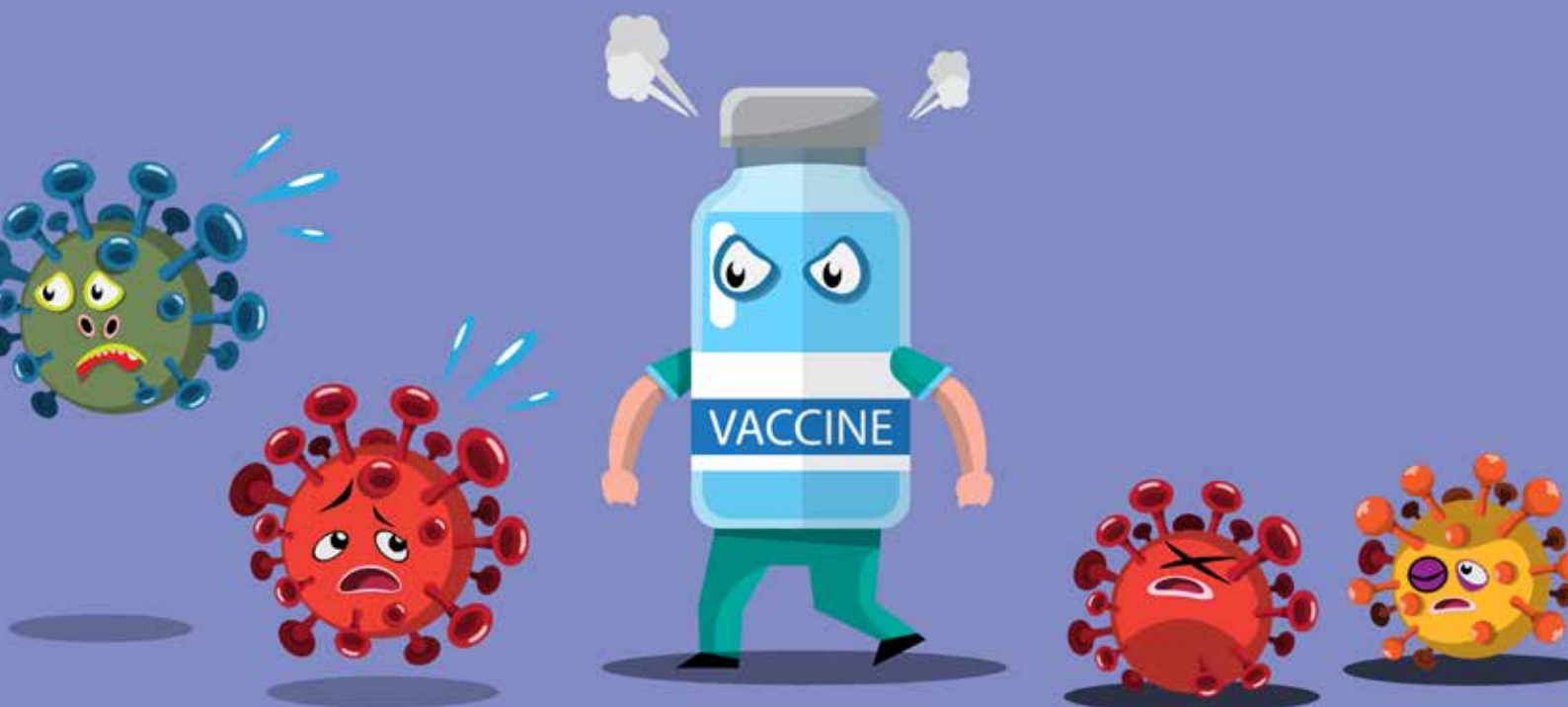


TRIBUNE

TERUG NAAR
HET **OUDE** NORMAAL
MAAR MET
NIEUWE MANIEREN
VAN WERKEN?



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	11
de post	12
gazelco	14
telecom	16
vlaamse overheidsdiensten	17
federale overheidsdiensten	21
federale overheidsdiensten - lrb	25
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	31
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Chris Reniers
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
chris.reniers@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy
Van Den Berge, Gino Hoppe, Annuska
Keersebilck, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 [@ACOD_ABVV](https://twitter.com/ACOD_ABVV)

wedstrijd

Mediamarkt-bon

Winnaars

Eddy Buyens (Ramsel), Peter Devos, (Izegem), Xavier Van Butsel (Marche) Ghislain Vandemeulebroucke (Kortrijk) en Pieter Browaels (Gent) wisten de antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een FNAC-bon.

Nieuwe prijs: Mediamarkt-bon

Nieuwe vragen

- De slogan 'voor het virus is iedereen gelijk' klopt niet. Corona raakte niet iedereen gelijk. Hoe lager het inkomen, hoe hoger de kans op sterfte door corona. De oversterfte door corona bij ouderen met een laag inkomen, bijvoorbeeld, blijkt een veelvoud te zijn van deze bij mensen met een hoog inkomen. Hoe hoog is dat veelvoud?
- Welk doel heeft het Project 600?
- Waar staat 'Ons Huis' (stad en plaats)?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be
of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt

Zorgt de vierdagenweek wel voor meer evenwicht tussen werk en privé?

Deze week bereikte de federale regering een akkoord over de zogenaamde arbeidsdeal. Die moet zorgen voor meer flexibiliteit op het werk en meer evenwicht tussen werk en privé. Betekent dit akkoord een vooruitgang voor de werknemers?

Chris Reniers: “De arbeidsdeal is in de eerste plaats gericht op het personeel in de privésector. We verwachten echter wel dat bepaalde elementen een invloed zullen hebben op de arbeidsorganisatie in de openbare diensten, maar die moeten dan wel eerst passeren via onderhandelingscomités. Het akkoord naadloos overnemen, zonder dat de vakbond daarin een zeg heeft, lijkt me absoluut geen goed idee. Het valt op dat het akkoord wordt voorgesteld als een manier om voor werknemers meer evenwicht te krijgen tussen werk en privé. Dit is maar een deel van de waarheid, want tegelijk wordt hen ook meer flexibiliteit gevraagd. De arbeidsorganisatie krijgt door dit akkoord een veel individualistischere benadering. Het is dus nog maar de vraag of de huidige voorstellen wel in het voordeel zijn van de werknemers.”

Waar zie je problemen?

Chris Reniers: “De arbeidsdeal maakt een vierdagenweek mogelijk. Werknemers zouden dan kunnen kiezen om hun werk van vijf dagen in vier dagen te doen, waardoor een vrije dag ontstaat. Dat klinkt mooi, maar tegelijk betekent het wel dat je vier dagen per week negen à tien uur werkt en dus tot wel twaalf uur van huis bent, verplaatsing meegerekend. Is deze mogelijkheid, die wordt voorgesteld als positief voor het evenwicht tussen werk en privé, dan wel zo positief? Ik heb niet de indruk dat één vrije dag dan compenseert voor de vier andere intense en zware werkdagen. Bovendien rept de arbeidsdeal met geen woord over arbeidsduurvermindering.”

Zal iedereen gebruik kunnen maken van de nieuwe maatregelen?

Chris Reniers: “Dat zal afhangen van de aard van het werk dat je doet en hoe mondig je bent om met de werkgever te onderhandelen over een individueel werkgeregime. Er zal dus een dualiteit ontstaan tussen werknemers: sommige werknemers kunnen er gebruik van maken, andere niet. We moeten er vooral over waken dat de werknemers die het zwakst staan op de arbeidsmarkt niet de speelbal zullen worden van deze nieuwe flexibiliteit en ingeschakeld worden in een regeling die niet hun wens of niet in hun voordeel is. Bovendien doet men ook pogingen om de vakbonden in deze individuele onderhandelingen buitenspel te zetten. Die evolutie zie ik met lede ogen aan.”

Vrees je ook voor een verlies aan solidariteit tussen werknemers, wanneer ze elk aan hun eigen regime werken?

Chris Reniers: “In veel openbare diensten en administraties maakt men vakbondswerk tegenwoordig steeds moeilijker. Men probeert de banden tussen werknemers en hun vertegenwoordigers te verwateren of door te knippen. Men beschouwt vakbonden steeds meer als een noodzakelijk kwaad dan als een nuttige factor en facilitator om de werkplek veiliger en aangenamer te maken.

Neem telewerk als voorbeeld. Men prijst bij werknemers de vele voordelen aan, maar vermeldt te weinig de nadelen ervan. Door de collectieve aspecten van de werkplek weg te nemen, staan werknemers er bij problemen in hun eentje voor. Zo missen ze al snel de collectieve slagkracht van hun collega's en de vakbond. We moeten als vakbond voortdurend voorkomen dat we gemuilkorfd worden – wat we gelukkig met succes kunnen doen – maar daar zouden onze inspanningen niet mogen liggen. We hebben nog veel andere katten te geselen op de werkvloer.”

Wat vond je van de tussenkomst van PS-voorzitter Paul Magnette, die e-commerce in ons land wil verbieden?

Chris Reniers: “Hoewel zijn tussenkomst in vele kringen werd afgedaan als belache-



Chris Reniers - voorzitter

“De arbeidsdeal rept met geen woord over arbeidsduurvermindering.”

lijk, legde hij volgens mij wel de vinger op de wonde. In geen enkele sector wordt zoveel flexibiliteit geëist van de werknemers in ruil voor zo'n slechte verloning. De provocatieve uitspraken van Magnette zorgden er op zijn minst voor dat veel mensen hierover zijn beginnen nadenken. We moeten ons dus de vraag stellen of we werknemers op een dergelijke manier kunnen blijven gebruiken of zelfs misbruiken in discutabele arbeidsomstandigheden, enkel en alleen maar om een pakje binnen de zo snelst mogelijke tijd aan onze deur geleverd te krijgen. E-commerce is natuurlijk een mondiaal probleem, maar als Belgische vakbond mogen we niet zwijgen over dergelijke wantoestanden, laat staan dat we ze aanvaarden.”

In Memoriam

Eugeen Lambrecht (1937-2022): vaarwel visionaire voorzitter

Op 1 februari 2022 overleed Eugeen Lambrecht, voormalig voorzitter van de ACOD en voormalig federaal vicevoorzitter van de ACOD-CGSP. De ACOD neemt afscheid van een visionair vakbondsman, die zijn organisatie voorbereidde op de uitdagingen van de 21ste eeuw.

Na zijn opleiding tot licentiaat in de Germaanse Talen aan de toenmalige Rijksuniversiteit Gent, ging Eugeen aan de slag in het stedelijk handelsonderwijs. In de daaropvolgende jaren toonde hij zijn engagement om het personeel van de openbare diensten te ondersteunen en werd hij lid van ACOD LRB Oost-Vlaanderen, om in 1968 het mandaat van nationaal secretaris voor die sector op te nemen.

Gedurende zijn gehele carrière bij de vakbond gaf Eugeen blijk van zijn vooruitziendheid. In zijn eigen sector organiseerde hij de regionalisering vanaf 1976, waardoor de Vlaamse, Waalse en Brusselse takken meer autonome bevoegdheden kregen. Dit was een voorafname op de staatshervorming van 1980, die deze opdeling ook op politiek vlak realiseerde. Eugeen was zich er dus al vroeg van bewust dat 'tegen elke politieke macht een syndicale tegenmacht' moest staan en hij was niet van plan achter de feiten aan te lopen.

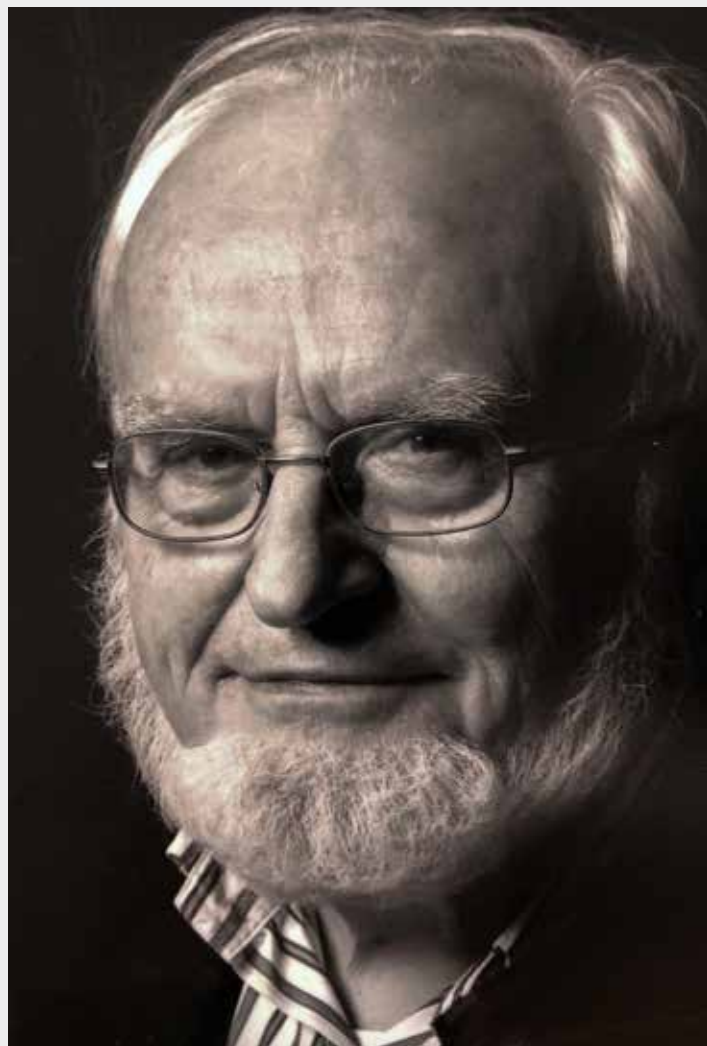
Geconfronteerd met deze politieke realiteit die zich in de jaren 1980 steeds verder ontwikkelde, was Eugeen ook als algemeen secretaris en voorzitter van de ACOD (1987) en als federaal vicevoorzitter (vanaf 1989) de wegbereider van de opdeling van de ACOD in de Vlaamse, Waalse en Brusselse entiteiten. Hij stond zo mee aan de wieg van de ACOD-structuur zoals we die nu kennen.

Eugeen stond bij zijn politieke tegenpolen bekend als een stevig onderhandelaar met een sterke kennis van het syndicaal statuut. Dat was ook nodig, want de jaren 1980 werden gekenmerkt door de eerste aanzetten tot privatisering van de openbare diensten, de afbouw van het ambtenarenstatuut, de onderwaardering van de openbare diensten als motor van een sociaal-economisch model ten dienste van de burger. In het overleg bleef Eugeen steeds zichzelf: beleefd en constructief, maar vooral vastberaden om tot eerbare beslissingen te komen voor ambtenaren. Onze leden mogen hem trouwens ook dankbaar zijn voor de introductie van de syndicale premie voor het personeel van de openbare diensten. Voorts pleitte Eugeen ook steeds voor het organiseren van vorming en opleiding van vakbondsleden om de vakbondskaders voor de toekomst te versterken.

De visie van Eugeen op vernieuwing en innovatie werd ook merkbaar binnen de administratie en boekhouding van de ACOD. Hij had een passie voor nieuwe technologie: hij bouwde zelf nog zijn eerste pc en overtuigde zijn vakbondskameraden om de oude schrijfmachines te laten voor wat ze waren en te vervangen door computers. Eugeen zette zo zijn schouders onder de uitbouw van de ICT-dienst en de informatisering van onze vakbond. Hij was

ook één van de eersten met een beeper en een gsm en verbeterde zo de bereikbaarheid van de vakbondssecretarissen en de snelheid van onze communicatie en actie.

Eugeen ademde vakbond, hij leefde voor de ACOD en zijn engagement was één van de belangrijkste drijfveren in zijn leven. Eugeen gaf weinig om titels, hij wilde gewoon leden helpen, persoonlijk of door collectieve belangenbehartiging. Zijn drang, vastberadenheid en onverzettelijke overtuiging zijn voor ons allen een voorbeeld geweest. De ACOD wenst de familie van Eugeen veel sterkte toe in deze moeilijke dagen.



Eugeen Lambrecht bereidde de ACOD uitstekend voor op de 21ste eeuw.



Winsten stijgen snel, de ongelijkheid neemt toe

De coronapandemie legt maatschappelijke pijnpunten bloot. Een daarvan is de nijpende ongelijkheid. Die kent verschillende dimensies, zo lezen we in de sociaaleconomische barometer van het ABVV.

Loonkloof

Matthias Somers van Denktank Minerva schetst het als volgt: "Globaal gezien stijgen de lonen dus het sterkst aan de bovenkant van de loonverdeling en zijn ze het sterkst gedaald voor wie een beroep uitoefende dat 10 tot 25 procent minder beloond werd in 2015 dan het globale gemiddelde." Onderzoek van de Nationale Bank toont aan dat het gemiddelde inkomensverlies door corona aanzienlijk groter was in de lagere inkomensgroepen. Werknemers in deze huishoudens werken vaker met flexibele en tijdelijke contracten, contracten die het eerst werden opgezegd bij het begin van de crisis. Bovendien zijn de minst betaalde jobs terug te vinden in de sectoren die het meest met tijdelijke werkloosheid werden geconfronteerd of waar werknemers in volledige werkloosheid terechtkwamen. De loonkloof wordt dus verder uitgediept, op een moment dat de bedrijfswinsten stilaan nieuwe recordhoogtes bereiken. Wie werkzoekend was, vond tijdens de coronacrisis moeilijker een baan dan ervoor. Door de opeenvolging van lockdowns in 2020 werden werkgevers terughoudender in het aanwerven van nieuw personeel. Naarmate de crisis in 2020 vorderde, nam het aantal werkzoekenden dat een transitie maakte naar een job, steeds verder af in vergelijking met 2019.

Gezondheidskloof

De slogan 'voor het virus is iedereen gelijk' lijkt overigens niet te kloppen. Corona raakte niet iedereen gelijk. Hoe lager het inkomen, hoe hoger de kans op sterfte door corona. De oversterfte door corona bij ouderen met een laag inkomen blijkt uit cijfers van de Socialistische Mutualiteiten drie keer zo groot te zijn als bij mensen met een hoog inkomen. Deze gezondheidskloof bestaat ook buiten de coronapandemie. Hogere sociale status (inkomen, opleiding enzovoort) gaan doorgaans gepaard met een hogere levensverwachting. De gezonde levensverwachting van een 25-jarige kortgeschoolde man bedraagt bijvoorbeeld amper 62 jaar. Dit wil zeggen dat hem geen enkel pensioenjaar gegund wordt in goede gezondheid of zonder fysieke beperking. Demograaf Patrick Deboosere doorprikte al eerder de eenzijdige hoeraverhalen over stijgende levensverwachting: "Dat meer mensen de kans krijgen ouder te worden, is een goede zaak. Maar dat wil nog niet zeggen dat we allemaal langer leven." Het menselijk lichaam verslijt en helaas slijt dat sneller in de lagere sociale klassen dan in de hogere.

Voedselbanken

In 2020 verdeelden de voedselbanken 24 procent meer maaltijden dan in 2019. Jaar op jaar hebben meer mensen nood aan ondersteuning om de meest elementaire behoefte te dekken: voedsel. Afhankelijk van de maand deden in 2020 tussen 175.000

algemeen

en 195.000 mensen een beroep op voedselhulp.

Onhoudbare situatie

Deze maatschappelijke scheefte is onhoudbaar. Lonen moeten dringend opgewaardeerd worden. Het is onaanvaardbaar dat vakbonden tegenwoordig de vrijheid niet meer hebben om voor alle werknemers loonsverhogingen te onderhandelen. Dat komt door de wet op de loonnorm, de zogenaamde wet van 1996. Deze wet moet dringend herzien worden in het voordeel van de werknemers. Daarnaast moet het minimumloon verder omhoog. Als vakbond zijn we tevreden met een eerste stap in die richting door het sociaal akkoord van juni 2021. We blijven voort strijden voor een verdere verhoging tot een minimum van 14 euro bruto per uur of 2.300 euro bruto per maand.

Bron: De Nieuwe Werker

Sterke sociale zekerheid!

Het ABVV pleit voor de versterking van het federale en openbare karakter van de sociale zekerheid. We vragen een solide financiering door een einde te maken aan de vele bijdrageverlagingen en door alle inkomens te laten bijdragen, niet alleen de inkomsten uit arbeid.

Sterke investeringen in openbare diensten

De overheidsinvesteringen hinken achterop. Als we de sociale uitdagingen van de toekomst het hoofd willen bieden, als we de klimaattransitie succesvol willen inzetten en als we onze openbare infrastructuur willen opwaarderen tot een aanvaardbaar 21ste-eeuws niveau, dan zijn massale overheidsinvesteringen van levensbelang.

Heb je een pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Geregeld krijgt de ACOD vragen van leden die aan de vooravond van hun pensioen staan en zich zorgen maken over hun toekomst. Hoewel we vele van deze vragen per mail of telefoon proberen te beantwoorden, is soms een meer persoonlijk contact nuttig.

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we je vragen m.b.t. de impact van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke. We nemen dan ook een kijkje op de website mypension.be en geven uitleg over je pensioendatum, het te verwachten pensioenbedrag en we helpen bij het indienen van de aanvraag voor pensioen.

De komende maanden organiseren we in elk gewest zitdagen. Wil je een afspraak? Stuur dan een mailtje naar uw gewest.

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 22 maart, 19 april en 18 mei.
- Limburg (limburg@acod.be): 29 maart, 20 april en 24 mei.

- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 24 maart, 21 april en 19 mei.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 31 maart, 28 april en 26 mei.
- West-Vlaanderen (west_vlaanderen@acod.be): 1 april, 29 april en 27 mei.

Belangrijk: neem je identiteitskaart en bijhorende pincode of de Itsme-app op je smartphone mee, zodat we de pensioeninformatie op www.mypension.be eenvoudig kunnen raadplegen.



Personeelsbehoeften Land in zicht!

De Belgische spoorwegen lijden geen schipbreuk, ze bevinden zich echter wel in woelig water op personeelsvlak. In moeilijke omstandigheden werd na intens sociaal overleg een pragmatische oplossing gevonden voor het debacle van de achterstallige dagen bij de NMBS. Er is land in zicht.

De voorbije maanden namen we vooral de verantwoordelijkheid van pompiers op om erger te voorkomen. Ondertussen wordt er volop aangeworven en vliegen de jobaanbiedingen je om de oren in treinen en stations, zowel voor de NMBS als voor Infrabel. Maar de 'war on talent' is een realiteit, alle bedrijven zijn volop op zoek naar werkkrachten. Voor 150 jobaanbiedingen zijn er 100 werkzoekenden.

Het is niet alleen een uitdaging om sollicitanten te vinden, ze moeten ook nog beschikken over de gepaste competenties en opgeleid worden. De opleidingscentra zitten ondertussen stampvol en de opleiders beleven drukke tijden. Chapeau daarvoor. Daarom ook mogen de huidige inspanningen niet afgezwakt worden en moet er proactief voortgewerkt worden. We worden immers meer dan vroeger geconfronteerd met mensen die- om diverse redenen- andere oorden opzoeken. Er moet ook rekening gehouden worden met de realiteit dat niet iedereen zijn of haar opleiding afrondt met een positief resultaat. De huidige generatie is bovendien niet meer zo honkvast dan die van pakweg 20 jaar geleden.

Ook de vakbond en het personeel hebben er alle belang bij dat goede kandidaten hun weg vinden naar de Belgische spoorwegen zodat het personeelstekort opgelost geraakt. Daarnaast is het ook noodzakelijk dat de nieuwe spoormensen onze syndicale kracht vergroten door zich aan te sluiten bij onze vakbond. Elk nieuw lidmaatschap versterkt en bestendigt onze representativiteit, waardoor we verder kunnen bouwen aan de sociale en professionele zekerheid van alle spoorwegcollega's. Ons statuut staat er, niet toevallig, nog steeds. Een grote achterban betekent slagkracht in het debat met de werkgever, zeker wanneer het aankomt op de krachtsverhoudingen bij een sociaal conflict. Onze aanpak om tot onderhandelde oplossingen te komen, kan immers vooraf versterkt worden door acties. Niettemin is het onze prioritaire doelstelling om op een constructieve manier aan syndicalisme te doen. Er is al genoeg populisme en polarisatie in onze samenleving.

Onze militanten en secretarissen zetten zich dagelijks met hart en ziel in om alle leden bij te staan. Het persoonlijk dienstbetoon is een van de meest zichtbare syndicale activiteiten, terwijl de collectieve onderhandelingen en syndicale werkzaamheden in de comités- ten gunste van velen- vaak onderbelicht blijven. Weet in elk geval dat er steeds een helpende hand is in je loopbaan. Iedereen staat wel eens voor een belangrijke 'wisselstraat' in zijn of haar loopbaan.

In die wisselstraat is er een belangrijke uitdaging voor ons: sociaal geëngageerde mensen vinden die zich syndicaal willen inzetten voor de collega's, waar dan ook. Ook wij zijn dus volop nieuwe



militanten en afgevaardigden aan het werven. We beseffen maar al te goed dat niet iedereen zich hiervoor geroepen voelt of misschien koudwatervrees heeft om de stap te zetten naar de vakbond. Maar wees ervan overtuigd dat jij het verschil kan maken! De vakbond heeft nood aan mensen die zich willen engageren om de werkomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

De Belgische spoorwegen zijn een huis met vele kamers. Om een zicht te hebben op alle kamers is het voor de vakbond noodzakelijk om te beschikken over mensen die ons kunnen informeren, onze syndicale boodschap uitdragen en in de bres springen waar nodig. Solidariteit en verbondenheid op de werkvloer is een werk van syndicale generaties. De coronapandemie en de overstromingen van vorig jaar hebben ons alvast geleerd dat solidariteit niet alleen een goed is dat gekoesterd moet worden, maar vooral een uitdaging waaraan dagelijks moet gewerkt worden.

Om treinen te laten rijden is er samenwerking nodig tussen vele mensen. Die samenwerking is nu net de corebusiness waarin we als vakbond sterk zijn. Mensen verbinden door hen fysiek samen te brengen maar ook door hen saamenhorigheid te laten beleven. Want als er nu één zaak is die door de coronapandemie werd blootgelegd, is het dat mensen nood hebben aan een sociaal leven. Volgens voorzichtige prognoses zullen we de komende maanden eindelijk opnieuw fysiek kunnen samenkomen, niet alleen om te genieten van het leven maar ook om onze syndicale samenkomsten te reactiveren. Gelukkig maar!

Ludo Sempels



Dossier liberalisering spoorwegen

De 'Direct Award' is er, wat volgt?

De door de huidige regering toegewezen 'Direct Award' van 10 jaar openbare dienstcontract aan de NMBS werd door Europa gepubliceerd. Dit is - indirect - een eerste goede stap in de richting van het behoud van de Belgische spoorwegen als een openbare dienst. We spreken hier bewust over de Belgische spoorwegen, want dit is eveneens van belang voor het personeel van Infrabel en HR Rail in het licht van de sociale cohesie die we vandaag kennen dankzij het Statuut, Railcare (kas sociale solidariteit, geneeskundige verzorging, vergoedingen) en onze sociale en professionele verworvenheden.

Weet zeker dat een geprivatiseerde spoorwegmaatschappij ongetwijfeld een strikter beleid voert met betrekking tot bijvoorbeeld het toekennen van de verkeersvoordelen - zeker ten opzichte van een ander spoorbedrijf (Infrabel) - en de sociale verworvenheden die je maandelijks kunt terugvinden in Het Spoor. Denk vooral ook aan onze baremaverloning (geen loonverschil tussen man en vrouw), de arbeidsvoorwaarden en wat ook zeer belangrijk is, de sociale voordelen voor de gepensioneerde spoorwegcollega's (verkeersvoordelen, gratis hospitalisatieverzekering, medische tegemoetkomingen,

familiale ondersteuning...). Vergeet bovendien niet dat de sociale verworvenheden verkregen worden door overleg met de erkende vakbonden die als grootste deze verantwoordelijkheid opnemen. Uw lidmaatschap brengt meer op dan een syndicale premie...

De Direct Award zal in 2033 een vervolg kennen. Het is dus van belang dat we ons hierop al voorbereiden. Beter voorkomen dan genezen, is een aloude wijsheid. Onze verantwoordelijkheid blijft immers niet beperkt tot onze eigen generatie. De door Europa opgelegde voorwaarden zijn onder meer: betere stiptheid en dienstverlening aan de reizigers. Wij vakbond vinden dit ook een must. Dit vraagt echter wel maximale investeringen in materieel, infrastructuur én personeel. De voorname doelstelling is een toegankelijk openbaar vervoer, zowel qua kostprijs van een vervoerbewijs als qua mobiliteit voor andersvaliden en voor mensen die in niet stedelijke gebieden wonen. Een dergelijke langetermijnvisie wordt helaas niet door de liberale en nationalistische doctrines van bepaalde politieke partijen - en aanverwanten - in dit land gedragen. Ook het klimaat lijdt onder de kortzichtigheid van deze ideologieën en laat dit meer dan ooit confronterend blijken. In dit conflict

moet de mens steeds meer het onderspit delven.

De neoliberalen blijven hun pijlen - of eerder kernkoppen - richten op de Belgische spoorwegen. De energiecrisis is hen blijkbaar ontgaan. De Belgische overheid is volledig afhankelijk van buitenlandse overheden wanneer het gaat over energie. De Belgische (Vlaamse) neoliberalen zien geen probleem in de uitverkoop van basisvoorzieningen aan buitenlandse overheden. De grootste energieleveranciers in België zijn mede in handen van de Franse overheid.

In Engeland zijn voorname private spooroperatoren in handen van Deutsche Bahn, een Duits overheidsbedrijf. De gevolgen hiervan zijn alom bekend. De Britse belastingbetaler betaalt vandaag veel meer voor een treinabonnement dan vroeger en er vloeit bovendien meer belastinggeld naar private spooroperatoren via subsidies dan in de tijd van British Rail. De Britse premier en neoliberalen Boris Johnson moest tijdens de lockdown treinverbindingen nationaliseren om spoorvervoer te kunnen aanbieden aan de mensen die essentieel waren voor de operationele activiteiten en de zorgverlening. De private spooroperatoren wilden zich niet engageren wegens verlieslatende activiteit.

In België hebben onze spoorwegen een aangepast en maximaal treinaanbod gegarandeerd. Op advies van de virologen werden de treinsamenstellingen zelfs zo groot mogelijk gemaakt. 'No questions asked.' Om de woorden van Boris Johnson, waarmee hij zijn feestjes wou vergoelijken door de Brexit en zijn corona-aanpak te parafraseren: 'Yes, Mister Speaker, we can deliver.'

Ondanks deze feiten, blijft de Belgische bond van bedrijven- die nauw verbonden is met de neoliberalen- expliciet pleiten voor een 'tender' na afloop van de Direct Award in 2033. Hij ijvert volop voor het openstellen van het historisch spoorweg-net voor private operatoren die in handen zijn van buitenlandse overheden, met als 'usual suspects' de Duitse DB en het Franse Keolis (70 procent eigendom van SNCF). Keolis is vandaag al een van de grootste pachters van De Lijn. Of hoe de politieke marketing van de eigen (Vlaamse) identiteit duidelijk ondergeschikt is aan de neoliberale visie van diezelfde politici.

ACOD Spoor volgt dit dossier op verschillende niveaus. Niet alleen binnen de Belgische spoorwegen, maar ook in de nationale intersectorale overleggraden (ACOD/ABVV) en Europees met de Euro-

pese transportvakbond ETF waarvan ACOD Spoor werkend lid is.

Günther Blauwens



foto Belga - Kurt Desplenter

Sociaal overleg Terugbetaling van zelftesten vanaf 1 februari

Op verzoek van de erkende organisaties (ACOD Spoor, ACV Transcom) komt er een bijdrage voor de aankoop van antigene zelftests.

Bij aankoop van een antigene zelftest in de apotheek krijgen momenteel enkel de personen met recht op verhoogde tegemoetkoming (VT) een tegemoetkoming van het RIZIV. Deze mogelijkheid om zelftests uit te voeren is van essentieel belang om de verspreiding van het CoViD-19-virus te beperken. Maar de kosten kunnen voor heel wat gezinnen een drempel zijn om de zelftests aan te schaffen.

Daarom zal de Kas van de Sociale Solidariteit vanaf 1 maart 2022 in een tegemoetkoming voorzien bij de aankoop van deze zelftesten in de apotheek, zodat rechthebbenden zonder recht op verhoogde tegemoetkoming slechts 2 euro per test zullen betalen (in plaats van 4 tot 8 euro). Het maximum aantal tests dat gedeeltelijk wordt terugbetaald, is 4 per periode van 14 dagen (van datum tot datum).

Als erkende vakbond zijn we nauw betrokken bij het in stand houden van het sociaal weefsel van de Belgische spoorwegen. De Geneeskundige Kas en de Sociale Werken zijn hier de fundamenten



van. We verwijzen uitdrukkelijk naar het maandblad Het Spoor waarin de sociale verworvenheden uitgebreid aan bod komen. De vermelde sociale voordelen zijn het resultaat van overleg met de erkende vakbonden.

Meer info op de site van RailCare: <https://hr-railcare.be>

Günther Blauwens



Fair Transport NMBS en Infrabel maken werk van gedragscodes voor leveranciers

We mogen dan wel in de 21ste eeuw rondlopen, nog te vaak worden we geconfronteerd met wantoestanden op de arbeidsmarkt die de trieste vergelijking met 19de-eeuwse toestanden moeiteloos doorstaan. Iedereen die wat verder kijkt dan de kerktoren en het mondiale nieuws volgt, weet dat menswaardige arbeidsvoorwaarden niet vanzelfsprekend zijn. Het gebeurt zelfs in onze eigen straten, waar kinderen ingezet worden om pakjes aan de deur te leveren.

De NMBS en Infrabel dragen als essentiële spelers in de nationale mobiliteit een belangrijke verantwoordelijkheid. Beide entiteiten hebben in hun streven naar een duurzame maatschappelijke ontwikkeling gedragscodes opgesteld voor hun leveranciers. De gedragscode van Infrabel geldt bovendien ook voor de aannemers. De NMBS gaat nog een stap verder en heeft in 2015 met andere Europese spoorwegaansluitingen (SNCF, NS, DB, ÖBB...) en bedrijven uit de spoorwegaansluiting (Bombardier, Alstom, Siemens...) 'Railsponsible' opgericht. Railsponsible ijvert voor een wereldwijde spoorwegaansluiting waar alle partners voorrang geven aan goede en verantwoorde ethische, sociale, milieu- en commerciële praktijken.

De gedragscodes van NMBS en Infrabel zijn qua inhoud gelijklopend. Beide entiteiten verwijzen naar het in acht nemen van de beginselen van de Conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie en de Rechten van de Mens. We sommen enkele voorbeelden op die onaanvaardbaar zijn: dwangarbeid en kinderarbeid, excessieve werktijden en niet-naleving van minimumlonen, discriminatie en wrede of onmenselijke behandeling. Wat bijvoorbeeld wel opgelegd wordt: eerbiediging van de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen (syndicale activiteiten) en naleving van de geldende wetten inzake vergoedingen en arbeidsduur. Ook elke vorm van corruptie (afpersing, omkoping) moet door de partners van NMBS en Infrabel bestreden en veroordeeld worden. Leveranciers mogen bijvoorbeeld geen geschenken geven aan personeelsleden van de NMBS of Infrabel.

Ook uitdrukkelijk vermeld is het noodzakelijk ecologisch en duurzaam engagement van de leveranciers en aannemers. De gedragscode van Infrabel stelt bovendien dat de gedragscode ook geldt voor de onderaannemers van de aannemers.

De Europese Transportvakbond ETF heeft de voorbije jaren fel ingezet op Fair Transport. Als spoorvakbond en werkend lid van ETF hebben we deze acties hard ondersteund. Onze buitenlandse collega's worden immers geconfronteerd met bedenkelijke toestanden in een meer en meer geliberaliseerde en geprivatiseerde spoorwegwereld.

We juichen dit engagement van de NMBS en Infrabel dan ook toe. Op het strategische bedrijfscomité van de NMBS hebben we alvast de vraag gesteld of de gedragscode ook geldt voor de concessiehouders. Het nieuws dat bpost haar Press Shops en Relay-winkels heeft verkocht aan een gokbedrijf roept bij ons ethische vragen op. Een gokkantoor hoort niet thuis in het station.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn

Bronnen:

- Railsponsible: <https://www.railsponsible.org>
- NMBS: <https://www.belgiantrain.be/nl/3rd-party-services/supplier/b-pi-home/sustainable-procurement>
- Infrabel: <https://infrabel.be/nl/leveranciers-aannemers>

De Lijn

Cao-besprekingen telewerk en tijds-onafhankelijk werken op volle toeren

Tijdens het schrijven van dit artikel zijn de eerste tekstvoorstellen over telewerk en tijdsafhankelijk werken bij De Lijn gekend. Er staan twee overlegmomenten gepland. ACOD TBM roept daarom haar Vlaams Comité samen om de mening van onze leden te vragen. Dit lijkt allemaal snel te gaan, maar ACOD TBM zal zich niet laten opjagen. Een goed overwogen cao met de juiste inhoud is het voor-naamste. Er liggen moeilijke vragen op de plank.

Telewerk

De roep om structureel telewerk ook binnen De Lijn te verankeren, klinkt steeds luider. ACOD TBM heeft daarvoor begrip, maar wil wel grenzen bewaken opdat we onze werknemers niet overlaten aan de willekeur van De Lijn of hun rechtstreekse leidinggevende. Goede afspraken zijn dus nodig. Het zal nog een hele oefening

worden om dit in een cao vastgelegd te krijgen, maar de wil is aanwezig om hierin stappen te zetten.

Daar houdt het uiteraard niet op. Over ergonomie en een onkostenvergoeding bij thuiswerk blijven vraagtekens bestaan. Vele organisaties hebben hierover al afspraken gemaakt. Die kunnen als voorbeeld dienen of voor inspiratie zorgen. Het voorstel dat nu op tafel ligt is voor ACOD TBM zeker niet voldoende. Het doet afbreuk aan de reële kost die een thuiswerker draagt. De Lijn gebruikt hier dus twee maten en twee gewichten, wat voor ons onbegrijpelijk is.

Tijdsafhankelijk werken

Bij het tijdsafhankelijk werken, vraagt ACOD TBM zich af of onze medewerkers die hiervoor in aanmerking komen dit wel willen. Een goede omkadering zal alleszins noodzakelijk zijn. De Lijn stelt het wel heel

simpel voor, maar dat is het zeker niet. Het onttrekken van medewerkers aan tijdsregistratie is niet vrijblijvend en heeft verscheidene gevolgen op het vlak van verloning, controle, evenwicht tussen werk en privé... Het is in het belang van deze medewerkers dat, als de wens er is, we zoveel als mogelijk de negatieve aspecten hiervan uitschakelen. Zonder de voordelen te hypothekeren.

Nu de nieuwe structuur waarheen De Lijn wil een concretere vorm begint te krijgen, is het meer en meer duidelijk dat voor ACOD TBM er betere en duidelijkere afspraken moeten gemaakt worden over het recht op deconnectie. In een meer flexibele arbeidsvorm is het voor ons essentieel dat er een duidelijke grens is tussen werk en privé voor zij die dit wensen. Wij zullen dit dan ook op de agenda plaatsen van het overleg.

Stan Reusen



Ouderschapsverlof wordt uitgebreid

Het ouderschapsverlof is een thematisch verlof dat je toelaat tijdelijk je prestaties te schorsen of te verminderen voor de zorg van (een) kind(eren) van minder dan 12 jaar (of 21 jaar als het kind gehandicapt is). Het koninklijk besluit van 18 juli 2019 met betrekking tot het ouderschapsverlof voorzagt al in de mogelijkheid om de prestaties te onderbreken met 1/10de.

Eind december 2021 keurde het paritair comité van bpost deze mogelijkheid goed. Dit verlof kan enkel worden opgenomen in het stelsel van een dag per twee weken.

Voorwaarden om prestaties met 1/10de te verminderen

- Voltijds werken.
- De toestemming van bpost is vereist. Een weigering moet worden gemotiveerd.
- Het verlof kan worden opgenomen over een periode van maximaal 40 maanden, die kunnen worden opgesplitst in perioden van 10 maanden of een veelvoud daarvan (de toestemming van bpost is vereist voor elke nieuwe aanvraag).

Je krijgt hiervoor een tegemoetkoming van de RVA.

Overzicht van alle mogelijkheden van ouderschapsverlof.

Als je ... werkt	dan kan je je prestaties ... verminderen	gedurende een periode van	waarbij de periode kan worden opgesplitst in periodes van
voltijds	voltijds	4 maanden/ 16 weken	maand/weken*
	Halftijds	8 maanden	2 maanden
	met 1/5	20 maanden	5 maanden
	met 1/10**	40 maanden	10 maanden
deeltijds	voltijds	4 maanden/ 16 weken	maand/ weken*

*De vier maanden volledige onderbreking kunnen worden opgesplitst in weken (maximum 16), op voorwaarde dat bpost hiermee akkoord gaat.

**Details zie hoger.

Hoe vraag je ouderschapsverlof aan?

Je moet de aanvraag indienen twee maanden voor de aanvang van het verlof, behalve als het aansluit op een periode van moederschapsrust.

Vraag aan je chef het document 'Aanvraag/verlenging of wijziging van een thematisch verlof', vul het in en overhandig het aan je chef voor goedkeuring van de toepassingsmodaliteiten. De onmiddellijke chef zal de aanvraag aan het HRCC bezorgen.

Binnen de twee weken na ontvangst van je aanvraag zal het HRCC:

- schriftelijk bevestigen dat je aanvraag werd aanvaard door de werkgever (je wordt ook op de hoogte gebracht bij weigering)
- twee exemplaren bezorgen van de wijzigingsclausule bij je arbeidsovereenkomst (enkel voor contractuelen)
- een aanvraagformulier voor een uitkering van de RVA (C61-OB-ouderschapsverlof) bezorgen
- je onmiddellijke chef informeren over je dossier.

Zodra je deze documenten ontvangt:

- stuur je onmiddellijk een ondertekend exemplaar van de wijzigingsclausule aan het HRCC (contractuelen)
- vul je het aanvraagformulier voor een uitkering van de RVA (C61-OB-ouderschapsverlof) zeer nauwkeurig en volledig in en stuur je het, zo snel mogelijk, aangetekend naar het RVA-kantoor. De RVA moet de aanvraag, binnen de twee maanden die volgen op de aanvangsdatum van het thematisch verlof ontvangen. Bij laattijdige aanvraag misloopt de uitkering
- stuur de beslissing van de RVA, zodra je ze ontvangt, naar het HRCC voor finale validatie van het dossier. Zonder deze beslissing van de RVA zal het HRCC je aanvraag moeten annuleren.

Het verlof mag op elke dag van de maand beginnen, zolang de termijnen volgens de procedure werden nageleefd.

Alle informatie over ouderschapsverlof is terug te vinden op bpost4me (HR4me > Beheer prestaties en afwezigheden > Deeltijds werken > Ouderschapsverlof). ACOD Post staat ter beschikking voor bijkomende info.

Marianne Peeters

Uitvoering cao 2021-2022 Fietslease laat op zich wachten

We zijn nu al eventjes in 2022 en zitten in het tweede en laatste jaar van de huidige cao 2021-2022. In deze cao staat dat er een systeem van fietslease zal worden uitgewerkt voor de personeelsleden van bpost. Wel, we merken dat er nog steeds niets concreets op tafel ligt waar men

kan instappen. Het is al bijna lente en dadelijk volgt de zomer en kan het personeel nog steeds geen gebruik maken van deze mogelijkheid.

ACOD Post laat dit dossier niet los. Het is een schande dat dit zo lang aansleept. Wij

eisen dat bpost onmiddellijk werk maakt van de fietslease. ACOD Post aanvaardt geen flauwe excuses meer in dit dossier en wil concrete vooruitgang. Wordt ongetwijfeld vervolgd.

Geert Cools

Europese vakbond UNI Europa strijdt tegen sociale dumping

Vorig jaar lanceerde UNI Europa – de Europese dienstenvakbond waarbij ACOD Post is aangesloten – de campagne ‘Geen overheidscontract zonder collectieve arbeidsovereenkomst’.

Eind december 2021 steunden al meer dan 100 leden van het Europees parlement, afkomstig uit zes politieke groeperingen, de oproep om de regels voor openbare aanbestedingen in de Europese Unie te wijzigen, zodat alleen bedrijven die collectieve overeenkomsten met hun werknemers hebben overheidsopdrachten kunnen binnenhalen. In 2022 wil UNI Europa deze coalitie nog verstevigen en van de overheidsopdrachten een instrument maken om het recht op collectieve onderhandelingen te versterken.

"Overheidscontracten mogen niet naar bedrijven gaan die een concurrentievoordeel zoeken door de stem van werknemers te onderdrukken, armoedelonen uit te betalen en ondermaatse arbeidsomstandigheden te stimuleren. Fatsoenlijke loon- en arbeidsvoorwaarden zijn in het algemeen belang", luidt de verklaring van de Europarlementariërs.

Overheden en openbare instellingen in de hele EU besteden elk jaar 2 biljoen euro aan goederen en diensten die worden geleverd door privébedrijven. De regels die bepalen hoe dit geld wordt besteed, hebben directe gevolgen voor de werkomstandigheden van de werknemers in deze bedrijven.

Momenteel voedt dit geld echter vaak de race naar de bodem. De EU-regels voor overheidsopdrachten geven de voorkeur aan de prijs boven alle andere overwegingen. Het is verontrustend dat meer dan de helft van alle overheidsopdrachten, die door EU-regeringen worden toegekend, uitsluitend worden toegewezen op basis van de laagste prijs. Dit betekent dat de kwaliteit van de dienstverlening of de arbeidsomstandigheden van mensen niet eens in overweging worden genomen.

Onder deze omstandigheden kiezen bedrijven consequent voor slechtere arbeidsvoorwaarden voor hun werknemers, door hun zeggenschap op het werk te onderdrukken. Dit heeft ertoe geleid dat schoonmakers, callcentermedewerkers, logistieke medewer-

kers, pakjesbezorgers enz. tot de laagstbetaalde en meest pre-



caire werknemers in de EU behoren.

De groep Europarlementariërs roept nu op tot een duidelijke politieke toezegging van de Europese Commissie voor deze eenvoudige verandering, gevolgd door een snel wetgevend initiatief. Publiek geld moet een hefboom zijn voor sociale vooruitgang. Overheidscontracten moeten gaan naar hoogwaardige bedrijven die de democratie op het werk, collectieve overeenkomsten, gezondheids-, veiligheids- en milieuregelgeving respecteren.

Oliver Roethig, regiosecretaris van UNI Europa, verwoordde het zo in zijn nieuwjaarstoespraak: *"Collectieve onderhandelingen zijn een publiek goed – een belangrijk instrument om democratie te verankeren en te verdedigen en ongelijkheid te bestrijden. Samen zullen UNI Europa – haar sectoren, groepen en filialen – collectieve onderhandelingen verdedigen, uitbreiden en (her)opbouwen. Samen zullen we van 2022 een doorbraakjaar maken voor het opbouwen van arbeidersmacht."*

ACOD Post kan dit alleen maar toejuichen en hoopt dat er snel een aanpassing van de wetgeving komt. Dit komt onze strijd voor een sociaal correct speelveld ten goede.

Bron: nieuwsbrieven UNI Europa

Vragen over je pensioen? De ACOD helpt je graag

Maandelijks organiseert ACOD in de gewesten zitdagen waar je terecht kan met vragen over je pensioen. De data worden per kwartaal meegedeeld, via de Tribune in de rubriek 'Algemeen'. Voor alle zekerheid geven we hier nog eens de data voor maart mee, evenals het emailadres om een afspraak te boeken. Voor de data van het tweede kwartaal, raadpleeg de info op pagina 6.

Antwerpen: 22 maart (antwerpen@acod.be)
 Limburg: 29 maart (limburg@acod.be)
 Oost-Vlaanderen: 24 maart (oost_vlaanderen@acod.be)
 Vlaams-Brabant: 31 maart (vlaams_brabant@acod.be)
 West-Vlaanderen: 1 april (west_vlaanderen@acod.be)

Actie met resultaat bij BNO

Van 26 januari tot 1 februari werden bij Brussels Network Operations (BNO), de exploitatiemaatschappij van de Brusselse distributienetbeheerder Sibelga, forse acties georganiseerd in gemeenschappelijk vakbondsfront. Al verscheidene jaren ging de directie niet in op een aantal pertinente eisen van de werknemers. Door de acties verkregen we het volgende positief resultaat.

Er is een principeakkoord om vanaf 1 oktober 2022 de barema's voor de werknemers met arbeidsvoorwaarden vanaf 2002 ('Nieuwe Arbeidsvoorwaarden' of NAV) te aligneren met deze van toepassing bij ORES, de Waalse distributienetbeheerder.

Er is een principeakkoord om vanaf 1 januari 2023 de bepalingen inzake compensatie van niet-gepresteerde overuren tijdens wacht en permanentie op zondagen en wettelijke feestdagen te aligneren met deze van toepassing bij ORES. Bovendien wordt in februari een werkgroep opgestart om een reorganisatie van de wachtdiensten te bespreken.

De actuele patronale werkwijze inzake telewerk wordt omgezet in een bedrijfsgebonden collectieve arbeidsovereenkomst, die meer rechtszekerheid moet bieden in deze materie.

Nogmaals werd duidelijk dat een doorgedreven actie door en voor de werknemers kan zorgen voor sociale vooruitgang vanaf

het moment dat de grenzen van het sociaal overleg bereikt zijn.

Jan Van Wijngaerden



Grotere werkzekerheid voor personeel na kernuitstap

Met een nieuwe verklaring van Electrabel (ondertekend door de CEO en het Hoofd Human Resources Nucleair), die na intens overleg tot stand kwam, werd een belangrijke werkzekerheid verkregen voor alle huidige werknemers van NUC Electrabel (afgerond 2000), voor een gedeelte binnen de context van het nucleaire zelf (ook na 2027) en voor allen in voorkomend geval ook binnen Electrabel (dus veel ruimer dan enkel het nucleaire), een andere onderneming van de groep Engie binnen het bevoegdheidsveld van het PC326 (op dit ogenblik Laborelec) of elders in de sector van het PC326 (mits overleg met andere bedrijven, conform onze sectorregels).

Dit is een zeer belangrijk kader waarbinnen verder overleg kan plaatsvinden om oplossingen te vinden voor iedereen van NUC Electrabel die het wenst, op lange termijn. Uiteraard wordt best een oplossing gevonden voor alle betrokkenen (dus ook voor het personeel van onderaannemers). Daaraan zal ook ACOD Gazelco verder meewerken. De wet van 2003 over de kernuitstap bepaalt immers dat bij elke sluiting van een kerncentrale een sociaal begeleidingsplan moet opgemaakt worden voor de werknemers, in overleg met de sociale partners.

Het is evident dat dit versterkt patronaal engagement de komende maanden en

jaren geconcretiseerd zal moeten worden in effectieve oplossingen voor alle medewerkers van NUC Electrabel die dit wensen. Gazelco heeft al een paar voorstellen gedaan die hiertoe zeker zouden kunnen bijdragen en zal er scherp op toezien dat dit ook daadwerkelijk gerealiseerd wordt. Een belangrijke bijdrage voor een verdere veilige uitbating en ontmanteling is zeker een serenere context rond sectorale rechten, zoals deze zeer belangrijke inzake werkzekerheid waarbij aan alle betrokkenen van Electrabel een kwalitatieve job zal aangeboden worden.

Jan Van Wijngaerden

foto Belga - Dirk Waem

Brussels Airport Company: wissel van de wacht

Het syndicaal comité nam eind januari afscheid van Serge Dejonckheere die, na een carrière van meer dan 40 jaar op de luchthaven, rustiger oorden heeft opgezocht. Dat betekent meteen ook een wijziging van mandaten in de ACOD-delegatie van Brussels Airport Company.

Op basis van de verkiezingsresultaten 2020 werd Jelle Dejonckheere effectief lid van de OR. Pamela Kühl werd plaatsvervangend lid en zal dus meteen ook deel uit maken van het syndicaal comité. Voor betreft het CPBW werd Eddy Vande Bergh effectief lid en Jelle Dejonckheere plaatsvervangend lid. Jelle nam ook een effectief mandaat op binnen de SA.

ACOD Telecom Vliegwezen bedankt Serge voor de schitterende samenwerking en zijn jarenlang syndicaal werk op de luchthaven. We verwelkomen Pamela als nieuw lid van het syndicaal comité!



CONTACT

Proximus Nieuws uit het paritair comité

Update dispatchnormen 2022

Dit is een actualisering van de dispatcheenheden voor CUO/OST. De aanpassingen zijn een resultaat van een meting over verscheidene maanden, waarbij de technici zelf aangeven hoe lang ze op een bepaald type interventie gewerkt hebben. Voor CUO/ACN werden reeds eerder vereenvoudigingen goedgekeurd en toegepast. Daarnaast worden de verdere stappen naar de dynamische aanpassing van de uitvoeringstijd per werkorder toegelicht. Omdat het project van dynamische aanpassing nog volop in ontwikkeling is met regelmatige feedbackmomenten, zal dit verder opgevolgd worden via de SOC-werkgroep.

Dienstvrijstelling voor vaccinatie CoViD-19

De contractuele personeelsleden hebben nu ook recht op klein verlet om een minderjarig kind, dat met hen samenwoont, of een meerderjarige persoon met een handicap of onder voogdij, te begeleiden bij vaccinatie. Daarmee hebben ze dezelfde rechten als statutaire personeelsleden.

Cadeaubon van 80 euro

In de collectieve overeenkomst 2021-2022 werd afgesproken dat de personeelsleden van het terrein, die geen thuiswerk kunnen doen en/of geen thuiswerkvergoeding noch een representatievergoeding ontvangen, een cadeaubon ter waarde van 80 euro toegekend krijgen als dank voor hun interventies in moeilijke situaties tijdens de coronaperiode en/of hun onvoorwaardelijke inzet bij het herstel van het Proximus-netwerk na de overstromingen van vorige zomer. Deze bon kon tot eind februari 2022 via een puntensysteem op een platform worden ingewisseld voor een cadeau.

Heel wat personeelsleden waren echter terecht misnoegd over de puntentoekenning en het verlies aan waarde in euro op dat platform. Het kan uiteraard niet dat ze het volledig bedrag niet kunnen opnemen en ook nog eens onverklaarbare punten moeten beginnen tellen om 'zo dicht mogelijk' bij de totale waarde van 80 euro te komen. De ACOD eiste een onmiddellijke rechtzetting zodat het volledig bedrag naar wens besteed kan worden zoals bepaald in de overeenkomst. Een 600-tal medewerkers die hun geschenk reeds bestelden en niet aan de afgesproken 80 euro kwamen, kregen ondertussen ter compensatie een extra bon en voor wie nog niets bestelde werd het verschil toegevoegd.

Twee weken extra tijd om vorderingen te bestellen

Het regende klachten van personeelsleden die, hoewel ze wel degelijk de bestelling voor de treinvorderingen voor het jaar 2022 hadden geplaatst, op een onverklaarbare wijze op het mobiliteitsbudget van 380 euro terecht waren gekomen en zo in de toekomst geen aanspraak meer konden maken op de vorderingen. De ACOD kaartte ook dit probleem aan en eiste dat de besteltool opnieuw opengezet zou worden om de betrokken personeelsleden alsnog de kans te geven om de vorderingen te bestellen. Proximus wou initieel niet ingaan op onze vraag, er waren volgens de directie geen technische problemen met de tool. De ACOD bleef tijdens het overleg hameren op het feit dat personeelsleden niet de dupe kunnen zijn van slecht functionerende tools. Uiteindelijk is Proximus toch overstag gegaan, waardoor betrokken personeelsleden twee weken extra tijd kregen om de vorderingen te bestellen.

Annuska Keersebilck | 0475 55 14 63 | annuska.keersebilck@acod.be



ACOD Overheidsdiensten digitaliseert

In dit tijdperk van snelle, vluchtige, overonderende communicatie moeten wij doordacht en degelijk onze boodschap brengen. Er zijn vele mogelijkheden om onze communicatie te verspreiden. Eén daarvan is de digitale weg.

ACOD Overheidsdiensten is al geruime tijd digitaal actief, maar we merken dat blijkbaar nog lang niet iedereen zijn weg naar onze platformen vindt. We zullen hier nochtans verder op inzetten om, naast de andere kanalen, ook digitaal meer te communiceren en te informeren.

ACOD Overheidsdiensten gebruikt de volgende digitale kanalen met recente syndicale informatie:

- webpagina ACOD Overheidsdiensten

(Vlaams en Federaal):

<https://acod-overheidsdiensten.be/>
 - Facebookpagina ACOD Vlaamse Overheidsdiensten: <https://www.facebook.com/Vlaamseoverheidsdiensten/>

Wie zelf ook actief is op Facebook: like of volg onze FB-pagina en deel onze berichten. Zo help je onze boodschap te verspreiden.

Verschillende entiteiten en ondersectoren hebben ook hun eigen, specifieke digitale kanalen. Wij zullen hiervan een lijst maken en die verspreiden.

Ook de Vlaamse ACOD heeft een globale en overkoepelende webpagina <http://www.acodonline.be/> en Facebookpagina.

Belangrijk om weten is dat de Vlaamse ACOD nu ook een Instagramprofiel heeft. Jullie kunnen dit terugvinden via de Instagram-app of op www.instagram.com (indien ingelogd op je account) door te zoeken naar 'acod.abvv'. Via Instagram zullen we onze leden en sympathisanten op de hoogte houden van onze acties en standpunten.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

UGent Actief verzet tegen de besparingen

Enkele weken geleden zorgde de aankondiging van een besparingsplan door de raad van bestuur van de Universiteit Gent voor heel wat beroering bij personeel, studenten en gebruikers. Er kwamen een pak reacties waarbij iedereen zijn bezorgdheid en woede uitte over de voorgestelde maatregelen. Wij gingen direct in actie.

De besparingsmaatregelen zijn niet van de minste:

- verlofdagen te schrappen
- inschrijvingsgeld voor doctorandi verdubbelen
- stijging van de maaltijdprijzen in de UGent-restaurants voor personeel
- verslechteren van de premievoorwaarden voor de hospitalisatieverzekering
- reorganisaties die als doel hebben jobs te schrappen
- privatiseren van kinderopvang, post, magazijn, intern transport en restaurant 't Pand).

Alarmbel en onderhandelingsvoorstel

Het was van bij het begin duidelijk dat de ACOD dit niet kon aanvaarden. ACOD UGent (ACOD Overheidsdiensten en ACOD Onderwijs) trok aan de alarmbel samen met de andere vakbonden. Wij willen dat de UGent de asociale besparingsplannen intrekt en met de vakbonden in onderhandeling gaat om op een sociaal correcte manier de geplande hervormingen door te voeren. Voorlopig weigert men dit.

Opbouwend verzet en actie

Dus moest er druk op de ketel worden gezet. Actie was en is nodig. De ACOD organiseerde op 13 januari een waarschuwingstaking bij de kinderdagverblijven in eigen beheer. Hiermee ondersteunden we tegelijk de spontane actie van de UGent-kindbegeleiders, die zwaar misnoegd zijn over de geplande uitbesteding. Daarna werd met het gemeenschappelijk vakbondsfront een volledig, stapsgewijs en opbouwend actieplan opgesteld. Een eerste actie van het vakbondsfront was een succesvolle personeelsvergade-

ring in open lucht, op 25 januari op de parking van het rectoraat. Op deze actiemeting gaven we meer informatie over de besparingsplannen en over ons actieplan om ertegen te reageren. Deze meeting was specifiek gericht naar de personeelsleden die het hardst getroffen worden door de besparingen (kinderdagverblijven, transport, interne post, magazijn en restaurant 't Pand).

De personeelsleden, een aantal solidaire ouders en kinderen van de kinderdagverblijven, samen met sympathisanten, kwamen in een optocht naar de openluchtmeeting. Ook studenten kwamen hun solidariteit betuigen.

Tijdens de personeelsmeeting werd ook opgeroepen om een grote betoging van de UGent-gemeenschap (personeel, studenten en sympathisanten) tegen besparingen, te organiseren op 23 februari. Voorts zal er ook actie gevoerd worden op 8 maart door mee te doen aan de geplande acties voor Internationale Vrouwendag. Op 18 maart, Dies Natalis van de UGent, en tegelijk de dag van de jaarlijkse uitreiking van de eredoctoraten, zal er ook een alternatieve uitreiking van eredoctoraten gebeuren. Dan zullen de personeelsleden die de voorbije maanden elke dag paraat stonden voor iedereen (en die dreigen afgedankt te worden) gehuldigd worden.

Met dit actieplan verhogen we druk op het UGent-management om de forse besparingen niet door te voeren. Als men halsstarrig blijft weigeren om het plan in te trekken en geen alternatieven wil onderzoeken, dan zijn verdere actie, waaronder stakingen, niet uitgesloten. Er is reeds een stakingsaanzegging lopende van onbepaalde duur.

*Chris Moortgat, Lorenzo Eecloo,
Marc Borremans*





VMM Personeel Labo luidt de alarmbel

Dat het rommelt op het beleidsdomein Omgeving kan niemand zijn ontgaan. Met het departement Omgeving onder vuur, net als OVAM, waar de administrateur-generaal Nicky De Baets volop in de schijnwerpers staat maar met glans de verdediging van haar agent-schap opneemt tegen wat vuile politieke manoeuvres zijn, zal ook de Vlaamse Milieumaatschappij (VMM) uit de schaduw treden.

Er is de snode intentie het enige labo dat overblijft te sluiten en de taken over te hevelen naar het VITO. Het personeel wil dit niet lijdzaam aanzien en schreef een brief aan de administrateur-generaal en de minister. De ACOD kan zich volledig vinden in het pleidooi van het personeel en zal het samen met de collega's van de andere vakbonden steunen in zijn strijd. Het VITO is wel een Vlaamse instelling, maar zoals jullie uit de onderstaande brief kunnen opmaken zullen de onderzoeken vermindern en er anders uitzien.

“Uit de actuele problematiek rond onder andere de PFAS verontreiniging blijkt dat een adequate, kwaliteitsvolle, onafhankelijke controle van onze leefomgeving door een performante overheid geen overbodige luxe maar een noodzaak is. De overheid heeft de plicht om de gezondheid van de burgers niet in het gevaar te brengen. Het is dan ook onbegrijpelijk en tevens onverantwoord dat het bestaan van het VMM labo op de helling dreigt te staan.

Het VMM laboratorium is immers het enige onafhankelijke laboratorium binnen de Vlaamse Overheid die naam waardig met

een uitgebreid pakket aan erkenningen en accreditaties. Wij citeren hierbij uit het recente BELAC audit verslag: ‘De kennis en competentie van de medewerkers is van een hoog niveau. Beproevingen worden correct uitgevoerd, met gebruik van state-of-the-art apparatuur, die goed wordt beheerd. Er zijn voldoende, vaak zelfs uitgebreide, eerstelijnscontroles geïmplementeerd en in interlabovergelijkingen worden goede resultaten behaald.’

Op 23 december laatstleden werden de voorliggende scenario's voorgesteld aan het labopersoneel. De optie om het VMM labo te behouden binnen VMM is niet langer weerhouden. De andere opties zijn het volledig stopzetten van de labo activiteiten of een overdracht aan VITO. In het laatste geval gaat het slechts over een overdracht van maximum 20 personeelsleden. Het VITO scenario vereist bovendien een jaarlijkse inbreng van 2 miljoen euro voor de operationele werking. Investeer beter in de verdere uitbouw van het eigen VMM labo!

Het stopzetten van het VMM labo betekent dat alle analyses moeten worden uitbesteed. Opgebouwde expertise en kennis zou men zomaar overboord gooien. Wil de overheid dan geen lessen trekken uit het verleden? Wil de overheid hier de belastingbetaler een rad voor de ogen draaien?

Reeds 2 jaar worden wij nu geconfronteerd met onzekerheid over het verder bestaan van het VMM laboratorium. Ondanks alles zijn onze mensen zich al die tijd blijven inzetten om tijdige en kwaliteitsvolle

teitsvolle analyseresultaten ter beschikking te stellen van onze klanten. Daarnaast zijn wij als laboratorium een kennis- en adviescentrum voor collega's binnen en buiten de VMM.

Wij trekken met dit schrijven aan de alarmbel en hopen dat de overheid zijn verantwoordelijkheid opneemt. Wij pleiten voluit voor het behoud en het versterken van het VMM laboratorium met voldoende personeel en materiële middelen, noodzakelijk voor een state-of-the-art, kwaliteitsvol, onafhankelijk overheidslabo. De monitoring van en het rapporteren over de toestand van het leefmilieu in Vlaanderen is de corebusiness van de VMM. Als labo willen wij hier ook in de toekomst verder toe bijdragen. Dit is wat de burger van een Overheid verwacht en waar de burger recht op heeft.

Geachte mevrouw de Minister, wij vragen dan ook een dringend overleg omtrent de toekomst van het VMM laboratorium. Wij kunnen ons niet voorstellen dat de gezondheid en veiligheid van burgers U koud laat. U hebt uw verantwoordelijkheid opgenomen in het PFAS dossier, wij gaan ervan uit dat U ook in dit dossier uw verantwoordelijkheid zal opnemen. Dit in het belang van alle burgers.”

Zoals eerder gesteld: het VMM-labo moet blijven. Onze gezondheid wordt al genoeg op de proef gesteld.

Jan Van Wesemael, Sylvia L'homme

Agentschap Zorg en Gezondheid Wijzigingen op til

Tegen fusies omwille van efficiëntiewinsten is de ACOD nooit geweest. De operatie Beter Bestuurlijk Beleid (2000), met dertien departementen en zestig agentschappen tot gevolg, leidde echter tot evenveel dure leidend ambtenaren (administrateurs-generaal en secretarissen-generaal) en algemeen directeurs (vroeger directeurs-generaal). Een waar Mexicaans leger dat zijn soldij moest/moet krijgen door besparingen op de lagere rangen van het personeel. Afzetterij!

In het laatste regeerakkoord stonden nog een aantal fusies, de ene wat logischer dan de andere. Een daarvan is die van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin met het Agentschap Zorg en Gezondheid. Niet toevallig wil met dit realiseren tegen 1 januari 2024, wanneer de administrateur-generaal van Zorg en Gezondheid met pensioen gaat.

De integratie van AZG en WVG

Alle aspecten van zorg en welzijn, van preventie over curatieve tot palliatieve zorg, zullen zich op één continuüm bevinden. De nood aan afstemming tussen verschillende sectoren in alle aspecten vraagt een consistent antwoord op het terrein en in de bestuurlijke aansturing. Enkel op die manier worden integrale zorgtrajecten mogelijk en zetten we stappen vooruit die het zorg- en welzijnsbeleid logischer, efficiënter en transparanter maken. Zo kan Vlaanderen een beter antwoord bieden op de noden van een persoon met een zorgvraag.

De integratie van het Agentschap AZG en het Departement WVG maakt de bundeling en een afgestemde beleids- en terreinaanpak mogelijk op het vlak van algemeen gezondheidsbeleid, preventie, woonzorg en eerste lijn, gespecialiseerde zorg, Vlaamse sociale bescherming, zorginfrastructuur, armoedebelid, welzijnswerk, zorginspectie en een betere gegevensdeling.

De visie van de overheid

De integratie in het Departement WVG zal

uiterlijk op 1 januari 2024 plaatsvinden, maakt de Vlaamse regering zich sterk. De huidige secretaris-generaal van het Departement WVG, Karine Moykens, zal het transitieproces leiden en wordt ook leidend ambtenaar van het nieuwe geheel. De administrateur-generaal van AZG, Dirk Dewolf, gaat met pensioen in 2023.

De afgelopen jaren worstelde het Agentschap met verschillende crisissen, zoals legionella-uitbraken, niet in zijn minst de coronapandemie en ondertussen ook PFAS. In de toekomst mogen we ons – of we dit nu willen of niet – nog verwachten aan andere dreigingen. Veranderingen in het klimaat zullen gevolgen hebben voor mens en dier. En wat met de vergrijzing en de invloed hiervan op de ziekenhuizen en zorginstellingen? Dat het Agentschap verdwijnt is verteerbaar, maar zijn taken zullen zeker adequaat moeten opgenomen worden door het nieuwe superdepartement.

Een positief gevolg van de crisissen is dat de bevolking aan den lijve heeft kunnen ervaren dat openbare diensten werken, efficiënt, kort op de bal spelend en met een visie voor de toekomst. Hopelijk merkt de politiek dit ook, want uit die hoek zijn vooral rechtse partijen – al dan niet ziende

– blind. Vlaanderen trekt dan ook 3,5 miljoen euro uit om 46 extra personeelsleden aan te werven, zijnde 7,5 VTE's in het kader van de milieugezondheidszorg. Er worden ook 38 personeelsleden aangetrokken om de gevolgen van de coronapandemie te bestuderen, in kaart te brengen en in de toekomst – indien nodig – anders aan te pakken.

Wij citeren minister Wouter Beke: “Eind deze maand is mijn voltallige administratie voltijds twee jaar lang bezig geweest met deze pandemie. Ik heb met mijn eigen ogen gezien wat voor een sterke civil servants wij in Vlaanderen hebben. Ze zijn dag en nacht bereikbaar voor vragen, antwoorden en oplossingen en ik kan mezelf alleen maar gelukkig prijzen dat ik met deze ploeg de pandemie kon bestieren. Met de zorg- en welzijnsuitdagingen voor de toekomst is extra personeel en een efficiënte organisatie een conditio sine qua non. Net daarom hebben we deze beslissingen genomen.”

Politici zijn rare wezens met vele gezichten. Ze erkennen dat ambtenaren noodzakelijk zijn als ze niet anders meer kunnen. Minister Somers, de boot gemist?

Jan Van Wesemael



foto Belga - Dirk Waem



Nieuw KB Telewerken Federale Overheid ACOD aanvaardt de wijzigingen, ondanks dubbel gevoel

Na informele onderhandelingen in het voorjaar van 2021 over de aanpassingen aan het KB Telewerken voor de federale overheid, werden in januari de officiële onderhandelingen gevoerd. Het resultaat stemde zeker niet iedereen tevreden. Ook wij waren niet enthousiast.

We hadden op meer gehoopt. We stelden echter wel vast dat het ontwerp al verscheidene keren op de ministerraad was gekomen en telkens niet was aanvaard door de volledige raad. Begin januari werd eindelijk groen licht gegeven om het ontwerp voor te leggen ter onderhandeling op comité B. Volgende zaken waren voor ons positief, maar met verschillende opmerkingen.

Wat is het voorstel?

- Telewerk wordt noch een recht, noch een verplichting. Dus blijft het op vrijwillige basis.
- De leidende ambtenaar (voorzitter FOD) beslist of een functie vatbaar is voor telewerk of niet. Hij/zij beslist ook over de modaliteiten van toestemming, de registratie, de technische ondersteuning. Deze beslissingen kunnen echter niet genomen worden zonder overleg met de vakbonden.
- Met de functionele chef wordt het volgende afgesproken: de dagen telewerk, de momenten waarop telewerker bereikbaar moet zijn, met welke middelen en

de manier waarop de werkgever de taken aanreikt, alsook de methode om het werk te meten.

- De opzegtermijn en de opschorting van het telewerk baart ons zorgen. Voor de ACOD mag opschorting van het telewerk beginnen te lopen na afloop van een opzegtermijn (10 dagen) of na het advies van de directeur P&O bij bemiddeling. Voor de ACOD mag het einde van het telewerk op initiatief van de functionele chef of van de hiërarchisch overste, dat ook het voorwerp kan uitmaken van een vraag om bemiddeling, pas uitwerking hebben nadat de directeur P&O zijn advies heeft uitgebracht.
- Het maximum aantal dagen blijft het-

zelfde, namelijk drie vijfde van de normale werktijd op jaarbasis, maar daarop kunnen uitzonderingen gemaakt worden. Deze afwijkingen moeten gemotiveerd aangevraagd worden door het personeelslid zelf, samen met een gemotiveerd advies van de functionele chef aan de directeur P&O. Deze uitzondering wordt voor maximum 24 maanden toegelaten (kan verlengd worden). De ACOD had hier graag de modaliteiten meer afgebakend gezien, bv. Met sociale, familiale of medische redenen. Nu vrezen we hier een vorm van vriendjespolitiek. Volgens de overheid zou de te volgen procedure dit moeten verhinderen.

- Het ergonomisch materiaal die volgens de wetgeving zou moeten beschikbaar gesteld worden, heeft kennelijk de ministerraad niet overleefd. In de informele onderhandelingen was er sprake van een bedrag voor een ergonomische bureaustoel en een tweede scherm. In de voorgelegde onderhandelde versie waren deze bedragen verdwenen en werd enkel gesproken over 'eventueel ergonomisch materiaal ter beschikking'. Het is waar dat veel mensen gedurende de covidperiode al een bureaustoel en een tweede scherm om thuis te werken ter beschikking hebben gekregen, maar dat is niet het geval voor iedereen.

- Iets waar natuurlijk naar uitgekeken werd, was de vergoeding die zou aangepast worden in het KB Toelagen en Vergoedingen. De vergoeding voor aansluiting en communicatie was vroeger maximum 20 euro per maand. Dus werd deze vergoeding zeker niet aan iedereen uitbetaald. In een kantoorvergoeding was zelfs niet voorzien. In het voorstel wordt de vergoeding opgesplitst in een vergoeding voor internetaansluiting en een kantoorvergoeding. De vergoeding voor internet bedraagt 20 euro voor iedereen, ongeacht hoeveel dagen men telewerkt per maand. Een kantoorvergoeding van 30 euro komt er voor de personeelsleden die minstens vier dagen per maand telewerken. Ook hier vinden we dat de overheid niet ver genoeg gaat en vinden we deze 30 euro kantoorvergoeding niet voldoende gezien de stijging van de gas- en elektriciteitsprijzen. Zelfs een indexering is voor de overheid niet haalbaar.

Wat vindt de ACOD?

De ACOD heeft in het federaal comité van de ondersectoren gedebatteerd over dit nieuw ontwerp KB Telewerken. Dezelfde kritieken en andere punten werden aangehaald, maar finaal werd er toch een akkoord gegeven omdat het ontwerp toch een vooruitgang betekent in vergelijking met het oude KB. De ACOD zal een protocol van akkoord tekenen met opmerkingen waarbij onder meer gevraagd wordt om bij de evaluatie volgend jaar een budget uit te trekken om de kantoorvergoeding op te trekken naar een bedrag dat de reële kosten (gas, water, elektriciteit) dekt.

Deze onderhandelingen hebben we dus afgesloten met een dubbel gevoel, we hadden er allemaal toch iets meer van verwacht, maar voor de leden is er een duidelijke vooruitgang. In de plaatselijke boc's zal er ook nog veel overlegd moeten worden met de leidende ambtenaar.

Gino Hoppe, Tony Six, Kurt Sissau

Comité Maatschappelijk Advies FOD Financiën Dienst Welzijn of Sociale Dienst?

In het verleden bestond er een autonome Sociale Dienst voor het personeel van de FOD Financiën. Deze Sociale Dienst beschikte ook over een apart begrotingskrediet. De besteding van deze middelen maakte deel uit van een consultatieprocedure, waarbij de vakbonden, namens het personeel van de FOD Financiën, hun mening konden geven over de optimale aanwending van de middelen. Daarvoor bestond het Comité Maatschappelijk Advies.

Enkele jaren geleden besliste het toenmalige management van de stafdienst P&O echter de autonome Sociale Dienst en haar begrotingsmiddelen op te slorpen, onder de vorm van een Dienst Welzijn binnen de stafdienst P&O. De ACOD was en is daar zeer ontevreden over. Onder meer naar aanleiding daarvan werd ons voor de aanvang van de coronapandemie beloofd dat de vakbonden opnieuw nauwer zouden betrokken worden bij de activiteiten van de Dienst Welzijn. Daarvoor werd zelfs een heuse brainstorming georganiseerd. Het losbarsten van de coronapandemie strooide echter roet in het eten. Daardoor hebben we pas op 27 januari 2022 voor het eerst sinds lang terug een discussie hierover kunnen hebben in het kader van het Comité Maatschappelijk Advies.

Herziening wettelijk kader

Op deze vergadering kondigde de overheid meteen aan dat het wettelijk kader van het Comité Maatschappelijk Advies 'aan herziening toe is'. Dit wettelijk kader bestaat uit het Koninklijk Besluit van 10 februari 1955 en het Ministerieel Besluit van 11 februari 1955. De herziening moet gebeuren in het kader van het Hoog Overlegcomité Financiën (en dus niet in het Comité Maatschappelijk Advies).

De reden waarom deze regelgeving volgens de overheid toe is aan herziening, heeft alles te maken met de beschikbare middelen en hoe die aangewend worden. De directeur P&O (die overigens de FOD Financiën op 1 maart 2022 verlaten heeft) lichtte toe dat het formeel beschikbare budget, bestemd voor 'sociale actie' in totaal 650 miljoen euro bedraagt. De potentiële uitgaven worden echter niet gerelateerd aan dit specifiek begrotingskrediet. In de plaats daarvan worden zij gekoppeld aan de beschikbare middelen voor de gehele FOD Financiën (a rato van meer dan 900 miljoen euro). Volgens de directeur P&O staat dit 'grotere soepelheid' toe.

Inspraak vakbonden?

De middelen voor 'sociale actie' worden feitelijk eenvoudigweg toegevoegd aan de kredieten voor de FOD Financiën zelf. Tegelijk wordt de wettelijke verplichting tot inspraak vanwege de vakbonden hierdoor minstens potentieel omzeild. Dat dit niet louter een formele kwestie is, blijkt ook uit zowel de opsomming van de reeds gerealiseerde activiteiten van de Dienst



Welzijn, als uit de plannen voor toekomstige activiteiten. Een deel van deze activiteiten hebben inderdaad een duidelijk sociaal karakter. Denk aan het voorzien in rouwkransen voor overleden collega's, aan griepvaccinaties, aan het faciliteren van tijdelijke mutaties wegens gezondheidsredenen, aan geschenken bij pensionering en aan pensioenvieringen.

Sociale bijstand of niet?

Er zijn echter ook een hele reeks andere activiteiten, waarbij men zich kan en moet afvragen of het daarbij wel gaat om sociale bijstand. Is bijvoorbeeld de tussenkomst van de Dienst Welzijn om collega's te helpen met ergonomisch materiaal een daad van sociale bijstand? Of gaat dat eigenlijk om een loutere verplichting voor de overheid inzake het garanderen van het welzijn van haar personeel? Is het uitreiken van eretekens een kwestie van sociale bijstand? Moet de Dienst Welzijn instaan voor bijstand bij formele interventies van de Interne Dienst Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW) of is dat een taak voor deze dienst zelf? Is het uitwerken en bijstand verlenen aan het 'veerkracht-traject' (een coaching-project voor leidinggevenden, o.a. met webinars) een sociale opdracht of een managementkwestie?

Moet de Dienst Welzijn instaan voor het omkaderen van het contract inzake telefonische psychologische bijstand? Moeten teambuildings gefinancierd worden vanuit het budget 'sociale actie'? Is een tussenkomst inzake de gezondheidsbeoordeling door Empreva een taak voor de Dienst Welzijn? Moet de Dienst Welzijn de 'middagen van de gezondheid' financieren? Is het niet het management eerder dan de Dienst Welzijn dat moet instaan voor bijstand bij re-integratietrajecten?

Lange lijst, pittige discussie

Wat te denken van volgende lange lijst van mogelijke activiteiten: de 'MoveWeek', de strijd tegen sedentariteit (tegengaan van al te lang stilzitten), Sport@Home en Sport@TheJob, opleidingen ter voorkoming van stress en burn-out, een roadshow rond mentale veerkracht, het project 'telechef' (coaching van leidinggevenden in het omgaan met telewerk), de middagen van de gezondheid, het ontwikkelen van een tool voor deconnectie (met een zelftest tegen een kost van 25.000 euro), opleidingen voor maatschappelijk assistenten inzake financiële ondersteuning van personeelsleden...

Zijn dat allemaal taken voor de Dienst Welzijn? Of gaat het over taken van en voor het management? Het laatste woord is hierover duidelijk nog niet gezegd. Het beloven pittige discussies te worden, onder meer met de toekomstige nieuwe directeur van de stafdienst P&O. Wij houden u op de hoogte.

Peter Veltmans

Defensie gaat erop vooruit Het tij keert door beleid met visie

Defensie kende woelige tijden toen minister Dedonder het roer overnam. In dit departement werd sinds decennia bespaard en dat was voelbaar. Er waren de zaak Jürgen Conings, de militaire inlichtingendienst ADIV liet steken vallen, de heidebrand werd een ecologische catastrofe en generaals uitten openlijk kritiek. Dan spreken we nog niet over de leegloop van personeel. Maar het tij is aan het keren, door een nieuw politiek beleid met visie.

Op 23 januari zaten we rond de tafel met minister Dedonder en zij straalde. Na anderhalf jaar zien we de eerste tekenen van beterschap. Een globaal jaaroverzicht en de herziening van de Strategische Visie 2030 stonden op het programma. De minister beaamde de bijzonder hoge beschikbaarheid van het personeel tijdens operaties, Hulp aan de Natie en alle andere theaters waar Defensie zich volledig inzet ten behoeve van de bevolking. De ongelooflijke flexibiliteit is de grootste troef van Defensie in zowel binnen- als buitenland.

Een goed jaar geleden stelde minister Dedonder haar plan-POP (People Our Priority) aan ons voor. Toen klonk het zo: "Het defensiepersoneel is de voorbije jaren al te vaak de 'variabele' geweest bij budgettaire oefeningen. Onze mannen en vrouwen hebben meer dan vijftien jaar gewacht op deze inhaalbeweging. We maken eindelijk de sprong voorwaarts waar het personeel te lang heeft op moeten wachten." Van-daag mogen we er toch trots op zijn dat het plan binnenkort ook grotendeels in uitvoering komt, maar we zijn er nog niet. We zijn zeker nog niet marktconform na deze inhaalbeweging en ook een potentiële loonsverhoging bij de Politie kan terug voor een achterstand zorgen.

Groeipad

De plannen zetten Defensie in ieder geval op een stevig groeipad op het vlak van personeel. Volgens Dedonder wordt Defensie een van de drijvende krachten in de socio-economische relance van ons land. Tegen 2030 wil zij een krijgsmacht met 29.000 militairen en burgers. De groep



experten die haar adviseerde, wees er al op dat het leger zonder extra volk zijn opdrachten niet meer zou aankunnen. Door de pensioengolf moeten 10.000 aanwervingen gebeuren. Het budget volgt.

Tot 2024 is er budgettaire een 'halt the decline': geen daling meer. Daarna begint het groeipad richting 1,54 procent van het bbp in 2030. Het budget 2022 bedraagt 4,2 miljard euro, dat van 2030 zal 6,9 miljard zijn. Ongezien. Het budget sluit dus aan op de personeelstoename. Voor het jaar 2021 kende Defensie het hoogst aantal rekruteringen sinds de val van de Berlijnse muur!

Op 28 januari gaf na het kernkabinet ook de ministerraad groen licht voor de nieuwe Strategische Visie van Defensie. Het plan heet STAR, wat staat voor 'Security, Technology, Ambition, Resilience'. Tijdens het volledige traject is het de bedoeling in totaal 280 programma's te realiseren met een passend krediet. Hierbij zal ook de nodige aandacht gaan naar cyber en beveiliging van onze installaties. Er komen nieuwe heli's (er is sprake van veertien lichte en vier zwaardere), luchtafweer en (onbewapende) drones. Nieuw materieel wordt 'dual use', bruikbaar in pakweg Oekraïne en voor hulp aan de natie.

Personeel prioriteit

Maar ook het personeel blijft een topprioriteit. Onze minister wil dat het leger een 'formidabele hefboom voor opleidingen en sociale promotie' is. Er lopen al projecten met Neets (Not in education, employment or training) – jongeren die extra kansen krijgen – maar Defensie zal nog verder gaan. ACOD Defensie blijft beklemtonen dat vooral de laagste inkomens een sterke loonstijging moeten krijgen om de jobs marktconform te maken.

Wij zijn alvast tevreden met de richting die de minister wil uitgaan. De weg ligt open, maar er blijven nog grote obstakels. De geplande weddeverhoging is slechts gedeeltelijk gerealiseerd en dit zal vooral een impact hebben op de laagste inkomens en het hieraan gekoppelde pensioenbedrag. De aanmoedigingspremie voor wie start in knelpuntberoepen en de toeslag van 75 euro netto per maand voor instructeurs laat ook nog op zich wachten. We moeten ook verder werk maken van de vereenvoudiging van de procedures voor terugbetaling van gezondheidszorgkosten en ook het programma HRM slaat nog maar al te vaak de bal mis als het gaat over een correcte uitbetaling van wedden, toelages en premies.

Gezondheidszorg Kwaliteitswet treedt gedeeltelijk in werking op 1 januari 2022

Het koninklijk besluit van 12 december 2021 houdende vaststelling van een datum van inwerkingtreding voor een aantal artikelen van de wet van 22 april 2019 inzake de kwaliteitsvolle praktijkvoering in de gezondheidszorg werd op 17 december 2021 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Dit koninklijk besluit bepaalt dat de kwaliteitswet gedeeltelijk in werking treedt op 1 januari 2022.

De bepalingen over de federale commissie voor toezicht op de praktijkvoering in de gezondheidszorg, de permanentie, het register van praktijken en de toegang tot gezondheidsgegevens zullen pas in werking treden op 1 juli 2022.

De wet over de kwaliteitsvolle praktijkvoering in de gezondheidszorg (ook bekend als de 'kwaliteitswet') is van toepassing op alle gezondheidszorgbeoefenaars. Zij stelt diverse voorwaarden vast om de kwaliteit van de beroepsuitoefening door gezond-

heidszorgbeoefenaars te garanderen. Er wordt ook een federale toezichtcommissie opgericht, die belast wordt met het toezicht op de toepassing van de wet.

Het idee om een kwaliteitswet voor gezondheidszorgbeoefenaars in te voeren, dateert al van enkele jaren geleden. De wet is in 2019 door het parlement aangenomen, maar de inwerkingtreding ervan is uitgesteld tot 1 juli 2022, om een optimale uitvoering te garanderen. Belangrijke bepalingen zullen echter op 1 januari 2022 in werking treden.

Dit zijn ze:

- de garantie van diagnostische en therapeutische vrijheid voor beroepsbeoefenaars
- de vereiste van een visum om te mogen uitoefenen
- de voorwaarden op het gebied van omkadering, structuur en organisatie van de praktijkvoering

- het bijhouden van patiëntendossiers
- de verplichting van continuïteit van de zorg
- de communicatie van beoefenaars met het publiek.

Deze bepalingen zullen binnenkort worden aangevuld met de invoering van het portfolio (gezondheidszorgbeoefenaars zullen hun ervaringen en bekwaamheden in een elektronische portfolio moeten kunnen aantonen), het register van praktijken en de federale toezichtcommissie.

Je kan de kwaliteitswet nalezen op <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2019/04/22/2019041141/justel>

Frank Gabriels, Yves Derycke



Project 600 verlengd Federale zorgmedewerkers kunnen opleiding verpleegkunde volgen

Het beheerscomité Sociale Maribel voor de Overheidssector besliste recent het project 600 weer te verlengen. Het project heeft tot doel medewerkers uit de openbare federale zorgsector de kans te geven een opleiding verpleegkunde te volgen. Daarbij heeft men de keuze of men de bacheloropleiding (vier jaar) dan wel de graduaatopleiding (HBO5, drie jaar) volgt.

Voorwaarden

- Werken in een instelling die behoort tot de openbare federale gezondheidssector.
- Ten minste halftijds of voltijds tewerkgesteld zijn als statutair, of met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, of met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur en de garantie dat eenmaal geselecteerd voor de opleiding, de werknemer in dienst blijft voor de duur van de opleiding.
- Minstens drie jaar ervaring hebben in een of meer instellingen die behoren tot de federale gezondheidssector (openbaar of privé).
- De garantie dat de werknemer voor elk studiejaar vijf jaar als verpleegkundige in dienst blijft.
- Voldoen aan de toelatingsvoorwaarden van het onderwijs voor de opleiding die men wil volgen (bachelor of HBO5).

- Niet in het bezit zijn van een brevet, graduaat of een diploma van bachelor verpleegkunde.
- Werknemers die een deelcertificaat hebben van meer dan vijf jaar geleden moeten de volledige opleiding volgen.

Daarnaast zal bij wijze van proefproject (nieuw) aan een beperkt aantal werknemers de kans geboden worden om de 'brugopleiding' (van HBO5 naar bachelor verpleegkunde) te volgen onder bepaalde voorwaarden.

Hoe je kandidaat stellen?

Geïnteresseerden die aan bovenstaande voorwaarden voldoen, kunnen inschrijven tot 4 april. Bijkomende info en inschrijvingsformulieren zijn te verkrijgen bij je plaatselijke ACOD-afgevaardigde.

Instroom A en B

Het beheerscomité keurde ook twee ontwerpprotocollen goed m.b.t. opleidingsprojecten instroom A en instroom B. Instroom A beoogt werknemers van de lokale openbare sector in een activiteit die niet behoort tot de zorgsector aan te moedigen een nieuwe loopbaan in een zorgberoep te beginnen (zorgkundige, verpleegkundige). De werknemer krijgt de kans een

opleiding tot zorgkundige (deeltijds) of verpleegkundige (voltijds) te volgen met behoud van loon. De opleiding moet gevolgd worden in een onderwijsinstelling. De instroom B heeft tot doel nieuwe medewerkers van de binnen de zorgsector aan te moedigen een nieuwe loopbaan in een zorgberoep (zorgkundige of verpleegkundige) te beginnen. Na het voltooien van het opleidingstraject blijft de werknemer in dienst bij de werkgever waarmee hij een arbeidsovereenkomst is aangegaan en kan het gekozen zorgberoep daar uitoefend worden.

Deze ontwerpen worden binnenkort voor verdere formalisering geagendeerd op Comité A (overkoepelend comité voor de globale overheidssector). Zodra de formalisering m.b.t. deze instroom-maatregelen op Comité A afgerond is, geven we in een volgende Tribune een uitgebreide toelichting over de toelatingsvoorwaarden, statuut van de werknemer in opleiding...enz. Dit is in ieder geval een belangrijke bijkomende versterking om naast het project 600 de instroom in de zorg te versterken

*Voor de sectoren LRB & Overheidsdiensten,
Yves Derycke, Willy Van Den Berge*





Brief aan Vlaamse regering Van boer Somers geen eieren meer

Bij de vakbonden van de lokale en regionale besturen en van overheidsdiensten heeft minister Somers alle vertrouwen verloren. De volgende brief aan de Vlaamse regering werd verstuurd door het gemeenschappelijk vakbondsfrent.

“Na de controversiële tussenkomst van minister Somers in het privatiseringsdossier van de Thuiszorg OCMW Oostende en zijn ‘verantwoording’ bij de interpellaties in de Commissie Binnenland, stellen de representatieve vakorganisaties van de Lokale en Regionale Besturen en de Diensten voor de Vlaamse Overheid dat er een moeilijk te herstellen vertrouwensbreuk ten opzichte van de minister is. De Open VLD-minister werd al langer door de vakorganisaties gewantrouwd door zijn dubieuze houding bij o.a. de poging tot privatisering van het Zorgbedrijf Antwerpen.

Zowel in de Diensten voor de Vlaamse Overheid als bij de Lokale en Regionale Besturen liggen momenteel belangrijke dossiers voor. De vakorganisaties zijn op uitdrukkelijk verzoek van minister Somers ingestapt in een informeel traject om de respectievelijke rechtspositieregelingen te

moderniseren. Dit kan enkel op basis van wederzijds respect en vertrouwen. Nu zwart op wit aangetoond is dat minister Somers de eigen wetten, decreten en regels met de voeten treedt is hij voor de vakorganisaties geen betrouwbare onderhandelingspartner meer.

Wij verzoeken de Vlaamse regering met aandrang om een oplossing te zoeken zodat deze vertrouwensbreuk het sociaal overleg en onderhandelingsproces niet verlamt.”

Vlaamse regering luistert

Ondertussen (situatie op 8 maart 2022) werd een delegatie van ACOD, samen met de andere vakbonden, ontvangen door kabinetsmedewerkers van de ministers van de Vlaamse regering. Vanuit het kabinet Jambon kwam alleszins de boodschap dat de problematiek met minister Somers ernstig wordt genomen. We wachten af wat het resultaat zal zijn van de onderlinge besprekingen binnen de Vlaamse regering. Ook in de Commissie Binnenland werd de minister om uitleg gevraagd met betrekking tot deze vertrouwensbreuk (zitting op 8 maart 2022).

De thema's gaan we niet uit de weg: aan de ene kant het negeren van het onderbouwd advies van de administratie, aan de andere kant de privatiseringen zelf. Ten slotte willen we nog een brug bouwen richting de nieuwe rechtspositieregeling.

Advies administratie

Zoals reeds aangegeven in de vorige editie van Tribune vond minister Somers het nodig om het omstandig advies van de administratie naast zich neer te leggen. Het juridische njet van de administratie werd simpelweg omgekeerd tot een applaus van de minister voor zoveel vindingrijkheid. Dat het om een bestuur van vriend, partijgenoot en burgemeester Tommelein gaat, zal wel toevallig zijn. Dat zijn partij ook in het geniep een privatiseringsdecreet door het Vlaams parlement wou duwen, doet evenmin ter zake. Om het helemaal bont te maken, misbruikte de minister tijdens de interpellatie ook nog eens een protocol van akkoord van de vakbonden. Het protocol van akkoord handelde immers niet over de privatisering van de thuiszorg, maar dat deed de minister niet. Kortom, de ministeriële autonomie kreeg

lokale en regionale besturen

in dit dossier machiavellistische trekken. Ter verduidelijking: machiavellisme wordt gekenmerkt door de bereidheid om manipulatie en misleiding te gebruiken om het geïsoleerd eigenbelang te dienen en gaat gepaard met een cynisch wereldbeeld. Zonder verdere commentaar.

Privatisering

De privatiseringsdrang van de minister is al langer bekend. Andere landen hebben ons nochtans al duidelijk gemaakt dat privatisering nefast is. Ook in ons land krijgen we tegenwoordig rampberichten door van mislukte privatiseringen omwille van fraude, wanbeheer en ongeoorloofd winstbejag op de kap van de klanten. Voornamelijk in de sector van de ouderenzorg, maar ook de andere zorgdiensten ontsnappen niet aan dit verhaal. Het boek 'Les fossoyeurs' (de grafdelvers) van de Franse onafhankelijke onderzoeksjournalist Victor Castanet moet toch ook de minister de ogen openen. Het boek beschrijft het businessmodel van Orpea, een Franse rusthuizengroep die ook in België actief is. Winstbejag en de daarmee samenhangende besparingen op personeel en materiaal zorgen voor onmenselijke taferelen in de sector.

Ook in ons land stapelen de schrijnende toestanden zich op: in Geraardsbergen moesten 17 bewoners geëvacueerd worden, een woonzorgcentrum in Brakel wordt op de zwarte lijst geplaatst na een verdacht overlijden.... Ondertussen stellen we vast dat de dagprijzen in de private sector een stuk hoger liggen dan in de openbare sector.

Voor ACOD LRB is het duidelijk: privatisering in de ouderenzorg maakt vele slachtoffers. Naast de bewoners en het personeel draait ook de gehele maatschappij op voor dergelijk wanbeheer.

Rechtspositieregeling

De nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel van de lokale en regionale besturen is een moeilijk dossier voor minister Somers. De standpunten van de werkgevers en de werknemers liggen mijlenver uit elkaar. Toch hebben de vakbonden constructief beslist samen in te stappen in een informeel traject voor deze rechtspositieregeling. Het doel moet zijn mekaar wat tegemoet te komen en een rechtspositieregeling op te maken die verdedigbaar is voor alle partijen en die van de lokale en

regionale besturen aantrekkelijke werkgevers maakt.

De houding van minister Somers maakt het onmogelijk over dergelijke belangrijke dossiers afspraken te maken. Het vertrouwen is volledig zoek na de voorbije leugens en manipulaties.

Ten aanzien van een nieuwe rechtspositieregeling tovert de minister vaak met woorden zoals flexibiliteit, lokale autonomie en efficiëntiewinsten. Daarbij wordt eveneens geopperd dat het toezicht tot een minimum moet herleid worden gezien dit een belemmering zou vormen voor een goed beleid. Om dezelfde reden spreekt men over 'contractualisering' van het personeel.

Statutairen zouden niet voldoende efficiënt kunnen worden gebruikt bij veranderende omstandigheden. Men gaat hier gemakkelijk voorbij aan het belang van onafhankelijke en neutrale ambtenaren ten bate van een rechtvaardige dienstverlening. Ook het belang van het toezicht voor de rechtszekerheid wordt weggemoffeld vanuit de idee dat lokale politici of ministers voldoende bekwaam en verstandig zouden zijn om enkel beslissingen te nemen ten goede van alle inwoners.

Realiteitscheck

De minister bewijst vandaag zijn ongelijk. De contractualisering zal ervoor zorgen dat vele ambtenaren niet meer onafhankelijk beslissingen kunnen nemen en zich daaraan houden. Ongeoorloofde politieke tussenkomsten zullen de norm worden. Door de verdere afschaffing van het toezicht verliest men garanties op rechtszekerheid. De lokale autonomie neemt die rol over. Als we zien hoe minister Somers zijn ministeriële autonomie interpreteert, weten we dat dergelijke autonomie door ACOD LRB nooit zal aanvaard worden. Het negeren van adviezen van deskundige ambtenaren, het misbruik maken van een syndicaal statuut, het misbruik maken van protocollen met de vakbonden... Dit zijn allemaal voorbeelden van toestanden waar we niet terug naartoe willen.

Niet met ons. Afwachten of de Vlaamse regering toch nog wat zelfrespect kan opbrengen en de strapatsen van minister Somers aan banden kan leggen.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Politie Iedereen, zonder onderscheid, verdient opslag!

Deze titel was ons standpunt aan de onderhandelingsstafel en dat is het vandaag nog steeds. Daarom gingen we niet akkoord met het voorstel van de minister. Met opslag bedoelen we een echte waardige opslag, geen zoethoudertje. En met iedereen bedoelen we ook iedereen.

In het begin werden verschillende schalen uitgesloten van een verhoging, wij hebben erop aangedrongen dat ook de beveiligingsassistenten en-consulenten dezelfde opslag zouden krijgen. Dat is gelukt. Wij zijn blijven vragen niemand uit te sluiten, niet de mensen met overgangsloonschalen en niet het Calog-personeel. De reden is evident: al dat politiepersoneel wacht al 20 jaar op een verhoging. Ze hebben daar allemaal zonder uitzondering recht op. Maar de overheid bleef vasthouden aan het model waarin bepaalde operationele kaders een opslag zouden krijgen en het Calog-personeel een correctie naar de schalen van het federaal ambt. Daarmee gingen wij niet akkoord, maar in plaats van opnieuw actie te voeren en druk te zetten op de regering hebben andere vakbonden beslist een voorwaardelijk akkoord te geven.

Plat opportunisme

De reden waarom het Calog-personeel opslag moet krijgen (en niet enkel een correctie) is duidelijk als we lezen wat er in de memorie van toelichting staat bij de syndicale wetgeving die het stakingsrecht van de politie beperkt. Over de mogelijkheid om het personeel te vorderen lezen we het volgende.

"De ontworpen regeling dient onverkort toepassing te vinden op alle personeelsleden van de politiediensten, ongeacht of die nu tot het operationele dan wel tot het administratieve en logistieke kader behoren. Aan de leden van het laatstgenoemde kader zijn immers in hoge mate

dezelfde beperkingen opgelegd in de uitoefening van de rechten en vrijheden als die welke gelden voor de leden van het operationele kader. Deze beperkingen, die niet gelden of althans toch niet op eenzelfde stringente wijze voor de overige personeelsleden van een openbare dienst of bestuur - wat maakt dat beide categorieën van personeelsleden zich niet in dezelfde toestand bevinden - worden in de toelichting bij het wetsvoorstel tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus (Gedr. St., Kamer, 1997-1998, n° 1676/1, inzonderheid blz. 79) verantwoord door de garantie dat dit personeel van het administratieve en logistieke kader steeds de nodige steun moet leveren aan het politiepersoneel. Deze garantie is daarenboven des te noodzakelijker daar het niet-politiepersoneel een niet te verwaarlozen deel uitmaakt van de totale getalsterkte van de federale politie. Bovendien zijn er alle redenen om aan te nemen dat deze getalsterkte in een modern politiekorps nog zal toemenen (zie Gedr. St., Kamer, 1997-1998, n° 1676/1, inzonderheid blz. 79). Eenzelfde syndicale regeling voor beide kaders dringt zich derhalve op, gelet op de hiervoor geschetste eis, eigen aan een moderne politiedienst, dat de personeelsleden van de politiediensten op volstrekt complementaire wijze moeten samenwerken in heterogene structuren (politieambtenaren, contractuelen, administratieve medewerkers, statutairen...), maar met dezelfde doelstellingen voor ogen.”

Voor ons gaat het dan ook niet op om ons Calog-personeel de ene keer de rechten van het federale overheidspersoneel te ontzeggen en de andere keer hun barema af te stemmen op datzelfde federaal personeel. Dat is plat opportunisme. Maar dan hebben we het nog niet gehad over de opslag op zich.

Daar had het personeel meer van verwacht. Want een gemiddelde van bijna 70 euro per maand is niet wat het personeel in gedachte had na 20 jaar stilstand. Zeker niet als je weet dat de lonen in de privé in die periode meer dan 20 procent gestegen zijn. Wij begrijpen dan ook niet dat de andere sociale partners niet het lef hadden om opnieuw actie te voeren.

Nieuwe stakingsaanzegging

Wij geven het in elk geval niet op. We hebben dan ook een nieuwe stakingsaanzegging ingediend. We zullen blijven strijden voor elke kans die we hebben om de financiële waardering van het personeel af te dwingen.

Er zitten zeker positieve elementen in dit akkoord. We vragen al jaren naar een vierde loonschaal voor het agentenkader. Dat die er eindelijk komt, is een goede zaak. Ook het feit dat de aspirant-inspecteurs in de politieschool opnieuw betaald zouden worden volgens een schaal van inspecteurs in plaats van volgens een schaal van agent van politie is een goede zaak.

Maar het weinige extra loon dat ze tijdens hun opleiding zullen krijgen, zal nooit het afschaffen van de vergoedingen en toelagen uit het vorige akkoord goedmaken. Netto blijven ze zitten met een verlies van tienduizenden euro's over hun gehele carrière.

De strijd voor een volwaardige verloning van al het politiepersoneel is dus nog lang niet gestreden.

Luc Breugelmans



foto Belga - David Stockman

Achter de schermen

In deze nieuwe rubriek schetsen wij u kort wat er zich achter de schermen van ACOD LRB afspeelt. Let op: dit is een stand van zaken opgemaakt vooraleer deze Tribune van de persen rolde. Ondertussen kunnen er nieuwe ontwikkelingen zijn.

Politie

- VSOA en NSPV aanvaardden het voorstel van sectoraal akkoord dat minister Annelies Verlinden op tafel legde. ACOD LRB Politie is solidair met alle personeelsleden, zowel operationeel als Calog-personeel. Gezien dit in het voorstel niet het geval was, tekende ACOD LRB Politie niet voor akkoord, net zoals ACV (zie artikel in hiernaast).
- Op 7 maart 2022 vond er een ACOD LRB Regiosecretariaat Politie plaats.

Brandweer

- ACOD LRB Brandweer gaf tijdens een vergadering van Comité C haar opmerkingen over de nieuwe 'quick wins'. Deze werden meegenomen en we wachten de definitieve teksten af die we zullen voorleggen op een ACOD LRB RTC Brandweer.
- ACOD LRB Brandweer nam deel aan de werkgroep rond de 24-urenregeling die werd georganiseerd binnen het KCCE. Het resultaat van deze werkgroep werd overgemaakt aan de bevoegde minister. Uit de toelichtende nota kan men opmaken dat de invoering van de 24-urenregeling een achteruitgang zou betekenen.
- ACOD LRB Brandweer tekende een protocol van niet-akkoord over de verplichte vaccinatie. De discriminatie van de werknemers, de buitensporige proportionaliteit (ontslag bij weigering van de vaccinatie) en de dienstverlening aan de burgers die in gevaar komt bij uitval van personeelsleden zijn de hoofdredenen hiervan.
- Tijdens een werkgroep van ACOD LRB Brandweer over de dringende geneeskundige hulp, kortweg DGH, werden alle problemen met DGH in kaart gebracht en werden voorstellen geformuleerd. FOD Volksgezondheid en het ministerie van Binnenlandse Zaken mochten deze ontvangen.

Comité C1

- Vanuit Europa werd een nieuwe klokkenluidersrichtlijn uitgevaardigd die door de lidstaten moet omgezet worden in de eigen wetgeving. Voorlopig zitten er nog veel onduidelijkheden in het voorstel. Antwoorden zullen volgen.
- Ook het kaderreglement voor de tweede pensioenpijler werd voorgesteld. Het wordt een moeilijke bespreking die nog niet afgerond is.
- Samen met Onderwijs werden maatregelen genomen voor een betere verloning in de buitenschoolse kinderopvang, de bus-begeleiders en het schoolvervoer. Het gaat meer concreet over de PlusPas, de bestaanszekerheidsvergoeding en een aantal kleine premies.
- Het informeel traject naar de rechtspositieregeling zit in de



eindfase. De facilitator Mondea zal de eindnota voorstellen waarmee men naar de Vlaamse regering wenst te stappen.

Privatisering openbare diensten

ACOD LRB trekt samen met ACV Openbare Diensten naar de Raad van State in het dossier over de privatisering van de thuiszorg-diensten in het OCMW van Oostende. Minister van Binnenlands Bestuur Bart Somers legt namelijk het advies van het Agentschap Binnenlands Bestuur naast zich neer, ziet geen probleem en laat weten dat hij geen gebruik zal maken van de mogelijkheden om de aanvraag tot privatisering in Oostende te schorsen. ACOD LRB besliste samen met de andere vakbonden een schrijven te richten aan het kabinet waarin het vertrouwen in de Vlaamse minister Bart Somers wordt opgezegd. We vinden dat de Vlaamse regering dit moet oplossen en met duidelijkheid moet komen (zie artikel hiernaast).

Deelname

- ACOD LRB nam de voorbije maand onder meer deel aan de stuurgroep Diverscity, de stuurgroep Via, het beheerscomité Eerste Pensioenpijler en het beheerscomité Sociale Maribel.
- De gewestelijke bestendig secretarissen ACOD LRB woonden een virtuele vorming van het ABVV. Deze ging over de sociaal-economische barometer 2021, waarvan de inhoud belangrijk is voor de kameraden die onderhandelingen voeren op een hoger niveau.
- Het federaal congres CGSP ACOD Admi-Alr-LRB, dat zou plaatsvinden in mei 2022, is geannuleerd. Dit is een gevolg van de onzekere toestand die er nog altijd is door corona.

Bereikbaarheid ACOD LRB

ACOD LRB volgt de veiligheidsmaatregelen op, klaagt geen steen en been, houdt het been stijf en blijft voor al haar leden op de been om het beste beentje voor te zetten.

Willy Van Den Berge



Lerarentekort? ACOD denkt enkele zetten vooruit

Lerarentekort? ACOD Onderwijs kent de echte pijnpunten, want wij hebben naar de werkvloer geluisterd. Daarom hebben we een beredeneerd plan opgesteld. Wij gokken niet, wij denken een paar zetten vooruit. Het volstaat niet enkel nieuwe mensen aan te trekken. Je moet de leerkrachten die er al zijn, behouden. En wie vertrokken is, moet je terugwinnen. Hieronder vind je de negen punten van ons plan.

De scholen kreunen niet alleen onder corona, ook het lerarentekort maakt het ons iedere dag moeilijker. Het tienpuntenplan dat minister Weyts gelanceerd heeft, zal geen soelaas brengen. Het richt zich niet op de echte problemen en heeft weinig te bieden voor wie nu al voor de klas staat. Om het lerarentekort op te lossen, moet je ook ervoor zorgen dat de mensen het onderwijs niet verlaten langs de achterdeur. Wij counteren met een negenpuntenplan.

Planlast

- Het eindeloos administratief produceren

van 'bewijsmateriaal' – vaak zonder meerwaarde – moet stoppen. Denk maar aan:

- het systematisch moeten koppelen van alle lesdoelen aan leerplandoelen en eindtermen
- het gedetailleerd uitschrijven van differentiatie en remediëring in allerlei volgsystemen en handelingsplannen
- de eeuwige stroom van opstellen, klasseren en selectief versturen van verslagen van zowat alles.

Het dagelijks werk van de leerlingen voorziet ons voldoende van feedback en evaluatie van leerlingen en bevat aldus voldoende informatie.

- Eindtermen, ontwikkelingsdoelen, competenties en leerplannen moeten helder, sober en begrijpelijk omschreven worden. Nieuwe eindtermen kunnen pas ingaan nadat leraren aangepast cursusmateriaal hebben. Hiervoor moet men minimum één jaar uittrekken.

- De persoonlijke administratie van de leerkracht is niet onderhevig aan regelgeving. Toch worden er allerlei regels en

criteria opgelegd om controle te kunnen uitoefenen. Dit moet stoppen. De leraar moet eigenaar zijn van zijn persoonlijke administratie. Deze moet herleid worden tot het strikt noodzakelijke.

Werkbare klasgrootte

- Kleine klasgroepen moeten ook in de praktijk de norm worden. De werkelijke klasgroottes verschillen doorgaans aanzienlijk van de theoretisch lage normen (die gelden in financieringsmechanismen). Zo krijgen leerkrachten tijd en ruimte om alle leerlingen de aandacht te geven die ze verdienen. Dit heeft onmiddellijk een positieve impact op de werkdruk, planlast en onderwijskwaliteit.

- Een leraar kan niet eindeloos differentiëren. De grenzen van de differentiatie moeten duidelijk aangegeven worden om groepsleren mogelijk te houden.

Hoger loon

- Verhoog het loon van elke leraar. Het

loon moet het belang en de waardering voor het beroep weerspiegelen. En dat maatschappelijk belang is er! Kwalitatief onderwijs is één van de pijlers waarop de maatschappij rust. Daarom moet je het beroep van leraar opwaarderen. Als er iets is wat deze pandemie ons geleerd heeft, is het dat wanneer het onderwijs niet meer draait, ook de economie niet meer draait. Dat moeten we terugzien in het loon.

- Voor het woon-werkverkeer moet de derdebetalersregeling overal gelden, zodat geen personeelslid zelf nog centen moet voorschieten om op het werk te geraken.

- Aankoop van materialen of diensten in functie van de opdracht moeten rechtstreeks en tijdig door de werkgever worden betaald. Personeelsleden zijn geen kredietverstrekkers en moeten gespaard blijven van de planlast achteraf om hun eigen geld terugbetaald te krijgen.

Deconnecteren is een recht

- Het verplicht gebruik van digitale communicatie moet beperkt worden tot de weekdagen en dit bijvoorbeeld tussen 8.30 en 16.30 uur. Een mail moet pas gelezen zijn ten vroegste twee werkdagen na het versturen ervan. Weekends en vakanties tellen niet mee. Want toestanden waarbij je op zondagavond instructies per mail krijgt en men verwacht dat je ze toepast vanaf maandagochtend, moeten tot het verleden behoren.

- Alle koffie- en middagpauzes vrijmaken en vrijhouden is noodzakelijk, opdat leerkrachten even kunnen uitblazen om er nadien weer in te vliegen. Leerkrachten mogen deze momenten volledig zelf invullen zoals ze willen. Andere taken op school, zoals toezicht houden, worden opgenomen door het hulp- of opvoedend personeel dat zo eveneens een aanzet ziet tot de herwaardering van het ambt.

Kerntaak

- De zaken die tot de kerntaak van een leraar behoren, moeten helder en duidelijk afgebakend worden in een takenlijst. Alle andere taken op school zijn bijgevolg bestemd voor anderen. Deze lijst geeft duidelijkheid en houvast aan leerkrachten, directies, ouders, externen van allerlei aard, administratief personeel en de overheid. Er moet een duidelijke taakverdeling komen die bepaalt wie

de overige taken zal opnemen. Dit vereist voldoende ondersteunend en hulp-opvoedend personeel.

- Functioneel schoolnetwerk. In de dichte omgeving van de school moeten onmiddellijk beschikbaar zijn: CLB-medewerker, verpleegkundige, arts, logopedist, kinesist, tolken, maatschappelijk werker, buurtwerker, jeugdzorg, therapeut, drugspreventiedienst, opvoedingsconsulenten... Telefoonlijsten moeten overal uithangen en scholen moeten voorrang krijgen wanneer ze een dringende nood hebben.

Bijscholing bottom-up

- Vraaggestuurde bijscholing is hoogdringend en noodzakelijk. Dit moet bovenaan de agenda worden geplaatst. Het vertrekpunt is steeds hetzelfde: waarmee kampen leerkrachten en het team en waarmee willen ze geholpen worden? Het selecteren van bijscholingen moet bottom-up gebeuren. Je vertrekt van de vraag voordat je het aanbod bekijkt.

- Er moet binnen de opdracht in tijd en ruimte voorzien worden voor professionalisering. Ook hiervoor moeten de middelen drastisch opgetrokken worden. Elke verandering in onderwijs moet voorafgegaan worden door bijscholing die toegankelijk en haalbaar is voor iedereen, ruimschoots op tijd.

Veilig schoolklimaat

- Creëer de voorwaarden voor een schoolsfeer waarin de leraar de kans krijgt in open dialoog te gaan, constructieve feedback ontvangt en tijd en ondersteuning krijgt om te groeien.

Waarderende loopbaan

- De praktijkschok is te groot. Laat de opleiding meer aansluiten bij de realiteit.

- Jonge leerkrachten verdienen werkzekerheid, een aantrekkelijk loon en een haalbare opdracht. Het volgende kan daartoe bijdragen.

- Initiatieven zoals lerarenplatforms of minipools die (startende) leerkrachten garantie bieden op een fulltime opdracht (lesgeven/pedagogische bijstand in de klas) moeten maximaal uitgerold worden op elk niveau. Deze werkzekerheid biedt de tijd om te groeien en financiële houvast.

- Haalbare opdracht: men moet in de mogelijkheid voorzien om het eerste jaar een verminderde lesopdracht (bv. 80 procent

van een voltijdse opdracht) op te nemen (maar 100 procent betaald), om meer ruimte te hebben voor lesvoorbereidingen, aanvangsbegeleiding en navorming.

- Leraren moeten tijdig aan zelfzorg kunnen doen. Ze moeten hiervoor de mogelijkheid krijgen op een financieel haalbare wijze.

Zorgen voor jezelf en op tijd een rustpauze kunnen inlassen, zijn acties van cruciaal belang ter preventie van burn-out en ziekte.

Taakvermindering met financiële compensatie moet mogelijk zijn. Verlofstelsels moeten een recht zijn, geen gunst.

- Bied meer eindeloopbaanperspectieven die kunnen inspelen op verschillende noden en de opgebouwde expertise waarderen, zoals:

- vanaf 50 jaar 'rimpeldagen' invoeren (vermindering opdracht tegen hetzelfde loon)
- vanaf 55 jaar in een stelsel kunnen stappen waarbij x-uren van de opdracht wordt ingevuld met aanvangsbegeleiding, klasondersteuning enz.
- vanaf 55 jaar de mogelijkheid om slechts 50 procent meer te moeten werken met 50 procent verloning en bijkomend een compensatie die deze optie financieel haalbaar maakt
- mogelijkheid voor iedereen om op pensioen te gaan vanaf 60 jaar met pensioen-uitkering.

Evenwichtig en gezond kunnen werken

- Verlofstelsels verbeteren, vereenvoudigen en versoepelen. Het nemen van een verlofstelsel mag geen repercussie hebben op het pensioenbedrag.

- Forse investeringen in schoolgebouwen en het onderhoud ervan: ruimte, veiligheid, hygiëne, luchtkwaliteit, akoestiek, moderne lokalen en materialen. De overheid moet zelf investeren en zich niet afhankelijk stellen van publiek-private samenwerkingen (PPS).

De volledige versie van deze tekst staat op onze website (www.acodonderwijs.be/lerarentekort). Wil je ook een affiche ophangen in je leraarskamer? Bestel die dan via onderwijs@acod.be. Vermeld je eigen adres en de naam en plaats van je school.

nancy.libert@acod.be

Afstemming en toegankelijkheid van het Deeltijds Kunstonderwijs

Het Rekenhof heeft onderzocht of het aanbod van de opleidingen in het Deeltijds Kunstonderwijs (DKO) voldoende afgestemd is op de leerbehoeften en de academies voldoende toegankelijk zijn voor kansarmen en leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Eind december 2021 werd het verslag hiervan aan het Vlaams Parlement overgemaakt. Midden maart wordt het door het Rekenhof in de Commissie Onderwijs van het Vlaams Parlement toegelicht.

In 2018 werd het DKO hervormd en kreeg het een eigen onderwijsniveaudecreet met nieuwe einddoelen en een geactualiseerd aanbod van de opleidingen. Het Rekenhof stelde vast dat de spreiding van het aanbod in Vlaanderen sindsdien is verbeterd, behalve voor het domein Dans. Bovendien is er in twaalf procent van de gemeenten nog steeds geen enkel

aanbod. De nieuwe opleidingen en diverse verkorte of verlengde trajecten lokken weinig leerlingen.

De academies krijgen van de overheid geen bijkomende structurele middelen om een gelijkekansenbeleid te voeren. Ze kunnen alleen maar vermindering van inschrijvingsgeld toekennen en tussenkomen op diverse bijkomende onkosten, zoals huurgeld voor een instrument, kopieën en materialen. Die bijkomende onkosten zijn dan ook het hoogst in het domein muziek. Het tekort aan werkingsmiddelen en omkadering en de vaak gebrekkige infrastructuur maken het deeltijds kunstonderwijs moeilijk om aan de behoeften te voldoen. Het Rekenhof stelde hier ook vast dat de academies die leerbehoeften veelal informeel vaststellen en bij het organiseren of oprichten van een opleiding in een (nieuwe) vestigingsplaats geen

grondig onderzoek voeren.

Het niveaudecreet waarborgt aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften het recht op redelijke aanpassingen of een aangepast curriculum. De bevindingen van het Rekenhof tonen aan dat de academies hun best doen, zelfs al staan hier geen middelen tegenover. Het meer inclusief werken in het deeltijds kunstonderwijs is verbeterd voor leerlingen uit het buitengewoon onderwijs, van wie leerlingen met autisme de grootste groep vormen. Het domein beeldende en audiovisuele kunsten is het meest inclusief.

Het volledige rapport met interessante gegevens is terug te vinden op onze website (www.acodonderwijs.be/afstemming-dko).

jeanluc.barbery@acod.be



Rapport Brinckman Investeer in leerkrachten, niet in centrale toetsen

Eind oktober 2021 is het rapport van de Commissie Beter Onderwijs (Commissie Brinckman) gepubliceerd. Wij stelden in de vorige nummers het rapport kort voor en analyseerden de adviezen van de commissie over het kleuteronderwijs en de kerntaak van de leerkracht. In deze editie hebben we het over het advies over gestandaardiseerde toetsen. Men verwacht namelijk zeer veel heil van het invoeren ervan. ACOD Onderwijs is het hiermee niet helemaal eens.

De beleidsnota Onderwijs van 2019 vermeldde reeds de invoering van 'Gestandaardiseerde Gevalideerde en Genormeerde proeven' met als doelstelling de onderwijskwaliteit te verbeteren. Deze GGG-proeven kregen later de naam 'centrale toetsen' en nog iets later doopte minister Weyts ze om tot 'Vlaamse toetsen'. Ook in het rapport Brinckman is sprake van 'gestandaardiseerde toetsen als een kostenefficiënte en sociaal faire maatregel om leerprestaties te verhogen'.

Tussen de beleidsnota (2019) en vandaag zijn er al heel wat stappen gezet om die toetsen vorm te geven. Er werd een Steunpunt Toetsontwikkeling opgericht dat op volle toeren draait, de communicatiecampagne loopt en de overlegorganen doen hun werk. De praktische uitwerking van dit dossier ondervindt alleszins geen vertraging door de pandemie. Toch hebben we tot nog toe geen zicht op een ontwerp van decreet dat een reeks grote bezorgdheden moet wegnemen. Er moet bijvoorbeeld een juridisch sluitende oplossing komen om rankings van scholen te vermijden. Daarnaast zullen we er ook over waken dat de invoering van de proeven niet voor extra werkdruk of planlast voor scholen zorgt. Over de voorwaarden hiervoor moet nog onderhandeld worden.

Het decreetale kader zal ons dus hopelijk op een aantal punten geruimen, maar dat neemt niet weg dat uit de invoering van deze toetsen een visie op onderwijs spreekt die ons tot nadenken zou moeten stemmen.



De aanleiding

Zowel in de beleidsnota Onderwijs als in het rapport Brinckman worden de dalende resultaten op internationaal vergelijkende toetsen zoals PISA en PIRLS aangehaald om te wijzen op een dalende onderwijskwaliteit. Bij de start van deze legislatuur was het signaal vanuit toetsresultaten dus bekend en dat heeft geleid tot... jawel, een volledig nieuwe toetsbatterij. Die dalende trend had nochtans de aanleiding kunnen zijn om leraren en scholen te vragen naar welke oorzaken die zij hiervoor zien en welke acties die zij nodig achten om de onderwijskwaliteit op te krikken. Onze ervaring leert dat leraren vele noden onderkennen, maar dat 'het invoeren van centrale toetsen' daarvan geen deel uitmaakt.

Dit wil niet zeggen dat (centrale) 'toetsen'-onder goed afgebakende 'spelregels'- geen enkel nut zouden kunnen hebben voor de interne kwaliteitszorg van scholen, maar de rechtstreekse koppeling van toetsresultaten aan onderwijskwaliteit verraadt een en metinggestuurde visie op onderwijs en dat is niet onschuldig.

Het nut van evalueren

Evalueren in al zijn vormen (schriftelijk of mondeling, met of zonder zonder punten, rechtstreekse feedback zonder beoordeling...) heeft een belangrijke functie in onderwijs. Het creëert referentiepunten tijdens een groeiproces. Het allerbelangrijkste aan elke vorm van evaluatie is echter het proces dat erop volgt: waarover zegt deze evaluatie iets en waarover zegt ze niets? Hoe interpreteren we de resultaten? Welke visie hebben de leerkracht en de jongere op het behaalde resultaat? Welke factoren hebben dat resultaat beïnvloed? Zijn er verdere acties nodig? Een goede analyse en een open en veilig feedbackgesprek zijn de eerste stappen om een evaluatie nuttig te maken. Dat geldt evenzeer voor centrale toetsen. Schoolteams moeten tijd en ruimte hebben om samen te reflecteren en opvolging te geven aan hun analyse van de resultaten. De centrale toetsen op zich zullen weinig verandering teweegbrengen indien aan de voorwaarden voor opvolging niet voldaan is.

Het gewenste effect?

De centrale toetsen richten zich op meet-

bare basiskennis van wiskunde en op sommige meetbare onderdelen van Nederlands. In de toekomst zouden ze ook uitgebreid worden naar andere leerdomeinen en vakken. Scholen die op de getoetste onderdelen onder de norm presteren, worden verplicht in een begeleidingstraject te stappen. Er is momenteel nog geen zicht op de inhoud of de vorm van die begeleidingstrajecten.

De oorzaken van dat 'onderpresteren' kunnen complex en zeer divers zijn, of juist zeer eenvoudig: er staat bijvoorbeeld geen leerkracht voor de klas. Hoe begeleidingstrajecten een oplossing zullen bieden voor zeer uiteenlopende oorzaken is voorlopig een groot vraagteken.

Zal het begeleidingstraject zorgen voor extra leerkrachten en zo het lerarentekort oplossen? Zal het voor kleinere klasgroepen zorgen zodat er meer interactie mogelijk is en zo bijdragen tot het verwerken van het Nederlands? Zal het de zeer diverse noden onder de vorm van zorgondersteuning inlossen? Zal het zorgen voor minder planlast en taken die niet tot de kerntaak behoren, laten verdwijnen?

Uiteraard zullen er waardevolle begeleidingstrajecten opgezet worden en zullen leerkrachten hun uiterste best doen om de resultaten van de leerlingen te verbeteren, maar op het niveau van de school en bij uitbreiding in het onderwijssysteem zijn er fundamentele gebreken die door een begeleidingstraject niet aangepakt kunnen worden maar wel een enorme invloed hebben op de kwaliteit van de leraar en zijn werkomstandigheden en op de prestaties van leerlingen.

Meetgestuurde visie op onderwijs

Al jarenlang sijpelen er in het onderwijs termen binnen zoals efficiëntie en effectiviteit. Deze soort communicatie draagt intrinsiek een bepaalde visie op onderwijs en leren in zich. Ze duidt op beleid dat zich wil afstemmen op elementen die meetbaar en aantoonbaar zijn. Er wordt geïnvesteerd in onderwijs en die investeringen moeten 'opbrengen'. De opbrengst wil men zichtbaar en meetbaar maken. Men gaat ervan uit dat de onderwijskwaliteit gevat kan worden in een momentopname van meetbare toetsitems.

De taak en de meerwaarde van onderwijs vallen echter niet te meten in een paar toetsen, centrale of niet. Denken we

“Het is niet omdat alle leerlingen dezelfde toetsen afleggen, dat die toetsen per definitie als objectief of sociaal fair kunnen geklasseerd worden.”

dat onderwijs enkel cognitieve processen stuurt en dat de meerwaarde ervan beperkt blijft tot de meetbare stukjes in dat cognitieve proces? Dat onderwijs veel meer inhoudt dan de toetsbare elementen ervan zou een evidentie moeten zijn. Toch dreigt het invoeren van centrale toetsen net het omgekeerde te bewerkstelligen. Scholen zullen gewaardeerd worden wanneer ze de norm op de toetsbare onderdelen van een aantal vakken en leerdomeinen halen.

Het rapport Brinckman bevat verscheidene aanbevelingen en termen die deze 'meetgestuurde' visie beklemtonen. Spreken over prestatie management voor leerkrachten of een bindende instaproef voor kandidaat-leraren is hiervoor tekenend. Dit strookt voor ons niet met het hanteren van een ontwikkelingsgerichte visie waarin je werkt aan maximale ontplooiingskansen voor iedereen, in een veilige schoolcontext die stimulansen, vertrouwen, constructieve feedback en groeikansen biedt voor elke actor.

Een objectief resultaat?

Centrale toetsen worden geregeld als objectieve toetsen voorgesteld. In het rapport Brinckman worden ze omschreven als 'sociaal fair'. Hier vallen toch enkele bedenkingen bij te formuleren. Het is niet omdat alle leerlingen dezelfde toetsen afleggen, dat die toetsen per definitie als objectief of sociaal fair kunnen geklasseerd worden.

Elke toetsvraag bevat taal. Wanneer een leerling een wiskundig probleem niet of fout oplost, valt uit het resultaat niet op te

maken of de leerling de taal onvoldoende beheerst, dan wel de leerstof. Om dit te ontdekken heb je een leraar nodig die weet waar deze leerling staat zowel in zijn taalkundige als in zijn wiskundige vaardigheden. Toch zal het toetsresultaat van die leerling eenzijdig meegeteld worden in de klas- en schoolresultaten en zullen daaraan al dan niet maatregelen worden gekoppeld.

Hoe jonger de leerlingen, hoe meer ook externe factoren meespelen. Wanneer de knie nog pijn doet van het vallen op de speelplaats, wanneer de maag knort, wanneer er verdriet is, wanneer er slecht geslapen is, wanneer een toets afleggen voor extra stress zorgt... wordt het testresultaat beïnvloed.

Elke toets geeft informatie, maar het is uiterst belangrijk zorgvuldig om te gaan met de resultaten en die te kaderen in een context en een groei- en leerproces dat grillig kan zijn en beïnvloed wordt door zowel interne als externe factoren. Goed opgeleide leraren en schoolteams, die bij elke evaluatie de doelen voor ogen hebben en zich bewust zijn van alle contextfactoren en mechanismen die spelen, zijn de beste bakens om tot een brede evaluatie van elke leerling te komen. Leerkrachten vaardig maken in die processen is heel belangrijk, maar dat bereik je niet via een centrale toets.

Brede vorming

Voor ACOD Onderwijs is een brede vorming van leerlingen noodzakelijk om maximale ontplooiingskansen te bieden. Centrale toetsen zoals ze momenteel beschreven worden, kunnen leiden tot curriculumvernauwing, omdat het gevaar dreigt dat scholen zich vooral zullen toespitsen op het behalen van goede resultaten op de getoetste items. Dat zou een brede vorming hypothekeren.

Tijd en geld

Uiteraard kon bij de start van deze legislatuur niet ingeschat worden dat er ook nog een pandemie zou voorbijkomen. Maar de realiteit gebiedt ons wel te zeggen dat scholen nog veel meer onder druk zijn gekomen en hun flexibiliteit op alle fronten uitgerekt zagen. Daarnaast is er de context van het lerarentekort, waardoor leraren vaak ingezet worden voor vakken waarvoor

ze geen degelijke opleiding hebben gehad. De druk om zich snel in te werken in nieuwe materie en snel aan te passen aan wijzigende situaties is uitputtend. Toch zullen de ijkingen en de eerste afnames al in de komende schooljaren gebeuren. Je kan je afvragen of het onderwijs na deze woe-lige periode zit te wachten op een nieuw project dat veel aandacht en opvolging zal vragen.

Digitale centrale toetsen uitrollen in heel Vlaanderen kost geld, mankracht en tijd van beleidsmakers, hogescholen en universiteiten. De invoering ervan kost ook tijd en energie van scholen en leerkrachten. Tijd die ze niet aan iets anders kunnen besteden en (extra) mankracht die ze niet voor iets anders kunnen gebruiken.

In tijden van lerarentekort en besparingen is het de vraag of het invoeren van een volledig nieuwe batterij 'Vlaamse toetsen' kostenefficiënt is, wetende dat er in Vlaanderen reeds allerhande peilingstoetsen, paralleltoetsen en gestandaardiseerde toetsen bestaan.

Wat vindt ACOD hiervan?

Wil men de onderwijskwaliteit versterken? Versterk dan de leerkracht die dagelijks voor die kwaliteit moet instaan. Zorg voor een degelijke opleiding. Zorg voor een stevig omkaderde, aantrekkelijke en inspirerende werkomgeving en werk samen met andere beleidsdomeinen om de negatieve impact die maatschappelijke situaties hebben op kinderen en jongeren, te minimaliseren.

De grootste winst in onderwijskwaliteit hangt af van het antwoord op de vraag of er een leerkracht is en met welke opleiding en motivatie deze voor de klas staat. Het budget dat naar het ontwikkelen en uitrollen van de centrale toetsen gaat, had kunnen dienen voor andere doeleinden die naar onze mening de onderwijskwaliteit direct kunnen ondersteunen. De centrale toetsen lijken meer op een controlemiddel dan op een ontwikkelingsgericht instrument.

Een leerkracht die degelijk is opgeleid, goed omkaderd wordt en in een veilige

schoolsituatie professioneel kan groeien, zal het beste van zichzelf kunnen geven. Voor een leerling geldt hetzelfde. Wat zou het fantastisch zijn voor zowel de leerkrachten als de leerlingen mocht dit de basisvisie van het beleid op onderwijs zijn... een beleid dat ten gronde focust op maximale ontplooiingskansen voor leraren en leerlingen.

Je vindt de beleidsnota 2019, het rapport van de Commissie Beter Onderwijs (Commissie Brinckman) en het VLOR-advies 'Nood aan debat over gevalideerde, gestandaardiseerde en genormeerde proeven' op onze website (www.acodonderwijs.be/centrale-toetsen).

nancy.libert@acod.be, wendy.thomas@acod.be



Te veel salaris ontvangen. Wat nu?

Wat gebeurt er wanneer het ministerie van Onderwijs zich bij de uitbetaling van het salaris vergist in jouw voordeel en je dus te veel betaald wordt? Stel dat je gedurende drie maanden halftijds ouderschapsverlof neemt, maar men het salaris volledig uitbetaalt.

Het bedrag bepaalt wat er gebeurt

Als de vergissing aan het licht komt, zal het niet-verschuldigde bedrag teruggevorderd worden. Als het bedrag tussen 25 en 100 euro ligt, wordt het de volgende maand van het salaris afgetrokken. Is het tussen 100 en 400 euro, dan ontvang je bij de salarisbrief een bericht en wordt het niet-verschuldigde bedrag de volgende maand(en) van het salaris afgetrokken. Je kan het uiteraard ook in een keer te-

rugbetalen. Als het bedrag groter is dan 400 euro, wordt je met een aangetekende brief meegedeeld wat je moet doen.

Verjaringstermijn

Het ministerie kan niet onbeperkt in de tijd teruggaan. De termijn is beperkt tot twee jaar, te rekenen vanaf de maand januari van het jaar van de betaling. Een voorbeeld om dit duidelijk te maken: als men in maart 2022 vaststelt dat je de voorbije vijf schooljaren te veel salaris hebt ontvangen, dan kan men slechts tot januari 2021 terugvorderen. Enkel bij kwaad opzet (bedrog, valse verklaringen...) kan men tien jaar teruggaan.

Ons advies

Als je merkt dat je te veel salaris krijgt, ga er dan niet van uit dat dit extra bedrag verworven is. De kans dat je een terugvordering krijgt, is zeer groot. Je doet er zelfs goed aan dit onmiddellijk te melden aan je personeelsverantwoordelijke. Terugvorderingen kunnen tot ingewikkelde situaties leiden. Daarom worden ze best vlug afgehandeld.

Als je vragen hebt over je salaris, contacteer dan ons secretariaat in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

marc.borremans@acod.be

Hoe verlaag je de bedrijfsvoorheffing?

Belastingen worden niet alleen door het inkomen bepaald, er spelen ook andere elementen mee, zoals je burgerlijke staat en je gezinslasten. Met dat laatste bedoelt men de personen die je fiscaal ten laste hebt. Meestal gaat het over kinderen, maar je kan ook een (groot)ouder, broer of zus fiscaal ten laste hebben. Als die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt

en zorgbehoevend is, dan heb je sinds 2021 recht op een vermindering.

Deze elementen bepalen ook de bedrijfsvoorheffing die iedere maand van je bruto belastbaar salaris wordt afgehouden. Vanaf 2022 kan je ook de bedrijfsvoorheffing laten verminderen als je een zorgbehoevende (groot)ouder, broer of zus (65

of 65+) ten laste hebt. Als je je in deze situatie bevindt, meld dat dan aan de personeelsverantwoordelijke. Je bedrijfsvoorheffing zal dan verlaagd worden en je nettosalaris zal stijgen.

jeanluc.barbery@acod.be

Studiedag ACOD Onderwijs op 17 maart in Brussel Woord x Macht x Strijd

21 maart 1960 in Sharpeville, een zwarte township in Zuid-Afrika. De politie opent zonder waarschuwing het vuur op een menigte die vreedzaam demonstreert tegen de zogenaamde pasjeswetten. Het wordt een bloedbad: 69 mensen, onder wie 10 kinderen en 8 vrouwen, worden doodgeschoten en 180 mensen geraken gewond.

21 maart is door de Verenigde Naties uitgeroepen tot Internationale Dag ter Bestrijding van Racisme en Discriminatie. Om dit stukje geschiedenis te bewaken, organiseert ACOD Onderwijs ieder jaar een studiedag waarop de gevolgen van racisme, discriminatie en uitsluiting in het onderwijs in de kijker worden gezet.

Dit jaar bekijken we de documentaire

‘Woord x Macht x Strijd’ met Jan Blommaert. Daarna volgt een debat.

Noteer 17 maart alvast in je agenda. Meer informatie en inschrijvingsmodaliteiten verschijnen zo snel mogelijk op onze website (www.acodonderwijs.be).

jeanluc.barbery@acod.be



foto Belga - Dirk Waem

VRT Wat wil het personeel?

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 verzamelen 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 uitstekende 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 zoveel details die niet kwantificeerbaar zijn. Betrokkenheid kan je niet outsourcen.

Bovendien kreunen heel wat diensten onder de werkdruk en verdwijnende samenhang. In plaats van een duurzame visie te ontwikkelen, zien leidinggevenden 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 alerhande 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 overheids geld. 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 Vuurtoerenplan 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



foto Belga - Dirk Waem

Tribune is een uitgave
van ACOD-ABVV
verant. uitgever:
Chris Reniers
Fontainasplein 9-11
1000 Brussel



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Oost-Vlaanderen

Senioren Overheidsdiensten bezoeken Antwerpen

Op donderdag 21 april organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een bezoek aan Antwerpen. In de voormiddag wandelen we van het station Berchem via de Joodse wijk en het stadspark naar het centrum van Antwerpen. Teneinde praktisch tewerk te gaan en de wandelafstand enigszins te beperken, is het aangewezen over een Lijnvervoerskaart of abonnement te beschikken opdat we ten volle nuttig gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer. We lunchen samen (individueel te betalen). In de namiddag wandelen we langs het vernieuwde Eilandje waar het MAS en het Red Star Museum zich bevinden. Via het Havenhuis eindigen we onze verkenningstocht en stappen we richting Antwerpen Centraal Station.

We starten ons bezoek om 10.15 uur in de hal van Station Berchem. Praktisch: een trein naar Antwerpen-Centraal (met halte in Berchem als vierde stopplaats) vertrekt vanuit Gent Sint Pieters om 9.11 uur. Uw treinticket heen en terug moet je zelf aanschaffen.

Deelnemen kan mits betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 van Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor maandag 11 april en geldt als definitieve inschrijving, met als vrije mededeling: 'bezoek Antwerpen, aantal personen, naam en voornaam'

Rondleiding Ons Huis in Gent

In het hartje van Gent, op de Vrijdagmarkt, staat rijzig de socialistische parel 'Ons Huis'. Een gebouw met een rijke geschiedenis dat een hoofdrol speelde toen de coöperatieve beweging Vooruit ervoor zorgde dat Gent een bakermat van het socialisme werd. De intersectorale seniorencommissie ACOD Oost-Vlaanderen organiseert in Ons Huis een rondleiding

op 1 april. De gidsen nemen jullie mee op een boeiende tocht door de geschiedenis van dit imposante gebouw. Je komt ook op plaatsen die normaal niet toegankelijk zijn. Wij ontvangen jullie dan ook graag om 13.30 uur in de Fernandez-zaal. Start van de rondleiding om 14 uur in groepen van 15 personen. Na de rondleiding verzamelen we terug in de Fernandez-zaal voor een drankje en hapje. Het aantal plaatsen is beperkt, dus snel inschrijven is de boodschap en wel voor 25 maart via oost_vlaanderen@acod.be of 09 269 93 33 tijdens de kantooruren.

Limburg



Reginald Moreels aan het werk in DR Congo.

Seniorenfeest ACOD Limburg

Vorig jaar hebben we moeten overslaan, dit jaar hebben we de datum uitgesteld, maar op dinsdag 26 april verwachten we onze senioren weer in zaal Kermeta voor het jaarlijkse feest. Naast het gezellig samenzijn met drank en hapjes, hebben we voor onze leden een geschenkje en is er de mogelijkheid om te spreken met de verantwoordelijken van ACOD, zijn er toespraken van de voorzitter van de seniorencommissie, van ACOD en van ABVV Limburg. Hoogtepunt van de dag is de uitreiking van de prijs Sociaal Bewogen Persoon aan toparts Réginald Moreels

door minister Meryame Kitir. De arts praat over zijn project in Beni, in het Noordoosten van de DR Congo.

Ons seniorenfeest vindt plaats op 26 april 2022 van 13 tot 17 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3510 Kermt/Hasselt. Gepensioneerde leden van ACOD Limburg en hun partner zijn welkom na inschrijving via 011 30 09 70 (tijdens kantooruren) of limburg@acod.be met opgave van het aantal personen. Deelname is gratis.

Bezoek aan het Jenevermuseum Hasselt zaterdag 26 februari

Jeneverwijs worden met aandacht voor lichaam en geest, dat maakt de gids je tijdens de rondgang in het museum. Onderweg verneem je meer over de geschiedenis en het productieproces, afgewisseld met leuke weetjes en anekdotes. En het blijft niet bij luisteren, ook andere zintuigen worden aangesproken: ruiken, voelen en proeven!

Op zaterdag 26 februari om 10u bezoeken de gepensioneerde leden van ACOD Limburg en hun partner het Jenevermuseum in het centrum van Hasselt (Witte Nonnenstraat 19, 3500 Hasselt). Inschrijf via 011 30 09 70 (tijdens kantooruren) of limburg@acod.be met opgave van het aantal personen. Deelname is gratis.

