwegen kunnen blijven rijden. "Maar we zijn afhankelijk van heel wat externe factoren," klinkt het bij Jan Vervoort van De Lijn. "Bij spooruitbater Infrabel hebben we erop aangedrongen een aantal overwegen open te laten in geval van nood, en ook met andere



het afschakelplan

instanties proberen we afspraken te maken, zoals over de bruggen en sluizen en verkeerslichten op kruispunten. Zo krijgen we hopelijk al vooraf een zicht op welke routes we moeten aanpassen en welke we kunnen behouden. De dienstregelingen afficheren we via onze website, want een aantal klassieke borden functioneren bij een afschakeling misschien niet meer.”

Met de auto?

Ook het Agentschap Wegen en Verkeer (AWV) zet alle zeilen bij zodat automobilisten zeker thuis raken. “De meeste bruggen over water gaan dicht, maar toch moet de scheepvaart gegarandeerd blijven”, legt woordvoerder Ilse Luypaerts uit. “Op locaties waarvan we weten dat dit problemen oplevert voor de scheepvaart, zullen een aantal bruggen toch open blijven voor de schepen. Dat doen we in samenspraak met de collega’s van Waterwegen en Zeekanaal. Sowieso zijn er omleidingen voor de auto’s als een brug open blijft staan. Met de politie zijn er afspraken over de kruispunten waar agenten het verkeer in goede banen leiden bij niet-werkende verkeerslichten en op welke kruispunten de auto’s maar in één richting mogen rijden. Is er geen aangepaste verkeerssituatie, dan geldt op kruispunten sowieso de voorrang van rechts. Hiervoor zal de nodige signalisatie aanwezig zijn.”

En de scholen?

Voor scholen geldt er geen centrale richtlijn. “Elke school heeft andere noden”, zegt Frieda Minne van het Departement Onderwijs. “Een

dorpschool heeft meestal leerlingen uit de buurt, terwijl het middelbaar onderwijs leerlingen aantrekt uit een bredere omgeving. In sommige beroepsopleidingen komen er een boor en andere elektrische toestellen aan te pas. Daarom neemt elke school zelf de gepaste maatregelen.”

www.onderwijs.vlaanderen.be/stroomtekort-op-school-wat-jij-als-ouder-moet-weten

Overstromingen vermijden

Bij de Vlaamse Milieumaatschappij (VMM) is er voor de meeste pompen en installaties een oplossing gevonden om bij overvloedige regenval of smeltende sneeuw water weg te pompen om overstromingen te vermijden. Voor 6 van de 33 pomp-systemen is geen alternatief. Toch verwacht de VMM weinig problemen omdat energieschaarste voornamelijk zal voorkomen als het echt koud is en er normaal gezien niet veel neerslag valt.

Kind en Gezin

Bij Kind en Gezin hebben ze geen draaiboek met maatregelen in de kinderopvang. “De kinderopvang treft zelf de nodige maatregelen, maar Kind en Gezin heeft wel algemene adviezen gegeven. Er is een procedure om ouders te verwittigen als een consultatiebureau noodgedwongen de deuren moet sluiten. Op onze website vinden mensen praktische tips zoals ‘hoe babyvoeding opwarmen als er geen stroom is?’. Intern hebben we procedures over bijvoorbeeld de bewaartermijn van vaccins wanneer de koelkasten uitvallen. Sowieso informeren we

Afschakeling voorkomen?

Begin november trapt de verschillende overheden de sensibiliseringscampagne Off/On op gang om ons aan te sporen minder energie te verbruiken. Opvallend is dat de draaiboeken van de Vlaamse overheidsdiensten noodscenario’s zijn voor het geval er afgeschakeld wordt, maar dat ze niet inzetten op het vermijden van een afschakeling. Annick Seghers van het Facilitair Bedrijf nuanceert: “Sowieso houden wij ons duurzaamheidsbeleid aan: we vragen de werknemers de lichten te doven bij het verlaten van het kantoor en netwerkprinters te gebruiken in plaats van lokale printers. We doen wel een aantal dingen extra. Zo zetten we in de meeste grote kantoorgebouwen de luchtverversing en airconditioning’s avonds op weekendregime. Het licht gaat dus niet letterlijk uit.”

Bij De Lijn valt eenzelfde geluid te horen. “We stimuleren de collega’s al langer om duurzaam te zijn, maar dat heeft eigenlijk niets te maken met de dreiging van een afschakeling. Pas als de stroomvoorziening schaars wordt, zullen wij bijvoorbeeld onze gevelverlichting doven.”

www.offon.be

alle medewerkers over het afschakelplan en hoe je je daarop moet voorbereiden”, zegt woordvoerder Leen Du Bois.

HET GROTE DIVERSITEITSDEBAT

“Als Vlaanderen superdive



rs wordt, dan wij ook”

Ondanks de besparingen blijft de Vlaamse overheid met ambitieuze, nieuwe streefcijfers inzetten op collega's met een migratieachtergrond of een beperking, en op vrouwen in het top- en middenmanagement. “Want diversiteit maakt de organisatie creatiever, klantgerichter en relevanter in een wereld die superdivers aan het worden is”, zegt Alona Lyubayeva, de nieuwe diversiteitsmanager. Daar is administrateur-generaal Eddy Guilliams het helemaal mee eens, maar waarom scoort zijn Audit Vlaanderen dan maar ‘zeer beperkt’ op diversiteit? 13 bracht de twee samen en toetste de theorie aan de praktijk.

FRANK WILLEMSE EN VEERLE VAN DEN BROECK
FOTO'S LIEVEN VAN ASSCHE

“In Oekraïne vieren we ook een soort sinterklaasfeest. Vadertje Winter, zijn kleindochter Snegoerotsjka en hun diertjes brengen elk jaar op oudejaarsavond cadeautjes voor de kinderen. Sinterklaas kan dus ook een feest zijn zonder zwarte knecht”, vertelt Alona Lyubayeva terloops als het na het interview nog even over de Zwarte Piet-discussie gaat. Dat Snegoe-rotsjka bestaat, is zo een van die inzichten die mensen met een migratieachtergrond je kunnen geven en die volgens Alona verrijkend zijn voor een samenleving en een organisatie als de Vlaamse overheid.

Alona Lyubayeva is zelf een collega die tot een van de categorieën uit de gelijkekansen- en diversiteitsplannen van haar dienst behoort. Als studente uit Oekraïne belandde ze begin jaren negentig eerder toevallig in Leuven. De liefde hield haar in Vlaanderen. Eerst als onderzoeker aan de universiteit en later als inburgeringsexpert bij de provincie Vlaams-Brabant. Eddy Guilliams daarentegen heeft als hoogopgeleide al zijn hele loopbaan voor de overheid gewerkt, woont al jarenlang in Haspengouw en is allesbe-

halve divers. Toch volgens de criteria van het diversiteitsdenken, want voor de rest is de administrateur-generaal van Audit Vlaanderen niet zo doorsnee.

‘Diversiteit werkt’, lezen we in het gelijke kansen- en diversiteitsplan. In welke zin dan wel?

ALONA: “Een diverse mix van mensen op alle niveaus brengt creativiteit naar boven en geeft je als overheid legitimiteit tegenover de maatschappij. Die is nu al divers en zal nog diverser worden. Dat zie je op de schoolbanken. Momenteel is de verhouding 30% allochtoon en 70% autochtoon. Maar in sommige steden is de verhouding al 50/50 en spreekt de helft geen Nederlands thuis. Over tien jaar zitten we in een superdiverse maatschappij en zal de klassieke Vlaming niet meer in de meerderheid zijn. Als Vlaanderen superdivers wordt, moeten wij als overheid volgen.”

EDDY: “Als ik vanuit de buik spreek, ben ik het helemaal eens met Alona. Niet dat we niet creatief of legitiem zouden zijn, maar ik heb al gevonden dat vrouwen de zaken op een andere manier benaderen dan mannen. Of dat ook het geval is voor mensen met een migratieachtergrond

of beperking, heb ik jammer genoeg nog niet kunnen ervaren.”

Een auditor is nu een uit Vlaamse klei geknede man, zelden of nooit een vrouw en zeker geen auditor met een migratieachtergrond of met een beperking?

EDDY: “Sinds kort hebben we meer vrouwen. Omdat we extra taken hebben gekregen en nu ook lokale besturen auditen, konden we extra mensen en dus ook meer vrouwen aanwerven. Daar hebben we extra ons best voor gedaan. Maar het blijft moeilijk om hun warm te maken voor onze job. Hoewel we door de huidige economische omstandigheden heel wat kandidaten hadden voor onze vacatures, was de meerderheid nog altijd man.”

“Ook als dit een hooggeschoolde overheid wordt, kan ze divers zijn”

Alona Lyubayeva

ALONA: “Vroeger was de verhouding bij Audit Vlaanderen 10/27. Nu is het 16/42. Dat is dus net iets beter. Zoeken naar genderevenwicht loont. Zijn er ook vrouwen in het middenkader bijgekomen?”

EDDY: “Ondertussen is het globale cijfer opnieuw wat in positieve zin geëvolueerd: de verhouding na de laatste wervingsprocedure is 21/46. Daarbij zit ook één medewerker met een migratieachtergrond. We hebben een klein middenkader, vier manager-auditoren en dat zijn allemaal mannen. De laatste is een jaar of zeven geleden aangesteld en er zijn intussen geen vacatures meer geweest.”

Is het evenwicht tussen mannen en vrouwen het belangrijkste ingrediënt voor diversiteit? Want als dat zo is, dan zitten we bij de Vlaamse overheid toch goed met een quasi 50/50-verhouding.

ALONA: “Dat is niet genoeg. Je hebt mensen nodig die anders naar de wereld kijken en daar hebben mensen met een migratieachtergrond of mensen met een beperking een stapje voor. Ze kijken anders naar processen en hebben andere ervaringen en visies op hoe de maatschappij en de overheid moeten functioneren. Daardoor krijg je als organisatie automatisch nieuwe inzichten.”

Volgens de streefcijfers moeten we van 31% naar 33% vrouwen in het middenmanagement en tegen eind 2015 naar 40%. Gaat dat lukken?

ALONA: “Het moet lukken, zeker omdat we veel vrouwen hebben in het lagere kader. Er zijn dus genoeg kandidaten te vinden zonder dat we extern moeten gaan werven, als er voldoende aanwervingen zijn.”

En de topmanagers? Bij de laatste benoemingsronde waren maar twee op de tien vrouw. Wat doet de diversiteitsmanager daaraan?

ALONA: “Dat valt buiten mijn bevoegdheid. Wij zorgen voor de opleidingen en voorbereidingen van de kandidaten. Aanstellingen gebeuren op politiek niveau. Wat ik daarover wel kan zeggen: als het in de

laatste ronde gaat om een man en een vrouw, dan is de kans groter dat de politiek kiest voor een vrouw.”

De laatste telling geeft aan dat we eind 2015 zo'n 4% collega's met een migratieachtergrond zouden hebben. Dat aandeel is echter het grootst bij mensen van niveau D. Tussen 2012 en 2013 zijn er maar liefst 497 D-banen voor de bijl gegaan, en daar stopt het niet bij. Gaat dat gesnoei in D's de diversiteit niet doen verwateren?

ALONA: “Ook als dit een hogeschoolde overheid wordt, kan ze nog altijd divers zijn. Er studeren elk jaar juristen, economen en sociale wetenschappers met migratierechts af. En er is veel potentieel. 30% van de doctoraten in Vlaanderen wordt behaald door mensen met een andere nationaliteit. Het grootste deel vertrekt naar het buitenland. Dat zijn geschoolde en zelfs overgeschoolde mensen die niet per se academici willen worden.”

Waarom kunnen we ze niet verleiden om voor de Vlaamse overheid te komen werken?

ALONA: “Omdat we te veel drempels hebben. De Vlaamse overheid is niet echt toegankelijk. En dan heb ik het nog niet gehad over eerstegeneratiemigranten die botsen op diploma- en competentieprocedures. De procedure is nu zo zwaar dat je er alleen doorraakt als je hier al werkt, en

dan nog. Niet als je hier nieuw komt solliciteren.”

EDDY: “Waarom maken we die procedures dan niet makkelijker?”

ALONA: “We werken eraan, maar de bevoegdheden liggen her en der verspreid, en het ligt allemaal heel gevoelig.”

Welk diploma en welke competenties moet je hebben om hier auditor te worden?

EDDY: “Het is een functie op niveau A. Universitaire dus. Zelf hecht ik minder belang aan het diploma, maar des te meer aan de competenties. Daarom worden kandidaten hier ook pas aangeworven na een heel strenge procedure die peilt naar hoe synthetisch-analytisch ze kunnen denken. Die procedure is voor iedereen gelijk, of het nu biologen, juristen, economen of filosofen zijn. Of ze nu zwart, rood, geel of wit zijn, als ze maar de mogelijkheid hebben om processen te ontleden, er een behoorlijke synthese van te maken en de vastgestelde problemen ook schriftelijk en mondeling kunnen weergeven en toelichten.”

Als we over diverse kleuren spreken is daar niet veel van te merken bij de Vlaamse overheid, zeker niet op niveau A. Veel collega's met een Marokkaanse en Turkse achtergrond zie je daar niet.

ALONA: “Wat mij opvalt in Vlaanderen is dat migratie vaak wordt verengd tot die van 50 jaar geleden en de gevolgen daarvan. Dat veel tweede- en derdegeneratiemigranten het moeilijk hebben, is voor mij meer een kwestie van kansarmoede, die even goed autochtonen treft. Dat oplossen is een kwestie van sociaal beleid en onderwijs, en het zal tijd vragen. Intussen moeten we ook kijken naar andere mensen met een migratieachtergrond. Volgens de huidige definitie gaat het om mensen die geboren zijn in een land buiten de vijftien eerste lidstaten van de EU, of van wie een van hun ouders of grootouders tot die categorie behoren. Ik ben geboren in Oekraïne en heb dus officieel een migratieachtergrond. Dat is ook zo

Alona Lyubayeva (41)

PROFIEL

- Vlaams diversiteitsambtenaar
- De Vlaamse overheid wil voor alle burgers en organisaties een voorbeeld zijn op het gebied van gelijke kansen en diversiteit. De dienst Diversiteitsbeleid maakt daar werk van, samen met de minister van Bestuurszaken en de hele ambtelijke en politieke top.
- Opvolger van Ingrid Pelssers, sinds 4 april 2014 aangesteld voor vijf jaar.



voor een Canadees als hij naar België migreert. Niemand staat erbij stil dat die Canadees net als een Marokkaan onder dezelfde definitie valt, maar niemand spreekt over achtergestelde Canadezen. Toch stoten die op dezelfde drempels als Marokkanen.”

Ons buikgevoel zegt iets anders.

ALONA: “Toch is het zo als het gaat om diplomavorwaarden, verblijfsdocumenten, recht op statutaire tewerkstelling, de erkenning van verworven competenties, taalproblemen ...”

EDDY: “Is het probleem toch niet groter bij die bevolkingsgroepen die moeilijk aan de bak komen door hun huidskleur of religie of *whatever*?”

ALONA: “Uiteraard. Dat is het wij-zij-verhaal. We weten dat discriminatie op het vlak van huidskleur bestaat en dat mensen daardoor kansen missen. Als maatschappij en overheid moet je daar tegenin gaan en tonen dat je dat niet tolereert of zelf doet. Het lukt de Vlaamse overheid alvast om laaggeschoolde allochtonen van alle kleuren aan te trekken. Dat is vaak voor heel tastbare jobs. Waarom trekt De Lijn chauffeurs met een migratieachtergrond aan? Omdat ze die chauffeurs zien rondrijden. Toon je kleur. Toon wat je concreet doet. En je zal kleur aantrekken.”

In 2016 wordt geteld volgens een andere definitie en moet het 10% worden. Is de nieuwe definitie zo opgesteld dat we dat gemakkelijk halen?

ALONA: “Volgens de nieuwe definitie gaat het vanaf dan om niet-Belgen bij geboorte of mensen van wie geen van de ouders Belg waren bij geboorte. Migrant zijn zal stoppen bij je ouders, niet meer bij je grootouders. Dat beperkt de aantallen maar tegelijk komen er andere nationaliteiten bij: Fransen, Duitsers, Grieken, Roemenen, Luxemburgers, Spanjaarden ...”

EDDY: “Zelfs Nederlanders ...”

ALONA: “Ook een Nederlander komt uit een andere cultuur die ons nieuwe inzichten kan geven. We zullen die 10% niet gewoon halen met een



nieuwe definitie. We zullen inspanningen moeten blijven doen. En ja, ik deel de bezorgdheid dat het omwille van besparingen en de beperking op aanwervingen zeer moeilijk zal zijn om de streefcijfers te behalen.”

Ook collega's met een beperking hebben een plaats in een diverse organisatie. In elke entiteit wordt er minstens één verplicht, staat in de nieuwe diversiteitsplannen.

ALONA: “De voorbeeldfunctie is hier essentieel. Je kunt niet tegen de wereld zeggen dat mensen met een beperking volwaardig deel moeten kunnen uitmaken van de maatschappij, en zelf niks doen. Dat is voor mij zelfs een ethische kwestie.”

Hoe hard moet je als overheid investeren om mensen met een beperking aan de slag te krijgen bij je diensten?

ALONA: “Dat hangt van handicap tot handicap af. Voor sommigen moet je gewoon zorgen dat ze hun bureau kunnen bereiken. Voor anderen zijn veel meer aanpassingen nodig en voor nog anderen - zoals bij progressieve ziektes - moet je voortdurend aanpassen.”

Er zijn momenteel 597 collega's met een beperking, dat is 1,4% van het personeelsbestand. Dat moet stijgen naar 3%. Is dat wel haalbaar als door de besparingen de rendementstoelages niet stijgen terwijl de pot onder meer

Eddy Guilliams (61)

PROFIEL

- Administrateur-generaal Audit Vlaanderen
- Audit Vlaanderen gaat na hoe effectief en efficiënt entiteiten van de Vlaamse overheid en lokale besturen werken, formuleert aanbevelingen, rapporteert, sensibiliseert, ondersteunt en optimaliseert op die manier de werking. Audit Vlaanderen voert ook forensische onderzoeken uit bij vermoedens van fraudepraktijken.
- Audit Vlaanderen behaalt de score 'zeer beperkt' als eindresultaat op zijn diversiteitsscan en is op dat punt een van de minst goed presterende entiteiten.

mensen verdeeld moet worden?

ALONA: “We proberen ervoor te zorgen dat ze buiten de besparingen vallen. Dat zal echt nodig zijn. Een derde van de collega's met een beperking nadert nu zijn pensioen en de vraag is of we hen zullen kunnen vervangen door anderen met een beperking en daarbovenop nog extra mensen kunnen aanwerven omdat onze streefcijfers ambitieuzer zijn geworden.”

“Of auditoren nu zwart, rood, geel of wit zijn? Als ze maar processen kunnen ontleden!”

Eddy Guilliams

EDDY: “Je zult toch met een spanningsveld tussen ethiek en efficiëntie blijven zitten, zeker met mensen met een beperking. Ik heb een paar keer geprobeerd iemand met een beperking aan te trekken, maar vond toch dat ik telkens weinig ondersteuning kreeg, financieel en ook niet van de GOB's (*Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdienst voor personen met een arbeidshandicap, red.*) die daar ervaring mee hebben. We hebben nu binnenkort een nieuwe vacature: ik zal opnieuw mijn best doen.”

ALONA: “Ik zal je daarbij helpen. Samen komen we er wel.”

Succes daarmee.





Geen gewone koeienstal

In hun gloednieuwe stal bij het Instituut voor Landbouw- en Visserijonderzoek (ILVO) in Melle zorgen 144 melkkoeien niet alleen voor melk, maar - zonder dat ze het zelf merken - ook voor heel wat interessante informatie. Dankzij hoogtechnologische hulpmiddelen zoals twee melkrobots, registratiesystemen en een aparte ruimte om de koeien te observeren kunnen de onderzoekers van het ILVO heel precies nagaan wat de invloed is van verschillende voeder- en melktechnieken op de productie van melk, mest en methaan, maar ook op het gedrag en de gezondheid van de dieren. Want de beste melkkoel is nog altijd een gelukkige koe.

Foto: Jonas Roosens

“Pijnpunten nu echt

85% van de Vlaamse ambtenaren is over het algemeen tevreden. Dat is veel in vergelijking met andere organisaties. Meer nog: in 2014 is onze tevredenheid zelfs nog gestegen. Dat blijkt uit de vijfde personeelspeiling van het Departement Bestuurszaken en het Agentschap voor Overheidspersoneel (AgO). Maar keer op keer blijkt uit de peiling ook dat we over dezelfde dingen ontevreden blijven, ondanks alle inspanningen. “Maar met ons moderne hr-beleid kunnen we die pijnpunten nu ook echt aanpakken”, antwoordt Helena De Clercq van het Departement Bestuurszaken op de vijf vragen die telkens terugkomen na zo’n personeelspeiling.

FRANK WILLEMSE

1. Waarom blijven we zo ontevreden over interne mobiliteit en onze carrièrekansen?

PROBLEEM: “Onze ambtenaren zijn daar inderdaad niet echt tevreden over, maar het speelt amper mee in hun algemene tevredenheid. Mensen gaan nu eenmaal vooral bij de overheid werken om het algemeen belang te dienen, en minder om carrière te maken of van de ene naar de andere job te springen. Er zijn dan ook veel collega’s die weinig behoefte hebben om van functie te veranderen of hogerop te klimmen. Als ze dat toch willen, botsen ze op ingewikkelde procedures of hebben de besparingen het aantal mogelijke promoties sowieso al beperkt. Intussen zorgen diezelfde besparingen voor reorganisaties waarbij bepaalde groepen mensen waarschijnlijk van job zullen moeten veranderen. Wendbaarheid is niet voor niets een nieuwe waarde geworden voor de Vlaamse ambtenaar.”

OPLOSSING: “We hebben nu een digitaal Loopbaancentrum om mensen beter hun sterktes en ambities te laten ontdekken. Daarbij kunnen ze zich digitaal laten coachen. Dat moet hen ertoe aanzetten hun loopbaan mobiel te maken. De procedures om van job te veranderen zullen bovendien ook minder rigide worden. Door ook in te zetten op het ‘plaats- en tijdsafhankelijk werken’ kunnen steeds meer collega’s flexibeler bepalen waar en wanneer ze werken. Dat maakt het gemakkelijker om medewerkers te overtuigen intern van job te veranderen en bijvoorbeeld in Brussel te gaan werken, zonder dat ze daarvoor moeten verhuizen en plots elke dag ver moeten pendelen.”

www.bestuurszaken.be/loopbaancentrum

2. Waarom betwijfelen we of onze selectie-procedures wel eerlijk verlopen?

PROBLEEM: “Potentieel kan je nooit 100% objectief meten. Bovendien zijn onze procedures vaak strikt en

rigide, zodat het kleinste procesfoutje kandidaten kansloos kan maken. Dat ervaren velen als oneerlijk. Een nog gevoeliger probleem is de motivering die sollicitanten krijgen als ze niet geselecteerd zijn. Als die motivering ontbreekt of onvoldoende onderbouwd is, voedt dat zeker de perceptie dat het niet altijd eerlijk verloopt.”

OPLOSSING: “We gaan de selectieprocedures minder rigide maken en administratief vereenvoudigen. Een nieuwe omzendbrief legt de kwaliteitscriteria voor de selectiemedewerkers vast. Dat zal het verloop van de procedures en de motiveringen zeker verbeteren.”

3. Waarom vinden we nog altijd dat leidinggevend te weinig richting en feedback geven?

PROBLEEM: “Over het algemeen scoren onze leidinggevend goed. Maar het klopt dat sommigen niet schitteren op die punten. Ik weet vooral dat ‘genoeg richting en feedback geven’ nog een grotere uitdaging wordt als we steeds meer gaan telewerken. Bij thuiswerkers is de behoefte aan richting en feedback nog groter dan bij wie op kantoor zit. Bovendien is het ook moeilijker om hun dat te geven.”

OPLOSSING: “In het kader van ons moderne hr-beleid hebben we een nieuw leiderschapsmodel ontwikkeld. Van leidinggevend wordt verwacht dat ze leider, coach, manager en ondernemer zijn. Met het nieuwe opleidingsaanbod spelen we daarop in, en worden potentiële leidingge-

aanpakken”

De beste scores uit de personeelspeiling

Ik kom met plezier naar mijn werk **91%**

Mijn organisatie levert waardevol werk voor de samenleving **86%**

Ik word aanvaard zoals ik ben **86%**

In mijn directe omgeving werken we klantgericht **86%**

In mijn directe omgeving wordt kwaliteitsvol werk geleverd **85%**

Ik kan mijn werk en privé goed op elkaar afstemmen **84%**

Ik werk graag voor de Vlaamse overheid **83%**

Ik ben tevreden over het rechtvaardige karakter van mijn evaluatie **80%**

venden zelfs vroegtijdig begeleid. Leidinggevers kunnen ook een beroep doen op een interne coach als ze bijvoorbeeld worstelen met feedback en richting geven.”

4.

Waarom vinden we nog altijd dat we te weinig waardering krijgen van onze leidinggevers?

PROBLEEM: “Schouderklopjes krijgen is belangrijk, maar we merken dat waardering vaak ook wordt gezien als een beloning in geld. Door de besparingen zijn de functionerings- en managementtoelages (FUTO's en MATO's) echter weggefallen. Er worden dus geen bonussen meer gegeven.”

OPLOSSING: “We blijven in eerste instantie inzetten op leiderschap en hoe dat ingevuld moet worden. Medewerkers waarderen hoort daar ook bij. We werken momenteel een nieuw beloningsbeleid uit dat niet alleen meer focust op anciënniteit, maar ook op het waarderen van competenties en prestaties.”

5.

Waarom vinden we nog altijd dat de middelen niet goed besteed worden?

PROBLEEM: “Als er door de besparingen minder middelen zijn, wordt er nog kritischer gekeken naar waar de middelen intern wél voor gebruikt worden. Dan zien mensen bijvoorbeeld niet de initiatieven die worden genomen om het restaurantaanbod

te verbeteren, maar enkel dat de koffiehoecken vervangen worden door automaten. Er is ook een voortdurend spanningsveld als het gaat over de beleidsmiddelen. Ambtenaren vinden vaak andere dingen belangrijk dan politici.”

OPLOSSING: “Beter communiceren over de interne besteding van de middelen is het beste wat we kunnen doen. Want uiteindelijk is het eerder een kwestie van perceptie dan van realiteit. Het hangt vaak samen met politieke keuzes en vastgelegd beleid.”

Alle resultaten van de Personeelspeiling 2014 staan op www.bestuurszaken.be/resultaten-bevindingen.

TOPAMBTENAREN 24 UUR LANG UITGEDAAGD

“Dit is Mission



Aan de overkant van de tafel (van links naar rechts): Lars Hegemann, Frank Geets, Martin Ruebens en Rob Extercatte. Aan deze kant van de tafel (van links naar rechts): Toon Denys, Wouter De Boeck en Katrien Verhegge

Impossible”

41 Vlaamse topambtenaren. 24 uur. 5 uitdagingen. Geen fictieve problemen, maar vragen waar Colruytgroep, Mobile Vikings, de Nederlandse overheid, vzw Konekt en muziektheater Braakland/ZheBuilding echt mee zitten. *De 24 uur van de top* was eind november een test om te zien hoe wendbaar onze topambtenaren zijn. Onze reporter mocht mee aan de brainstormtafel in het Brugse Grand Hotel Casselbergh aanschuiven en noteerde meer dan alleen het gezucht.

VEERLE VAN DEN BROECK
FOTO'S LIEVEN VAN ASSCHE

Radicaal digitaal en besparen? Dat kennen onze topambtenaren na vijf jaar wel. Stiekem hoop ik dat ik een uurtje later kan gaan shoppen, maar helaas ... Ondanks hun eigen ervaring kunnen onze topmanagers die namiddag niet zomaar een kant-en-klare oplossing uit hun mouw schudden. Al snel duiken bij beide groepen dezelfde vragen op wanneer ze de informatie van DUO analyseren. Hoeveel mensen gaan de komende jaren met pensioen? Kan de wetgeving rond studiefinanciering vereenvoudigd worden?

ONZE CASE

De Nederlandse collega's helpen besparen

Uitdager? De Nederlandse Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), een agentschap van de Nederlandse overheid dat onder meer studiefinanciering organiseert.

Uitdaging? DUO wil zijn dienstverlening digitaliseren zodat over enkele jaren 90% van zijn klanten via self-service geholpen kan worden. Tegelijkertijd moet er 25% bespaard worden, onder meer op personeelskosten.

Hoe werkt het? De topambtenaren zijn op voorhand ingedeeld in groepen. Elke groep kiest een case. Ze krijgen 24 uur de tijd om een voorstel te formuleren. Elke groep wordt begeleid door iemand van het Agentschap voor Overheidspersoneel of het Departement Bestuurszaken. Tussendoor kunnen de groepen te rade gaan bij externe specialisten of korte workshops volgen. Twee groepen buigen zich over de DUO-case.

Deelnemers: Raymonda Verdyck (GO!), Toon Denys (VLM), Helmer Rooze (Wonen-Vlaanderen), Katrien Verhegge (Kind en Gezin), Martin Ruebens (DDAR), Frank Geets (Het Facilitair Bedrijf), Chris Danckaerts (De Scheepvaart), Wouter De Boeck (DBZ), Lars Hegemann (AgO)



Hoe ver staat DUO al met zijn nieuwe ICT-systeem?

Onmogelijke opdracht

Topambtenaren hebben blijkbaar een vergelijkbare manier van denken, want de twee groepen stellen ook dezelfde problemen vast tijdens hun analyse. DUO heeft een heel andere bedrijfscultuur nodig. Het moet ook aan zijn klanten vragen wat zij van DUO verwachten. "De blik van buiten naar binnen brengen" heet dat in managementtermen. Ook de besparingsoefening is

niet simpel: de mensen die ze het gemakkelijkst kunnen laten gaan, zijn net de mensen die de expertise in huis hebben om voor de vernieuwde DUO te werken. Om het met de woorden te zeggen van een van de externe experts die de topambtenaren bijstaan: "Dit lijkt een *Mission Impossible*".

Geen moment rust

Alles draait om wendbaarheid tijdens deze 24 uur van de top. Met andere woorden: wie rustig aan zijn case dacht te kunnen werken, komt bedrogen uit. Er zijn korte opleidingen die mogelijk kunnen helpen bij het zoeken naar een oplossing en er kunnen experts ingeschakeld worden. Er moeten voortdurend keuzes gemaakt worden. Wat kan nuttig zijn voor de dingen waar we nog mee worstelen? Is die expert echt nuttig voor ons of kunnen we onze tijd beter stoppen in het voorbereiden van ons voorstel aan de uitdager?

Tot 2 uur 's ochtends

Om 22 uur stijgt de spanning. Alle groepen moeten tussen het hoofdgerecht en het dessert in twee minuten uitleggen waar hun case over gaat en welke problemen ze zien. En wat blijkt? Ook topambtenaren ervaren al weleens weerstand bij zichzelf bij bepaalde opdrachten die ze krijgen. "Hier wordt de verkeerde vraag gesteld", zegt één groepje. "Dat ze hun problemen zelf oplos-



sen", klinkt het bij een ander. Sommige groepen werken nadien nog door tot 2 uur 's ochtends.

Anticlimax

De dag begint met een anticlimax voor de twee DUO-groepen, die intussen probleemloos gefuseerd zijn. Nadat de topmanagers al hun vragen aan Rob Extercatte van DUO gesteld hebben, blijkt dat de situatie veel moeilijker is dan ze hadden gehoopt. "Er gaat bijna niemand met pensioen, dus ontslagen zijn onvermijdelijk. We zijn al bezig met Het Nieuwe Werken, dus ook daar is er amper mogelijkheid tot besparen. En er zijn twee vestigingen, die 350 kilometer uit elkaar liggen (een in Groningen waar 1700 mensen werken en een in Zoetermeer waar zo'n 250 mensen werken, red.), dus iedereen in hetzelfde gebouw onderbrengen is quasi onmogelijk", zegt Rob. En dat is nog maar het topje van de ijsberg.

Hoe was het?

"Ik wist vooraf niet zo goed wat ik van deze 24 uur moest verwachten," zegt Helmer Rooze, administrateur-generaal van Wonen-Vlaanderen, "maar ik heb veel bijgeleerd. Ook bij Wonen-Vlaanderen zijn we bezig met een reorganisatie. Ik onthou vooral dat je niet alleen je einddoel voor ogen moet houden, maar dat je ook voortdurend aandacht moet hebben voor de weg ernaartoe. Dat je bijvoorbeeld voortdurend moet terugkoppelen naar je mensen. Verder vind ik dat idee van de blik van je klant binnenbrengen in je organisatie belangrijk, niet alleen tijdens een verandertraject, maar ook daarna."

"Ook voor ons eigen verandertraject veel opgestoken"



Helmer Rooze,
Wonen-Vlaanderen

NIEUWE WAARDEN VOOR IEDEREEN

1. Open

De Vlaamse overheid doet heel wat voor burgers, bedrijven en organisaties, maar het is voor hen niet altijd duidelijk wat we precies doen. Daarover moeten we dus nog beter communiceren. Steeds meer agentschappen en departementen laten via Facebook en Twitter zien waar ze mee bezig zijn. Een ander voorbeeld van openheid is open data. We stellen onze gegevens en informatie ter beschikking van burgers en bedrijven die ze bijvoorbeeld willen gebruiken om er een app voor smartphones en tablets mee te maken.

2. Daadkracht

Beslissingen die we nemen, voeren we kordaat uit. Ook op zoek gaan naar innovatieve oplossingen is een voorbeeld van daadkracht. Daarbij mag er al eens een verantwoord risico genomen worden, zolang we maar leren uit de fouten die gemaakt worden.



Opnieuw beginnen

Er wordt gezocht. Alle oplossingen die tot nu toe geopperd waren, zijn onmogelijk. En dus is het bijna opnieuw beginnen. “Hadden we die vragen gisteren maar kunnen stellen”, klinkt het. Maar twee uur later kunnen ze toch met een voorstel van aanpak naar Rob. “Laat medewerkers en klanten samen kijken hoe jullie het best zouden werken. Dat kun je bijvoorbeeld doen via de techniek van Service Design. Daarnaast moet je zorgen dat iedereen mee is met je veranderingstraject. Ook de top moet helemaal achter de verandering staan. Wees duidelijk over welke profielen je in je nieuwe organisatie nodig hebt en bied de mensen die niet kunnen blijven perspectief. Tot slot zouden we ook de optie onderzoeken om de activiteiten in Zoetermeer af te bouwen en misschien op termijn zelfs te sluiten.

Want daar zien we een serieuze besparingsmogelijkheid”, klinkt het kort samengevat.

Meer out of the box

Rob van DUO is tevreden. “Dat zijn voorstellen die ik zeker meeneem naar Nederland. Sommige dingen zijn ooit ter sprake gekomen, maar weer afgevoerd. De blik van mensen die buiten je organisatie staan, is heel interessant. Zij kunnen van een afstand naar je problemen kijken zonder dat ze gehinderd zijn door de emoties die binnen je eigen organisatie spelen. We gaan zeker aan de slag met wat de Vlaamse overheid ons nu verteld heeft.”

Toch geeft hij de topmanagers nog een goede raad mee. “Denk nog meer out of the box. Want alleen zo kom je tot echte innovatie. En probeer nog meer samen te werken.”

Meer info

De 24 uur van de top is een initiatief van de collega's van het Agentschap voor Overheidspersoneel en MOVI, in samenwerking met de departementen Bestuurszaken en Diensten Algemeen Regeringsbeleid en Flanders DC.

www.bestuurszaken.be/24uurvandedetop

3. Vertrouwen

Vertrouwen ligt in de lijn van het vroegere 'betrouwbaarheid'. Dat wil onder meer zeggen dat wie bij de Vlaamse overheid werkt, de deontologische code respecteert en eerlijk is.

4. Wendbaar

De Vlaamse overheid moet wendbaar zijn. Dat wil zeggen dat we ons beleid mee laten evolueren met wat er leeft in de samenleving. Om tot een gepast antwoord te komen op trends, tendensen of bepaalde problemen, werken we onderling samen, maar raadplegen we ook professoren, specialisten, burgers, bedrijven en organisaties, en passen we onze dienstverlening waar nodig aan.

Waarom nieuwe waarden?

Onze topmanagers moesten tijdens *De 24 uur van de top* vooral tonen hoe wendbaar ze zijn. Wendbaarheid is net zoals daadkracht, openheid en vertrouwen een van de nieuwe waarden van de Vlaamse overheid. Daarnaast blijven de oude competenties – klantgericht zijn, betrouwbaar zijn, samenwerken en voortdurend verbeteren – ingebakken in de organisatie, al zullen ze niet meer expliciet in alle functieprofielen staan. Waarom eigenlijk allemaal?

“Wat onderscheidt de Vlaamse overheid van andere overheden? Over die vraag hebben we ons gebogen in het kader van het project *Modern HR-beleid*”, zegt Stefaan Van Mulders, administrateur-generaal van Jongerenwelzijn en projectsponsor. “We kwamen uit bij openheid, daadkracht, wendbaarheid en vertrouwen. Dat zijn waarden waar elke Vlaamse ambtenaar zich mee zou moeten kunnen identificeren.”

Aangepast functieprofiel

In 2015 of 2016 verandert uw functieprofiel. Klantgericht zijn, betrouwbaar zijn, voortdurend verbeteren en samenwerken zullen niet langer standaard bij iedereen terugkomen. In plaats daarvan komt deze zin: “De Vlaamse overheid is een open en wendbare organisatie die daadkrachtig anticipeert op de evoluties en behoeften in de samenleving. Samen met alle belanghebbenden werken we aan een duurzame dienstverlening in vertrouwen en vanuit het algemeen belang.”

Nuttig tijdens evaluatie

De nieuwe waarden gaan veel verder dan de vroegere vier basiscompetenties. “Ze zijn van toepassing op alles wat de Vlaamse overheid doet: hoe we onze dienstverlening organiseren, hoe we informaticasystemen uitbouwen, producten die we ontwikkelen ...”, zegt Wendy De Letter van het Departement Bestuurszaken. ‘Klantgericht zijn, betrouwbaar zijn, samenwerken en voortdurend verbeteren’ ging alleen over ons eigen functioneren. Die competenties verdwijnen trouwens niet. Ze komen bij heel wat collega's nog terug bij hun persoonlijk competentieprofiel.” De waarden zijn bewust opgenomen in uw functieprofiel. “Het is een uitnodiging om het erover te hebben tijdens uw evaluatie”, geeft Wendy nog mee.

“Ik timmer mee aan het rechte pad”

Doortastend, maar zorgzaam volgt Christel Papeleu daders op als justitieassistent in de sector daderbegeleiding bij het justitiehuis in Oudenaarde. Houden ze zich aan de voorwaarden, de werkstraf of de probatiemaatregelen? En betalen ze intussen de huur? Hoe zit het met hun zoektocht naar werk? Christel timmert mee aan het rechte pad van anderen. Tot voor kort deed ze dit als federale ambtenaar, sinds de zesde staatshervorming als Vlaamse.

BARBARA SAUER · FOTO'S LIEVEN VAN ASSCHE

Drie begeleidingsgesprekken staan er vandaag op het programma: een huisbezoek bij een jongeman die een diefstal pleegde, een kantoorgesprek met een vrouwelijke drugsgebruiker en een ander kantoorgesprek met een mannelijke drugsgebruiker. Allemaal mensen die vrij zijn onder voorwaarden of zich aan probatiemaatregelen (*opgelegde maatregelen voor veroordeelden die geen celstraf hoeven uit te zitten*) moeten houden. Christel houdt er rekening mee dat minstens een van hen niet komt opdagen.

U moet engelengeduld hebben! Hoe houdt u het vol?

CHRISTEL: “Het is een deel van de job. Net dat onverwachte maakt mijn job boeiend en gevarieerd. De daders hebben verschillende profielen, verschillende achtergronden en telkens

iets anders op hun kerfstok. Als justitieassistent kijken we naar de context en dus verder dan alleen naar het vergrijp - een diefstal, een verslaving, een geweldpleging ... - zoals de rechtbank doet. Wij kijken naar de mensen achter de feiten. Ze vallen niet zomaar van de regen in de drop, er zijn omstandigheden die daartoe geleid hebben. Zijn ze opgegroeid in een warm gezin of een versnipperde familie? Op welk moment in hun leven zijn ze in aanraking gekomen met de politie? Wat zijn de oorzaken van hun grensoverschrijdend gedrag? Belangrijke informatie die we thuis en op kantoor proberen te weten te komen om de begeleiding te kunnen aanpassen en zo herval te voorkomen.”

En wat gebeurt er met die informatie?

CHRISTEL: “We rapporteren alles aan



de probatiecommissie en de onderzoeksrechters. Wij bieden hen het hele plaatje en geven zo nodig suggesties zodat ze menselijk kunnen oordelen. We schetsen bijvoorbeeld waarom het partnergeweld escaleerde en in welke context dat gebeurde. Een straf of een geldboete biedt niet de oplossing, je moet gedrag bijsturen.”

Een babbeltje, een excuus, een leugen dat ze van de drugs af zijn. Maken mensen er zich tijdens hun begeleiding niet gauw van af?

CHRISTEL: “De mensen die ik begeleid zijn door de rechter bewust uit de cel gehouden. Het is hun laatste kans. Geloof me, de meesten doen echt wel hun best, ook al gaan ze soms



Christel Papeleu (41)

PROFIEL

- Werkt sinds 2001 als justitieassistent bij het justitiehuis in Oudenaarde. Daarvoor werkte ze op de sociale dienst van een ziekenfonds.
- Loon: "Dat zou ik liever niet meedelen." Krijgt een vergoeding voor dienstverplaatsingen.
- Werkt op niveau B.
- Heeft een onregelmatig werkritme omdat daders niet altijd bereikbaar zijn tijdens de kantooruren. Er zijn geregeld begeleidingsgesprekken 's avonds gepland.
- Woont in Brakel en komt met de auto naar Oudenaarde.
- Werkt samen met 20 andere justitieassistenten. In totaal werken er 26 mensen in het justitiehuis in Oudenaarde.

twee stappen vooruit en dan plots drie terug. Mensen aanmoedigen, hen weer laten geloven in zichzelf, hen zelfrespect doen krijgen en hen verantwoordelijkheid laten opnemen is vaak de sleutel tot verandering. Weet je dat justitieassistenten soms de enigen zijn die zij zien? Zo geïsoleerd leven sommigen van hen. Vaak blijft er niemand over in hun omgeving en de meeste mensen met wie ze nog contact hebben, hebben geen al te fraaie invloed. Een vrouw die ik begeleid, wist af te kicken van speed, maar op een mooie avond belde een van haar foute vrienden aan omdat hij geen onderdak meer had. Hij is er enkele weken gebleven en zijn drugs lagen er voor het grijpen. Ik hoef er geen tekeningetje bij te maken."

Schrijnend. En waarom komen er huisbezoeken en kantoorgesprekken aan te pas?

CHRISTEL: "We beginnen altijd met een kantoorgesprek om de situatie te verkennen en om te kunnen inschatten of de situatie voor een huisbezoek veilig is. Iemands thuissituatie onder ogen zien, geeft altijd extra informatie. Daders kunnen weigeren om ons thuis te ontvangen, maar een kantoorgesprek is verplicht. Wie niet komt opdagen, verspeelt zijn kansen."

Zal er veel veranderen aan jullie jobinhoud nu de justitiehuizen niet langer federaal zijn?

CHRISTEL: "Dat is moeilijk om te zeggen. Tot nu toe bestaat daar nogal veel onduidelijkheid over. Ik

"Wij kijken naar de mensen achter de feiten"

Christel Papeleu

hoop alleen dat er niets wijzigt aan onze werkmethode: het rapporteren van de context van de dader aan de onderzoeksrechter en de probatietcommissie is voor mij heilig en noodzakelijk. Samen met de daders op weg gaan en hen inzichten laten verwerven in zichzelf en hun gedrag is essentieel om hen voor het rechte pad te kunnen doen kiezen. Onze tussenkomsten zijn daarin een meerwaarde. Samen kunnen we recidive beperken."



Een dag in het spoor van Christel



09:10

Christel en Greta overlopen de agendapunten voor een overleg van morgen. Christel is verantwoordelijk voor het miniteam Daderbegeleiding.



10:00

Op weg naar de cliënt voor een huisbezoek. Na enkele keren bellen, klopt Christel op het raam (foto hieronder).





10:10

Op huisbezoek. Christel spoort de cliënt aan rond te bellen om aan de slag te kunnen in een beschutte werkplaats. Ze geeft hem het telefoonnummer van een gespecialiseerde dienst.



11:15

Christel bekijkt een van haar dossiers in het gerechtsgebouw. Hier kan ze onder meer de pv's lezen die niet in de dossiers van de justitieassistent zitten.



12:15

De binnendeur naar de kantoren is altijd beveiligd. Zonder badge kom je er niet in.



12:30

Samen met de collega's lunchen. 21 justitieassistenten telt het justitiehuis in Oudenaarde, naast 3 administratieve krachten, 1 poetsvrouw en de directeur.



13:15

Na de middag volgen twee kantoorgesprekken. Christel krijgt een cliënt op bezoek die met een drugsverslaving kampt. Ze kreeg eerder van de rechter een boete van 11 000 euro en zes maanden gevangenis, beide met uitstel. Ze moet dringend 2000 euro betalen aan de Watermaatschappij, anders wordt het water opnieuw afgesloten. Voorts blijkt ook dat de cliënt de probatievoorwaarden heeft geschonden: ze werd opgepakt voor diefstal met braak.



16:10

De rest van de dag werkt Christel nog wat dossiers bij, schrijft ze verslagen en telefoneert ze naar andere hulpverleningsdiensten om na te gaan of de dader zich aan de afspraken houdt.

FEESTELIJK KOKEN VOOR 20 EURO PER PERSOON

Het eindejaars





menu

van chef-koks Tim en Sam

'Stel een feestmenu voor vier personen samen dat ook vriendelijk is voor de portemonnee.' Met die opdracht stuurde 13 Tim Van Santen (links op de foto) en Sam Coremans, chef-koks bij Het Facilitair Bedrijf, de keuken in. Tim leidt het cateringteam in het Ellipsgebouw, Sam dat in het VAC Hasselt. De tip van dit duo om budgetvriendelijk te koken? "Gebruik streekproducten."

PETRA GOOVAERTS - FOTO'S LIEVEN VAN ASSCHE

VOORGERECHT VAN SAM

Gebakken schelvis met een crème van spinazie en wilde champignons, afgewerkt met geroosterde pijnboompitjes

Schelvis: 800 g schelvis * 100 g bloem * 1 scheutje olijfolie * peper * zout

Champignons: 800 g wilde champignons * 1 teentje knoflook * 1 klontje bakboter * peper * zout * 1 sjalot

Crème van spinazie: 800 g verse bladspinazie * 1 klontje bakboter * peper * zout * nootmuskaat * 1 scheutje room * 1 eetlepel pijnboompitten

Was de spinazie en maak de champignons schoon. Maak het knoflookteentje schoon en plet het. Pel de sjalot, was hem en snij hem in fijne blokjes. Rooster de pijnboompitjes gedurende 1 minuut op een matig vuur. Stoof de bladspinazie aan in boter en kruid met peper, zout en nootmuskaat. Voeg daarna de room toe en mix tot je een gladde massa hebt. Bak de champignons en de geperste knoflook in boter en kruid met peper en zout. Kruid de schelvis met peper en zout. Wentel de vis in bloem. Verhit de olijfolie op een matig vuur in een bakpan en bak de vis langs beide kanten. Schik alles mooi op een bord en werk af met enkele blaadjes spinazie.



Tim Van Santen (links) en Sam Coremans
doken op vraag van 13 de keuken in.



VOORGERECHT VAN SAM

Veggie-versie met polenta

U kunt van dit gerecht ook makkelijk een vegetarische variant maken. Vervang de schelvis door gepaneerde polenta. De rest van de bereiding blijft hetzelfde.

Polenta: 250 g polenta * 1 l groentebouillon * 1 eiwit * bloem * broodkruim * peper * zout

Breng de groentebouillon aan de kook. Voeg de polenta toe. Laat de polenta al roerend net onder het kookpunt gaar worden. Laat de polenta - afhankelijk van de soort - tussen 10 en 30 minuten koken. Stort de polenta uit in een pan en laat afkoelen. Klop het eiwit los en kruid met peper en zout. Snij de polenta in balkjes. Haal de balkjes door de bloem en klop het teveel aan bloem eraf. Haal de balkjes daarna door het eiwit en paneer in het broodkruim. Frituur de balkjes op 180 graden tot ze mooi goudbruin zijn. Schik de balkjes met de andere ingrediënten op een bord.



TIP VAN TIM

Hou wild puur. Je hoeft het vlees zeker niet te marineren. In plaats van hertenkalf kan je ook everzwijn, eend, duif, ree of hazenrug kiezen. Of ga voor vegetarisch met een pompoen-, champignon- of notenburger.

HOOFDGERECHT VAN TIM

Hertenkalfsteak met port-balsamicstroop, pompoencrème, pastinaakchips, tempura van vijg en schorseneerkroketjes

Hertensteak: 4 steaks van hertenkalf (reken ongeveer 170 g per persoon) * 2 klontjes hoeveboter * peper * zout * een scheutje port * een scheutje balsamico * 1 eetlepel honing

Pompoencrème: 200 g pompoenblokjes * 1 scheutje room * peper * zout

Pastinaakchips: 1 pastinaak * zout

Tempura van vijg: 4 verse vijgen * 1 eetlepel maïzena * 1 scheutje gekoeld donker bier (bijvoorbeeld Westmalle Dubbel) * peper * zout

Schorseneerkroketjes: 4 grote schorseneren * een beetje melk * paneermeel * bloem * 1 ei * peper * zout



Pompoencrème: Gaar de pompoenblokjes in een klein beetje room. Kruid met peper en zout en mix het geheel tot een gladde massa. Als u merkt dat het niet volledig fijn is, duw de crème dan door een fijne zeef.

Pastinaakchips: Schil de pastinaak en snij hem in flinterdunne schijfjes. Frituur de chips kort op 180 graden en bestrooi met wat zout.

Tempura van vijg: Maak een dik en ijskoud tempurabeslag van de maïzena, het gekoelde bier, peper en zout. Haal de verse vijgen door de tempura. Frituur de vijgen enkele minuten op 180 graden tot het beslag mooi goudbruin is.

Schorseneerkroketjes: Schil de schorseneren en snij ze in stukken van ongeveer 5 cm. Kook de schorseneren kort in een beetje melk en dep droog. Laat even afkoelen en kruid met peper en zout. Haal de stukjes vervolgens door de bloem, het losgeklopte ei en het paneermeel. Frituur de kroketjes goudbruin op 180 graden.

Hertenkalfsteak met port-balsamicostroop: Kruid de steaks met peper en zout, en bak ze een paar minuten in de hoeveboter op een matig tot hoog vuur tot ze saignant zijn. Laat het vlees daarna rusten. Wikkel de stukken in aluminiumfolie en laat het vlees gewoon liggen. Dat mag net zolang duren als de baktijd in de pan. Draai het vlees halverwege eens om. Maak ondertussen de stroop door de pan te blussen met de balsamicoazijn en de port. Voeg de honing toe en laat alles inkoken tot stroop. Bind de stroop met een klontje boter.

Snij het vlees in sneetjes en schik op een bord, samen met de saus. Dresseer de groenten naast het vlees.



DESSERT VAN SAM

Tiramisu met peer en speculaas

500 g mascarpone * 50 g speculaas * 300 g lange vingers of *Boudoir*koekjes
* 2 peren * 3 eieren * een scheutje Amaretto * 1 kop sterke koffie * een paar stukjes rood fruit * 4 blaadjes munt

Scheid het eiwit van het eigeel. Klop het eigeel met de suiker tot je een een stijve, schuimige massa (ruban) krijgt. Klop het eiwit in een andere schaal tot een schuimige massa. Schep de mascarpone bij de ruban en voeg een scheut Amaretto toe. Meng goed. Schil de peren, haal het klokhuis eruit en snij ze in stukjes. Voeg de peren toe aan het mascarpone-mengsel. Schep het eiwit beetje bij beetje onder het mascarpone-mengsel. Zet een kop sterke koffie en doe er een scheut Amaretto bij. Leg de lange vingers met de niet-ge-suikerde kant in de koffie en leg ze als eerste laag op de bodem van een schaal. Schik de hele bodem van de schaal vol met de koekjes. Giet er de helft van het mascarpone-mengsel

over. Schik daarop een tweede laag van lange vingers, die u opnieuw in de koffie hebt gelegd. Giet er de rest van het mascarpone-mengsel over. Brokkel de speculaas in fijne stukjes en strooi over het mengsel. Laat de tiramisu opstijven in de koelkast. Serveer in een glas of op een bordje. Snij een portie uit de tiramisu en werk af met wat rood fruit en een blaadje munt.

TIP VAN SAM

Maak dit dessert een paar uur op voorhand, zo kan de tiramisu lang genoeg opstijven in de koelkast. De peer geeft deze klassieker een heerlijk frisse toets.

**Benieuwd naar
meer feestrecepten
van Tim en Sam?**

Neem een kijkje op
www.vlaanderen.be/13

Wilt u een van uw collega's bedanken? Staat iemand voor een nieuwe uitdaging? Of is uw collega net getrouwd? Stuur uw nominatie met een foto en een paar zinnen uitleg naar 13@vlaanderen.be.

"We missen je"

De redactie van 13



EEN BLOEMETJE VOOR

Simone Vervloessem, redactiesecretaresse van 13

"Normaal doen we het nooit, 13 kopen om onze eigen collega's in de bloemetjes te zetten. Maar voor jou kunnen we niet anders dan een uitzondering maken. Jarenlang zorgde je ervoor dat de talloze collega's die

in deze rubriek stonden, hun boeket kregen. En nu is het jouw beurt om uitgewuifd te worden met een fleurige ruiker. Je was de sterkhouder van de redactie en trok geregeld aan onze oren als we iets dreigden

te vergeten. Maar je was vooral een ontzettend warm iemand, met een groot hart, bij wie we altijd terecht konden. Geniet samen met Marc en de (klein)kinderen van je pensioen. We missen je!"

EEN BLOEMETJE VOOR

Liesbet De Kaey

“Met je jarenlange ervaring in juridische dossiers besef je maar al te goed wat er leeft bij de projectingenieurs en de medewerkers van onze afdeling. Je slaagt erin om op een eenvoudige manier de moeilijke juridische taal van overheidsopdrachten om te zetten naar ‘mensentaal’. Je staat ons met raad en daad bij. Je oplossingsgericht denken en je inzichten gaan verder dan velen kunnen vermoeden. Als je geconfronteerd wordt met een schijnbaar onoverzichtelijk probleem, blijkt je onmiddellijk - intuïtief - gekozen pad om een oplossing te vinden, achteraf vaak het juiste te zijn.”



“Je weet wat er leeft”

De directie van de afdeling Maritieme Toegang (Departement Mobiliteit en Openbare Werken)

EEN BLOEMETJE VOOR



“Proficiat met je 60ste verjaardag”

De collega's van het team Hulp- en Dienstverlening aan Gedetineerden (Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin)

Chris Wouters (Penitentiair Schoolcentrum Hoogstraten)

“Beste Chris, je bent een van de ervaren rotten in ons team en hebt heel wat ontwikkelingen in ons werkgebied van dichtbij meegemaakt. Bovendien ben je dit jaar zestig geworden, een gelegenheid die we niet onopgemerkt voorbij willen laten gaan. Een dikke proficiat en we hopen nog een hele tijd een beroep te kunnen doen op je positieve ingesteldheid, je collegialiteit en je expertise.”

EEN BLOEMETJE VOOR

Leo Van Eycken

“Leo, we maakten je het leven zuur, we maakten je het leven zoet. Dat gaf aan het eind van de rit een fijn uitgebalanceerde en exquise smaak. Een onvergetelijke smaak, laten we hopen. We zullen je menselijkheid, je warmte en je relativiseringsvermogen missen, net als je goedlachsheid en je doorzettingsvermogen. Geniet van elke dag, nog meer dan dat je dat nu al deed. Het ga je goed. En niets zal ons in de weg staan om samen te blijven ‘sporten’!”

“Geniet van elke dag”

Het team ARW - Meetnet Afvalwater
(Vlaamse Milieumaatschappij in Leuven)



Win



© David Stockman

2 x 2 kaarten Veldrijden

Sinds vijf jaar wordt de Superprestige in het veldrijden afgesloten met de veldrit in Middelkerke. 13 en Topsport Vlaanderen sturen één duo met een vipkaart naar die -hopelijk- spannende slotmanche op 14 februari. Op 22 februari vindt de Internationale Sluitingsprijs in Oostmalle plaats, de laatste manche van de *bpost bank*-trofee, de vroegere GvA-trofee. Ook daar kan één duo met vipkaart live meemaken wie het dit jaar zal halen. Sven Nys, Kevin Pauwels, Wout Van Aert of toch nog iemand anders?

Wie wil winnen, vult uiterlijk op 15 januari ons wedstrijdformulier in op www.vlaanderen.be/13.

40 X 2 kaartjes en 25 cd's

Brussels Philharmonic en Vlaams Radiokoor

Wat?

Stéphane Denève, de volgende huisdirigent van Brussels Philharmonic, dirigeert op vrijdag 16 januari meesterwerken van vroeger, vandaag en morgen. *Blue Cathedral* van Jennifer Higdon is een emotioneel werk, geïnspireerd door de tragische dood van haar broer Andy. Het *Celloconcerto* van Guillaume Connesson werd pas nog opgenomen voor het prestigieuze label Deutsche Grammophon. Om de avond af te sluiten, volgt een selectie uit Prokofievs *Roméo et Juliette*. Daarnaast mag 13 telkens nog tien duokaartjes weggeven voor de *Flagey Piano Days* (7/2), *Tchaikovsky & Bartok* (16/2) en *Méli Mélo Mon Dieu!* (27/2, Vlaams Radio Koor). En omdat het Kerstmis is, doen we er nog 25 exemplaren bovenop van de cd *Feestelijk Klassiek!*, met werk van onder anderen Dvorák, Mahler, en Sibelius.



© Bram Goots

Link met de Vlaamse overheid?

Brussels Philharmonic en het Vlaams Radio Koor vormen samen een van de zeven grote cultuurinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap. Die instellingen hangen rechtstreeks van de Vlaamse overheid af en hoeven dus geen subsidiedossiers in te dienen.



5 x 2 kaartjes Jonas Winterland

Op vrijdag 30 januari kunt u zich in de Ancienne Belgique in Brussel laten onderdompelen in de heerlijk melancholische muziek van singer-songwriter Jonas Winterland. In januari komt immers de opvolger van *Mensen zijn gemaakt van dun papier* uit. De teksten zijn nog een tikje poëtischer en dieper dan op zijn debuut. Muzikaal liet hij zich deze keer inspireren door de indiepop van Beck, Eels en Grandaddy, maar ook klassiekers als Bob Dylan en Leonard Cohen blijven op de achtergrond aanwezig.



3 weekend- arrangementen voor 2

Bloso

Ook in 2015 organiseren de Bloso centra een aantal fiets-, mountainbike- en wandelweekends. Zo'n arrangement start op zaterdagochtend en eindigt op zondag in de late namiddag. Ter plaatse kunt u kiezen uit een aantal routes die u met uw familie

of vrienden in uw eigen tempo volgt. U kunt de routes ook vrij uitstippelen aan de hand van knooppuntenkaarten. De weekends vinden plaats in de Bloso centra in Brugge, Genk, Herentals, Hofstade, Nieuwpoort, Oordegem, Waregem, Willebroek en Woumen.

5 x 2 kaartjes

Faces then en Faces now

Van 6/2 tot 17/5 kunt u in Bozar naar *Faces Then. Renaissanceportretten uit de Lage Landen*. De portretkunst bloeide in de renaissance als nooit tevoren. In tijden van religieuze conflicten en wetenschappelijke ontdekkingen gingen kunstenaars op zoek naar de correcte afbeelding van het gelaat. In de Lage Landen vereeuwigen kunstenaars als Quinten Matsijs, Joos van Cleve en Catharina van Hemessen hun tijdgenoten. In *Faces Now* buigen zo'n twintig hedendaagse fotografen zich over de portretkunst en vergelijken ze hun werk met dat van renaissanceschilders. Een dialoog tussen verleden en heden, waarvoor 13 vijf combikaartjes mag weggeven.



10 x 2 kaartjes

Tour de France



Van 31 januari tot 30 augustus kunt u in de Fabiolazaal in Antwerpen naar *Tour de France*, de nieuwste tentoonstelling van de collega's van het Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen. Zij hebben immers heel wat werk van (moderne) Franse kunstenaars in hun collectie zitten. Daarvan tonen ze

nu een bloemlezing, met werk van onder anderen David, Courbet, Rodin, Degas, Signac en Chagall.

25 cd's

Beweeg mee

Hoera, Kortjakje is niet meer ziek! Kind en Gezin maakte naar aanleiding van de campagne 'Bewegende baby's hebben een stapje voor' vijf kinderliedjes actiever, gezonder en positiever door ze in een nieuw jasje te steken. Want niets beter voor je kind dan samen bewegen op leuke muziek. Met deze campagne willen de collega's van Kind en Gezin ouders laten stilstaan bij het belang van bewegen van jongens af aan.



5 boeken

Ssst, hier werkt men

Amper negen maanden na hun eerste boek *Tot uw dienst* hebben collega's Nancy De Vogelaere (Departement Onderwijs en Vorming), Elke Wambacq (Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek) en Joke Renneboog (Departement Bestuurszaken) opvolger *Ssst, hier werkt men* klaar. "Dit boek is er voor iedereen die te maken krijgt met Het Nieuwe Werken. We geven in tien stappen aan hoe mensen (opnieuw) met goesting komen werken. Organisaties kunnen veel doen, maar ook de medewerkers. Altijd geldt: iedereen is anders, ken jezelf en ga zelf aan de slag."

Info

- www.bloso.be/weekendarrangementen
- www.topsportvlaanderen.be
- www.bozar.be
- www.abconcerts.be
- www.brusselsphilharmonic.be
- www.kmska.be
- [dinobusters.be](http://www.dinobusters.be)
- www.sssthierwerktmen.be



Oeps, roze!

 Oeps, foutje! In de Nederlandse gemeente Wijchen in de provincie Gelderland liggen roze vluchtheuvels doordat een ambtenaar een verkeerde kleurcode voor de verf had doorgegeven. Wijchen wou de vluchtheuvels eerst weer wit schilderen, maar het roze leverde zoveel leuke reacties op dat het mag blijven. De verkeersdeskundige van de gemeente verklaarde dat de opvallende kleur geen gevaar oplevert voor het verkeer.

Spookambtenaren

 U dacht dat wij veel besparen? China heeft in één klap meer dan 162 000 'ambtenaren' wegbezuinigd. Het gaat om mensen die blijkbaar een loon kregen van de overheid zonder ook maar iets uit te voeren. De Chinese overheid startte vorig jaar met het opsporen van deze spookambtenaren, in de strijd tegen corruptie bij de overheid. Niemand wordt daarbij gespaard, van de laagste ambtenaren tot de hoogste kaders van de Communistische Partij. Het is het stokpaardje van president Xi Jinping, die corruptie een van de grootste problemen van de partij noemde en 'een kwestie van leven en dood'.

Wc's poetsen op je vrije dag

 2 oktober, de verjaardag van Gandhi, was dit jaar geen vrije dag voor Indiase ambtenaren. In de plaats daarvan moesten ze de ministeries schoonmaken, toiletten inbegrepen. De verjaardag van Gandhi viel samen met de eerste dag van de campagne *Clean India*. De schoonmaakcampagne is nodig, want veel Indiase steden puilen uit van het vuil op straat en ook de sanitaire voorzieningen laten er vaak te wensen over. De voorbeeldfunctie van de ambtenaar wordt in India dus heel letterlijk genomen.

Curryrobot

 Gedaan met al die flauwe afkooksels van onze curry, dacht de Thaise premier Yingluck Shinawatra. En dus liet ze een instrument ontwikkelen dat curry kan proeven en beoordelen. De 'elektronische tong' evalueert de chemische samenstelling, en geeft dan een score op honderd. Omdat smaken verschillen, trommelde de premier een comité van honderd ambtenaren, onderzoekers, koks en recensenten op. Die beoordeelden verschillende versies van een gerecht. De winnaar werd vervolgens als standaard ingesteld in de robot. Het comité legde zo al tien officiële recepten vast, die ook te vinden zijn via de app *Thai Delicious*.

Rijke staatskappers

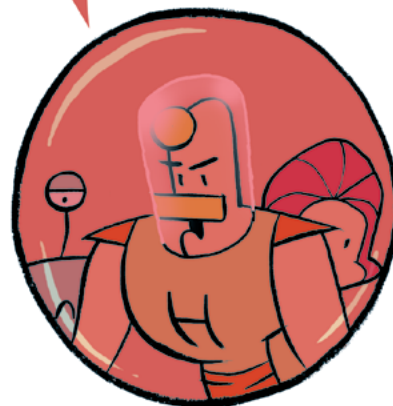
 Italiaanse kappers in dienst van de staat, die alleen voor politici werken, moeten 37 000 euro loon inleveren. Dan houden ze wel nog 99 000 euro per jaar over. De maatregel is het gevolg van hervormingen die zo'n 1000 ambtenaren treffen. Daarbij zijn ook elektriciens en telefonistes die nu nog tot 136 000 euro per jaar kunnen verdienen als ze veertig jaar dienst hebben. Het inkomen van secretaresses zal maximaal 115 000 euro gaan bedragen, in plaats van 156 000 euro. Een 'gewone' Italiaan verdient ongeveer 30 000 euro per jaar, wat na veertig dienstjaren kan oplopen tot 50 000 euro. De hervormingen worden wel pas van kracht in 2018, dus u kunt nog snel solliciteren.

IN EEN ONZEKERE TOEKOMST GEPLAAGD DOOR STEEDS MEER CONFLICTERENDE WETTEN EN REGELS
BEHOEFT SLECHT EEN TEAM VAN SUPERAMBTENAREN VLAANDEREN VOOR VERDER VERVAL...

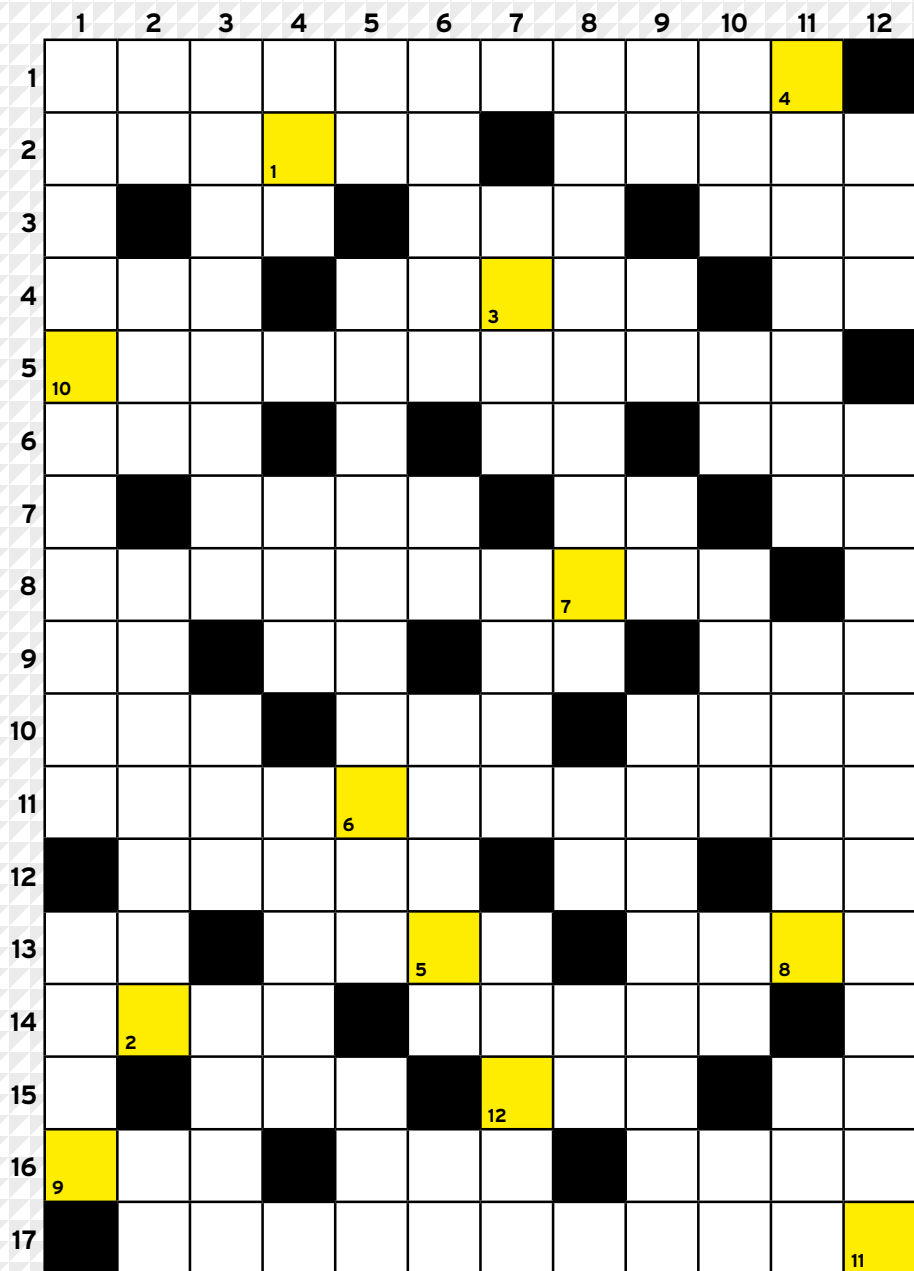
DE DIENDERS



WAT? ZIJN ZE NU WEER AAN HET BETOGEN TEGEN DIE VERHOOGING VAN DE PENSIOENLEEFTIJD!?



PUZZEL



Horizontaal

- 1 Vlaams minister van Omgeving, Natuur en Landbouw
- 2 ontsnapping - kattenkruid
- 3 a tempo - regenachtig - Engelse titel
- 4 huid - beminnen (Fr.) - achter
- 5 integratie
- 6 Christen-Democratisch Appèl - naamval - oud (Eng.)
- 7 zoon van Adam - gebalk - vogellegsel
- 8 kracht
- 9 lagere school - overdosis - archiefwet - handvat
- 10 atmosfeer overdruk - halt! - honingwijn
- 11 boodschappen bestellen via computer
- 12 motief - slede - bezittelijk voornaamwoord
- 13 West-Indië - vulkaan op Sicilië - gewassen zijden weefsel
- 14 Engelse graaf - lichte vooraf bereide maaltijd
- 15 ijzergrond - opening - universitair ziekenhuis
- 16 Grieks eiland - tennisopslag - aan de kant
- 17 openbaar vervoermiddel dat heen en weer rijdt

Verticaal

- 1 appartement voor bejaarden met verzorging - bevoegdheid van Vlaams minister Muyters
- 2 centrale verwarming - slot - Italiaanse herberg - boven
- 3 doenlijk - Spaanse uitroep - wijnsoort
- 4 droogoven - bijzonder secundair onderwijs - aristocraat
- 5 ajuin - wet die de belangen van werknemers beschermt - wiel
- 6 veen bevattend - lange golf - kanteel - cerium
- 7 slotwoord - hoendervogel - insectenwapen
- 8 vraaggesprek - bazige vrouw - circa
- 9 Fries watertje - Romanum Imperium - uitroep van pijn - museumschip van de Vlaamse overheid
- 10 plaatsbepalingssysteem - ongaarne - bestemming - Islamitische Staat - Peru (op auto's)
- 11 stof met zeer fijne ribben - parfum - pistoolmitrailleur
- 12 tijdperk - bevoegdheid van Vlaams minister Weyts

Met de letters uit de genummerde vakjes van het kruiswoordraadsel kunt u het sleutelwoord vormen. Surf uiterlijk op 15 januari naar www.vlaanderen.be/13 en vul daar de oplossing op ons wedstrijdformulier in.

U maakt dan kans op een aankoopcheque!

Oplossing

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

De oplossing en de winnaars van de vorige puzzel vindt u op www.vlaanderen.be/13.

Barbara heet ze. De nieuwe collega die onze redactie vijf maanden is komen versterken. Heeft daarvoor al op verschillende nieuwsdiensten en redacties gewerkt. Een gouden aanwinst, zou je denken. Eén die ons een boel nieuwe ideeën en ervaring van buiten kan brengen.

En dat blijkt ook. Zelfs tijdens de eerste dagen begint ze al volop ideeën te spuien. “Zeg, zouden we eens niet iets over Si kunnen doen?” “Ik las net een boeiend artikel over La. Dat kunnen we toch niet negeren?” “Waarom kunnen we dat eigenlijk niet Zus aanpakken?” “Als we dat nu eens Zo zouden doen, zou dat niet veel beter zijn?”

En ik hoor mezelf antwoorden: “Ja, maar dat hebben we al eens gedaan.” Of: “De vorige keer dat we dat geprobeerd hebben, is het ook niet gelukt.” Of nog: “Goed idee, maar dat past niet binnen onze lijnen.” “Ja, maar tien jaar geleden is beslist om het zo te doen.” “Ja, maar bij de Vlaamse overheid werkt dat niet op die manier.” Ja maar, ja maar, ja maar.

En plots besef ik: “Fok! Ik ben een oude krokodil geworden!” Ik gedraag me als een volbloed ideeëndoder, als een ouwe zak die alle enthousiasme uit nieuwe collega's weet te zuigen. En toch bedoelde ik het goed! U kent dat gevoel vast wel: u werkt hier al zoveel jaren, u hebt al heel wat meegemaakt en hebt een schat aan historische kennis over de overheid. En dan komt een jonkie met zo'n idee aandragen waar u onmiddellijk alle zwakke punten van ziet. En waartegen u zó tien bezwaren kunt opsommen.

Niet elk nieuw idee is een goed idee, natuurlijk. Maar net zo is niet elk bezwaar een goed bezwaar. Zelfs al

bleekt het idee van de nieuwkomer niet uitvoerbaar, dan nog is het eigenlijk een geschenk dat je met beide handen moet aanpakken. Het is goed om je vertrouwde manier van werken geregeld in vraag te stellen. Wat was ook weer de reden dat we het zo deden? Geldt die reden nog steeds? Of is de situatie intussen eigenlijk grondig veranderd? En is onze ‘goede oplossing’ van toen intussen een ‘slechte gewoonte’ geworden?

Er zal altijd wel vers bloed bij de overheid binnenkomen. Minder dan vroeger - we zitten nog steeds volop in besparingen, weet u wel. En net dat maakt dat we de zeldzame nieuwkomers met hun frisse ideeën nog meer moeten koesteren. Maar gebeurt door die besparingen niet net het omgekeerde? Hebben we door het groeiende personeelstekort en de steeds hogere werkdruk nog wel tijd om de uitdaging van de nieuwe ideeën aan te gaan, om ons eigen werk vanop een afstand te bekijken en in vraag te stellen? Of moeten we intussen zo hard pompen om ons werk rond te krijgen, dat er geen tijd meer is om nog over het werk te reflecteren? En dat we de kansen die de nieuwkomers ons bieden, stuk voor stuk door onze vingers laten glippen?

Barbara heeft massa's goeie ideeën aangebracht. We hebben er met moeite slechts een kleine fractie van kunnen uitvoeren. En tegen de tijd dat u dit leest, is ze alweer vertrokken. Met haar goede ideeën. Jammer voor onze organisatie. En jammer voor Barbara.

Ik hoor mezelf antwoorden: ‘Dat hebben we al eens geprobeerd, en het is toen ook niet gelukt’

Maarten De Gendt, redacteur

 www.twitter.com/maartendegendt



13 wil ook uw mening kennen!
Daarom maken we op deze pagina's plaats voor uw reacties en lezersbrieven. Ook op de website van 13 kunt u bij elk artikel een reactie posten.



Reactie op het nieuwe streefcijfer van 10% voor medewerkers met een migratieachtergrond tegen 2020

Positieve discriminatie is ook discriminatie

Dat de overheid werkt aan een gelijke kansen- en diversiteitsplan is prima, maar dat er quota aan verbonden worden, blijft bij mij zwaar op de maag liggen. Positieve discriminatie is immers ook discriminatie. De redenen voor dat voorkeursbeleid zijn mij bekend, maar het stoot toch tegen de borst en het druist in tegen de principes zoals 'gelijke kansen voor iedereen' en 'de juiste man of vrouw op de juiste plaats'.

Danny Daelemans, Agentschap voor Natuur en Bos

Reactie op 'Cc-terreur', 13 nr. 50, oktober 2014

Beter een persoonlijk gesprek dan een cc

Veel cc's in e-mails zijn inderdaad te vermijden, op voorwaarde dat je zelf een goed overzicht houdt van je projecten en dossiers én regelmatig - bijvoorbeeld een keer per week een half uur - een opvolgingsgesprek hebt met je directe leidinggevende. Waar ben je mee bezig, wat is afgewerkt, wat loopt goed, welke knelpunten hinderen je en kan je leidinggevende eventueel helpen met advies of een duwtje in de rug? Ik kan zo'n persoonlijk gesprek alleen maar aanraden. Want je kunt het beter zeggen en de reactie meteen inschatten, in plaats van ellenlange mails te schrijven.

Paul De Ligne, Vlaamse Landmaatschappij

Reacties op de intenties van de federale regering om de pensioenen en verlofstelsels te wijzigen (zie ook op p. 10 en 11 van deze 13)

Contractbreuk of niet?

In 1999 ben ik na een grondige afweging van de voor- en nadelen van de private naar de openbare sector overstapt. De voordelen waren onder meer de diplomabonificatie en de betere pensioenregeling. De lagere lonen en het niet meetellen van anciënniteit waren nadelen. In het personeelsstatuut was (en is?) nergens opgenomen dat de diplomabonificatie aan een mogelijke herziening kan worden onderworpen. Die bonificatie kon dus als onveranderd beschouwd worden. Nu blijkt dat men aan heel wat van die punten zal rommelen. Daardoor vallen de voordelen, die bepalend zijn geweest voor mijn keuze, grotendeels weg. Grote vraag is of dat al dan niet als contractbreuk moet worden beoordeeld. Ik zal dat ten gepaste tijde laten nagaan en zo nodig juridisch aanvechten. Samen met heel wat collega's moet ik helaas vaststellen dat zowel de federale als de Vlaamse regering eerder genomen beslissingen eenzijdig wijzigen, waardoor mensen zich bekocht en bedrogen voelen. Zo'n manier van besturen leidt niet tot een groot vertrouwen. Koën Mergaert, Departement Leefmilieu, Natuur en Energie

Vooral vrouwen slachtoffer

Ik heb altijd geweten dat in onze rechtsstaat feiten niet met terugwerkende kracht kunnen worden behandeld en bestraft. Loopbaanbeslissingen die gemaakt zijn op basis van de geldende wetgeving worden nu 'bestraft'. Tot nu toe was slechts vijf jaar loopbaanduur nodig om op 60 jaar vervroegd met pensioen te kunnen gaan. Die minimumduur wordt de komende jaren abrupt verhoogd van 5 naar 44 jaar! De wijzigingen zijn ontzettend onrechtvaardig en bovendien extreem seksistisch. Het is immers duidelijk dat vooral vrouwen het slachtoffer zijn. Vaarwel rechtsstaat.

Ines Balyu, Jongerenwelzijn

Bloed, zweet en tranen

Als ze ons pensioenstelsel aanpassen, moeten ze de wedden in de privésector ook verlagen, zodat werknemers daar hetzelfde loon krijgen als wij. Ons pensioen is immers een uitgesteld loon. Bij het begin van je loopbaan kies je ofwel voor een iets lager loon, maar meer zekerheid (bij de overheid) ofwel voor een hoger loon en minder zekerheid (in de privésector). Dat ze de diplomabonificatie willen liquideren, vind ik het toppunt. Het heeft me bloed, zweet en tranen gekost om mijn diploma te halen en nu zullen die studiejaren niet meer meetellen. Absurd!

Frederik Dedeyne, Agentschap voor Landbouw en Visserij

Sluit nu aan bij de vakbond

Het is nu het moment om massaal aan te sluiten bij de vakbonden en mee te doen aan alle acties.

Robert Sijens, Jongerenwelzijn

Statutair worden hoeft niet meer

Voor mij hoeft een statutaire functie nu echt niet meer. Ik ben al zes jaar contractueel. We hebben te horen gekregen dat er binnen onze dienst de komende vijf jaar geen bevorderingen meer zullen zijn. Op basis van de nieuwe voorstellen

TAALTIP

Hoe verwijst je in een tekst naar *ambtenaar* als je met dat woord zowel naar mannen als naar vrouwen verwijst?

Naar woorden die zowel op mannen als op vrouwen slaan, kun je verwijzen met de mannelijke vormen *hij*, *hem* en *zijn*: *Voor alle activiteiten die een ambtenaar naast zijn ambt uitoefent, moet hij uitdrukkelijk toestemming vragen.*

Als je vindt dat de mannelijke vormen niet sekseneutraal zijn, kun je het probleem omzeilen door bijvoorbeeld een meervoud

te gebruiken: *Voor alle activiteiten die ambtenaren naast hun ambt uitoefenen, moeten ze uitdrukkelijk toestemming vragen.* Als je naar de lezer van je tekst verwijst, kun je beter de rechtstreekse aanspreekvormen gebruiken. Je kunt dan bijvoorbeeld schrijven: *Als ambtenaar moet u voor elke activiteit die u naast uw ambt uitoefent, uitdrukkelijk toestemming vragen.*

Tip: Bezoek de volledig vernieuwde site van de Taaltelefoon: www.taaltelefoon.be.

Stel uw taalvragen aan de Taaltelefoon op 078 15 20 25.

zouden er voor mij elf dienstjaren minder worden meegerekend voor mijn pensioen als ik statutair zou worden.

Pauline Costrop, Vlaamse Belastingdienst

Vereenvoudiging is ver te zoeken

Het is met de pensioenregeling zoals met veel wetgeving. Vereenvoudiging is ver te zoeken en vooral: alles verandert om de haverklap, zodat een kat haar jongen er niet meer in terugvindt!

Patrick Dejonghe, Departement Leefmilieu, Natuur en Energie

Reactie op uitspraak minister-president Bourgeois in 'Gezegd', 13 nr. 50, oktober 2014

C's en D's liever kwijt dan rijk

Geachte heer Bourgeois, ik las uw quote: 'Ik heb niets tegen ambtenaren van lagere niveaus C en D maar in een moderne administratie hebben zij bijna geen taak meer'. We werden al bestempeld als dinosaurussen, wat een kleine kronkel aan onze mondhoeken deed verschijnen. Maar op deze quote kan ik niet anders dan reageren. Voor u een dergelijke uitspraak laat publiceren, had u er beter aan

gedaan eerst te laten onderzoeken wat die C- en D-ambtenaren feitelijk doen binnen de Vlaamse overheid. Er komen al onmiddellijk een 20-tal ambtenaren (uit mijn onmiddellijke en beperkte omgeving) van niveau C in mijn gedachten, die onder het eufemisme 'dossierbehandelaar', net hetzelfde werk presteren als de door u duidelijk hoger aangeschreven A- en B-niveau ambtenaren, maar die daarvoor niet in dezelfde mate worden vergoed. Die mensen, meestal iets oudere ambtenaren, hebben heel hun carrière hun werk nauwgezet en consequent uitgevoerd. Zij worden door de, meestal jongere nieuwe ambtenaren, regelmatig geraadpleegd omdat zij beschikken over ervaring en kennis die van onschatbare waarde is. Iets waar u het eerder niet mee eens bent. Uw en onze regering wil wel dat iedere ambtenaar tot zijn 65 jaar blijft werken, maar uit uw uitspraak blijkt dat u de C- en D-niveau ambtenaren liever kwijt bent dan rijk. U weet uw personeel wel te motiveren voor die laatste 5 à 10 jaar van hun carrière!

Alexandra Kegeleers (C-ambtenaar),
Departement Bestuurszaken



COLOFON

Driemaandelijks magazine voor het Vlaamse overheidspersoneel tiende jaargang nr. 51 januari-februari-maart 2015

Hoofd- en eindredactie: Leen De Dycker en Veerle Van den Broeck

Coördinatie: Petra Goovaerts

Redactie: Leen De Dycker, Maarten De Gendt, Filip De Maesschalck, Gudrun De Waele, Petra Goovaerts, Barbara Sauer, Veerle Van den Broeck, Frank Willemsse

Adresbeheer en wedstrijden: Marielle Neckebroek en Kathleen Peeters

Puzzel: Freddy Roegiest

Strip: Simon Spruyt

Lay-out: Cypres nv, Leuven

Druk: die Keure, Brugge

Verantwoordelijke uitgever: Vlaamse overheid, Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid, afdeling Communicatie, Leen De Dycker, Boudewijnlaan 30 bus 20, 1000 Brussel.

Collega's die met pensioen gaan, kunnen 13 blijven ontvangen. Schrijf u in via www.vlaanderen.be/13 of via het redactiesecretariaat. Collega's met een visuele handicap kunnen 13 in gesproken vorm ontvangen.

Neem hiervoor contact op met de redactie. Contactadres: Boudewijnlaan 30 bus 20, toren C, 6de verdieping, kamer 6C56, 1000 Brussel, tel.: 02 553 58 93, fax: 02 553 55 79, e-mail: 13@vlaanderen.be, website: www.vlaanderen.be/13



Zo vermijdt u een dubbel abonnement op 13

Krijgen u en uw partner allebei 13 in de bus en is één keer genoeg? Doe dan net zoals 400 andere lezers van 13 en laat het ons weten via 13@vlaanderen.be. Dan zorgen we ervoor dat twee voortaan één wordt!

WEEKENDARRANGEMENTEN in de BLOSO-CENTRA

Wandelen – Fietsen – Mountainbike

De Bloso-centra organiseren al enkele jaren succesvol weekendarrangementen waar men naar hartenlust kan fietsen, wandelen en mountainbiken. In 2014 genoten meer dan 2000 sportievelingen van dit aanbod.

Zo'n fiets- mountainbike- of wandelarrangement start op zaterdagmorgen en eindigt op zondag in de late namiddag. Ter plaatse worden een aantal routes aangeboden waar iedereen, in familieverband, met de club, vereniging of gewoon met de vrienden, volgens eigen ritme kan aan deelnemen. Iedereen bepaalt zelf het aantal kilometers waarvoor hij gaat! Knooppuntenkaarten zijn hierbij een dankbare hulp om de verschillende routes te kunnen uitstippelen. De beschrijving van de routes kan ter plaatse worden aangekocht.



Waar ?

Deze weekendarrangementen gaan door in de Bloso-centra Brugge, Genk, Herentals, Hofstade, Nieuwpoort, Oordegem, Waregem, Wilbroek en Woumen.

Programma

Zaterdag: aankomst in het Bloso-centrum tussen 9 en 10 u. U kan uw bagage kwijt in uw kamer en kan een routekaart aanschaffen. Vertrek fiets- mountainbike- of wandeltocht met lunchpakket.

Rond 18 u wordt iedereen terug in het Bloso-centrum verwacht en wordt een lekkere maaltijd aangeboden.

Zondag: Na het ontbijtbuffet wordt (met lunchpakket) vertrokken voor een andere route. Aankomst in het Bloso-centrum is mogelijk tot 18 u



Voor meer informatie en inschrijvingen: www.bloso.be/weekendarrangementen



Een Bloso-weekendarrangement:
een echte aanrader !



“
Het zal lastig worden om voldoende personen te vinden, ook omdat het opleidingsniveau vaak niet voldoende zal zijn.”

Johan Wets, migratiespecialist bij het Hoger Instituut voor de Arbeid van de KU Leuven, vindt het nieuwe streefcijfer voor overheids personeel met een migratieachtergrond - 10% tegen 2020 - nobel, maar ook moeilijk.
(*deredactie.be*, 28 oktober 2014)

“
Ik weet niet of er overal in de Vlaamse administratie nog veel vet op de soep zit.”

Karine Moykens, secretaris-generaal bij het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
(*De Standaard*, 22 november 2014)

“
Tijdens de vorige regeerperiode was de boodschap: meer doen met minder. Een tweede keer snoeien vraagt echter een grotere inspanning. De bedoeling is dat nu de kerntaken worden bekeken. We willen bijvoorbeeld inzetten op administratieve vereenvoudiging en minder planlasten. Op die manier kan ook personeel uitgespaard worden.”

Ellen Devriendt, woordvoerder van Vlaams minister van Bestuurszaken Liesbeth Homans
(*De Tijd*, 4 november 2014)

“
De DIRV-campagne begin jaren tachtig van Gaston Geens met die grote affiches waarop een mens en een robot elkaar de hand drukken, heeft toen echt iets in beweging gezet. Zoiets zouden wij ook moeten kunnen.”

Minister-president **Geert Bourgeois** over de 'Derde Industriële Revolutie in Vlaanderen'-campagne van zijn voorganger Gaston Geens (1981-1992)
(*De Zondag*, 28 september 2014)

“
Men is de overheid nu aan het afbouwen, waardoor die minder performant zal werken en dan zal men uiteindelijk zeggen dat de privésector het beter doet.”

Chris Reyniers van de socialistische overheidsvakbond ACOD
(*De Standaard*, 10 oktober 2010)

“
Elke minister zal vinden dat zijn eigen administratie te veel moet inbinden. Uiteindelijk gaan we nóg meer moeten doen, maar wel met minder middelen.”

Een **anonieme Vlaamse topambtenaar**, die begin 2015 een lastige politieke deliberatie verwacht.
(*De Standaard*, 22 november 2014)

“
Ooit belde een zekere Albert uit Limburg. Hij vroeg of we er niet voor konden zorgen dat de 'Nederlandse uitspraak' van zijn naam algemeen verplicht zou worden. Albert in plaats van Albééért.”

15 jaar na de oprichting nemen de collega's van **de jarige Taaltelefoon** nog steeds elke vraag ernstig, al zijn er natuurlijk wel grenzen.
(*Het Laatste Nieuws*, 25 november 2014)



Hou je handen vrij voor de leuke dingen.

Neem bus of tram als je naar de stad gaat.



De stad beleven.
Zoveel leuker met bus of tram.

