

VRT: uw dagelijkse kost? Koken kost geld.

Nieuws maandag 24 maart 2025

Op donderdag 13 maart hoorde de Mediacommissie van het Vlaams parlement de VRT-vakbonden in het raam van de ondertekening van een nieuwe beheersovereenkomst voor de openbare omroep. Het gaf ons een kans de opmerkingen, bezorgdheden en wensen van het personeel te delen.

Inzake welzijn is er veel misgelopen bij de VRT. Uit onze analyse is gebleken waar de hiaten zitten in het beleid. De vakbonden zijn momenteel hard, maar constructief aan het onderhandelen om tot een helder, efficiënt en juridisch sluitend masterplan te komen dat welzijn, sociale en zakelijke integriteit en de klokkenluidersregeling omvat. Door het beleid dat uit dit masterplan voortvloeit, moet elke VRT-medewerker de weg kunnen vinden naar de juiste hulp, laagdrempelig en met helder afgelijnde verwachtingen voor alle betrokkenen en alle actoren. Het finaliseren van de onderhandelingen over het masterplan en de uitrol van het nieuwe beleid van de organisatie is voor de vakbonden een absolute prioriteit in 2025. Welzijn is te lang bijzaak geweest op de VRT, vanaf nu wordt het hoofdzaak.

Welzijn koppelen aan KPI

Als extra stimulans voor een goed welzijnsbeleid bij de VRT, moeten we welzijn opnemen in de beheersovereenkomst en koppelen aan Kritieke Prestatie-Indicatoren (KPI). De VRT houdt tweejaarlijks een kwantitatieve welzijnsenquête, in samenwerking met de externe preventiedienst IDEWE. Vorig jaar werd de meest recente georganiseerd, die als een nulmeting kan gelden. Er zijn drie enquêtes tijdens de looptijd van de komende beheersovereenkomst: in 2026, 2028 en 2030. Een stijgende lijn op de positieve punten zoals tevredenheid en een daling op de negatieve, zoals stress, werkdruk of burn-out, grensoverschrijdende gedrag of werkdruk, zijn goede indicatoren van verbeterend welzijn en kan als inspiratie dienen voor een KPI. Zo kan de openbare omroep ook daar een voorbeeldfunctie opnemen, net als in de aanpak van toxisch leiderschap.

De openbare omroep moet er zijn voor iedereen en we willen voluit inzetten op inclusie, voor en achter de schermen. Inclusie betekent dat iedereen welkom is bij VRT en dat er extra inspanningen geleverd worden om bepaalde doelgroepen te bereiken. We vragen speciale aandacht voor mensen met een migratieachtergrond. Terecht haalt de directie in haar startnota aan dat 42 procent van de minderjarigen in Vlaanderen een migratieachtergrond heeft. De toekomst is dus per definitie superdivers. Deze medeburgers kunnen we enkel bereiken als we werk maken van representatie. Dat wil zeggen dat de VRT in haar personeelsbeleid radicaal meer divers wordt en meer collega's aantrekt van verschillende etnische groepen, onder andere met meer diversiteitsstages. Dit is de opstap naar meer diversiteit op het scherm, in de ether en op het internet. Dan kunnen we ook meer en beter inhoud maken die jonge mensen van buitenlandse herkomst aanspreekt.

Koken kost geld. De VRT kan als openbare omroep enkel uw Dagelijkse Kost maken als daar voldoende financiële middelen tegenover staan. De extra middelen op dotatie die de Vlaamse regering heeft vrijgemaakt zullen daarvoor niet volstaan. Met de tijdelijke verhoging van de basisdotatie met 20 miljoen euro, kunnen we dit jaar nipt het hoofd boven water houden. Om ons niet te laten verdrinken moet die verhoging voor de volledige

legislatuur doorgetrokken worden.

Gedeeltelijke indexering is onvoldoende

In tijden van hoge inflatie is zelfs een gedeeltelijke indexering van de werkingsmiddelen niet voldoende. De openbare omroep is een organisatie die steunt op zijn personeel, maar ook zeer veel investeert in werkingsmiddelen, meer dan andere organisaties of sectoren. Bovendien komen heel veel van die werkingsmiddelen de volledige sectoren cultuur en media ten goede. Daarom blijft de volledige indexering van werkings- en personeelsmiddelen onze vraag.

Uiteraard is het ook noodzakelijk dat de nodige budgetten ter beschikking gesteld worden, zodat de VRT een voortrekkersrol kan spelen op het vlak van personeelsbeleid, welzijn en de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag.

Ten slotte is voor de openbare omroep de personeelskost een onzekere factor. Het gebrek aan loonbarema's maakt de toekomst onzeker. Bovendien heeft de invoering van evaluaties met loongevolgen die onzekerheid nog groter gemaakt voor werknemers en werkgever. Dit is ook het welzijn niet ten goede gekomen. We vragen de Vlaamse overheid een incentive, een onderhandelingsenveloppe voor directie en vakbonden om via onderhandeling tot een duidelijker, eerlijker en steviger loonakkoord te komen voor de jaren 2026-2030.

Wies Descheemaeker