

Wat wil het VRT-personeel?

Nieuws dinsdag 1 maart 2022

ACOD VRT huldigt de traditie een nieuwe directeur verantwoordelijk voor het personeelsbeleid te verwelkomen met een brief waarin we een aantal bezorgdheden uiten. We doen dit vanuit een verlangen naar een open gesprek tussen vakbonden en directie, tussen medewerkers en personeelsdienst. Wij verzamelden daarom de suggesties die onze leden en het personeel instuurden en maakten deze over aan de directie. Hieronder de belangrijkste elementen.

Zoals bekend, staat de openbare omroep onder druk van besparingen, commerciële mediaspelers en ideologische keuzes. Wij hopen dat de directie, samen met ons, niet zal toegeven aan die druk en dat we kunnen onderhandelen in een sfeer van participatie en collectieve betrokkenheid.

Alle medewerkers zijn doordrongen van de filosofie van de openbare omroep. Wij zijn de makers van de media-inhoud waarmee we bijdragen tot de emancipatie van de burgers in een democratische samenleving. Ons oogmerk is niet financiële winst, maar democratische winst. Kwalitatieve programma's maken waarmee we alle mensen in de samenleving kunnen bereiken, is een moeilijke taak die we op een uitmuntende manier wensen in te vullen.

Die filosofie willen we ook weerspiegeld zien in het personeelsbeleid. Helaas zien we dat meer en meer wordt uitbesteed en dat belangrijke kennis, knowhow en zelfs infrastructuur verdwijnen uit dit huis. Kennis van zaken, de mogelijkheden om een job naar behoren te kunnen uitoefenen en een goede werksfeer: dat zijn elementen die zorgen voor trots en voor creativiteit. Die mag je dus niet zomaar op de schop gooien. Hoe meer de VRT 'diensten' koopt op de 'markt', hoe meer de VRT zijn openbaar karakter verliest. Wij zijn daarover zeer bezorgd.

Tot de fundamenteën van een openbare omroep behoort zijn onafhankelijkheid. Deze is slechts gegarandeerd als er genoeg eigen personeel is dat kan werken met een degelijk statuut of met goede contracten. Los van welke druk ook, moeten wij een kritische houding durven aannemen over de kwaliteit van wat de VRT maakt en uitzendt. Dat kan best vanuit de veiligheid van een vaste job. De soms penibele positie van collega's die uitzendkracht zijn of afhangen van tijdelijke opdrachten via een zelfstandig statuut of een vennootschap, vormt daar tegenover een schril contrast.

Wij willen dat alle collega's gelijkwaardig behandeld worden en betrokken zijn bij het openbare omroepverhaal zonder zich zorgen te moeten maken over hun inkomen. Die betrokkenheid schuilt in zovele details die niet kwantificeerbaar zijn. Betrokkenheid kan je niet outsourcen.

Bovendien kreunen heel wat diensten onder de werkdruk en verdwijnende saamenhorigheid. In plaats van een duurzame visie te ontwikkelen, zien leidinggevendenden zich dikwijls genoodzaakt om voortdurend brandjes te blussen.

Kortom, de voordelen van veel meer medewerkers met een volwaardig contract zijn groot. Zowel de

kwantificeerbare als de niet kwantificeerbare. Hoeveel geld gaf de VRT al uit aan uitbestedingen allerhande en ongeoorloofde vergoedingen? De niet kwantificeerbare voordelen zijn minstens zo belangrijk want binnen het microklimaat van een bedrijf zijn een positieve sfeer en uitstraling de vruchten van een goed sociaal ecosysteem.

Bezorgd zien wij ook het nakende loonmodel tegemoet waarover werd onderhandeld door de vorige HR-directeur en dat goedgekeurd werd tegen het advies van onze vakbond in. Wij staan open voor het heronderhandelen van een deel van deze beslissingen in de hoop tot een consensus te komen met directie en alle vakbonden. Een loonmodel waarin loonsverhogingen voor een deel afhankelijk worden gemaakt van evaluatiescores lijkt ons bijzonder kwalijk voor de solidariteit en het welbevinden op het werk. Het introduceert een concurrentielogica binnen de teams waarin mensen niet werken op basis van gemakkelijk te beoordelen criteria. Het zet de deur open voor veel discussie, onbehagen en onderlinge rivaliteit die tot bittere ervaringen leiden.

Daarnaast vragen we respect voor al onze collega's, in al hun diversiteit. Daarbij ook speciale aandacht voor onze meer ervaren collega's die wat graag hun expertise aan nieuwe, jonge krachten willen doorgeven. Ook dat is een talent dat we graag gehonoreerd zien. Los van de leeftijd, zelfs na het pensioen, voelt een collega zich VRT'er en is die betrokken bij het doel en de missie van onze openbare omroep. Laten we die betrokkenheid bewaren, erkennen en waarderen.

Enkele jaren geleden organiseerde de VRT-directie een enquête onder het personeel om te peilen hoe het dacht over de organisatie, werkdruk, directies en grensoverschrijdend gedrag. Het resultaat was zorgwekkend. Vele collega's voelen zich uitgeput, wat ook blijkt uit de hoge burn-out-cijfers. Bovendien is er ook onvrede over de manier van leidinggeven.

Sindsdien passeerden nog de aanval van de Vlaamse regering op de opdracht en het budget van de openbare omroep, de ontslagen die het regende op het hoogste niveau, het vernietigende rapport door Audit Vlaanderen over de niet-transparante besteding van overheidsgeld. De intussen twee jaar durende coronapandemie heeft de samenleving in de tang en uiteraard voelen we de gevolgen daarvan ook bij de VRT.

Intussen werkt het VRT-personeel hard en dapper door voor een onafhankelijke, kwaliteitsvolle maar ook leefbare openbare omroep.

De vernieuwde VRT-directie heeft haar krachtlijnen vastgelegd in het Vuurtorenplan dat de openbare omroep moet klaarmaken voor 2030. Zij mag daarbij een ding niet uit het oog verliezen: de medewerkers, alle collega's zorgen elke dag opnieuw voor het vuur dat brandt in ons hart voor de VRT.

Wij zijn de makers, wij zijn de VRT, wij zijn het vuur in de toren.

Wies Descheemaeker, Michelle Graus