

TRIBUNE

BLIJF UIT
ONZE ZAKKEN!

9/10
NATIONALE ACTIEDAG

12/10
ACTIEDAG OPENBARE DIENSTEN

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	4
tram bus metro	9
de post	10
gazelco	12
telecom	13
federale overheidsdiensten	18
vlaamse overheidsdiensten	19
lokale en regionale besturen	24
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Uwe Rochus
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
uwe.rochus@acod.be



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools, Chris Moortgat, Tony Fonteyne, Gert Vlasselaer, Tony Six, Annuska Keersebilck, Jan Van Wijngaerden, Inge Hermans

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Caro Rodriguez (Zandhoven), Dany Wyns (Deurne), Maarten Jordant (Puurs), Wilfried Deschamp (Herentals) en Annick Van Deursen (Brakel) wisten de juiste antwoorden op de vorige prijsvraag. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbon.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- De luchthavens van Oostende en Antwerpen worden volgens een simpel principe beheerd: Vlaamse overheid en werknemers betalen, buitenlandse privé incasseert. Hoe noemt men die constructie?
 - LOM-LEM
 - LAM-LOL
 - DOM-DIK
- Een internationaal vergelijkend onderzoek van de OESO test om de drie jaar de vaardigheden van 15-jarigen inzake lezen, wiskunde en wetenschappen. Hoe wordt het genoemd?
 - PIZA
 - PITA
 - PISA
- Voor het eerst sinds mensenheugenis moeten de facteurs niet meer voor dag en dauw uit hun nest (al vinden velen dat niet zo leuk). Van welke reorganisatie is dat het gevolg?
 - Delayed Courier
 - Delayed Coureg
 - Delayed Courage

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 "Blijf uit onze zakken!"

Zoals al aangekondigd in de vorige editie van Tribune wordt het een druk syndicaal najaar met tal van geplande acties. Hoe zien de komende weken eruit?

Uwe Rochus: "Op 9 oktober organiseren we een interprofessionele nationale actiedag om de regering te waarschuwen dat ze uit onze 'zakken' moet blijven. De teneur in de politiek en de media de voorbije maanden was steeds dat we op een rampzalige begroting afstevenen met onvoldoende overheidsinkomsten en te veel overheids-uitgaven.

De Arizona-regering probeert wanhopig een begroting rond te krijgen en de aangehaalde recepten, zoals 'mosselpotten' en 'lasagnes' om de miljardenput te vullen, zijn steeds dezelfde: men gaat in de zakken zitten van de werknemers en men laat verder de openbare diensten de rekening betalen. Voor het ABVV en de ACOD is dit absoluut niet de juiste oplossing. Wij willen dat het geld gezocht wordt bij de grote vermogens, kapitaalinkomsten en grote bedrijven. De sterkste schouders kunnen gemakkelijk wat meer bijdragen. Onze rode lijnen zijn duidelijk: blijf van de koopkracht, de index en de btw af en stop met besparen op openbare diensten."

Op zondag 11 oktober is er een klimaatmars in Brussel. Dat is niet meteen een syndicale actiedag, maar neemt de ACOD daar ook aan deel?

Uwe Rochus: "We zullen daar zeker ook aanwezig zijn, want sterke, openbare diensten zijn onmisbaar voor een rechtvaardige, ecologische transitie. De openbare sector speelt immers een grote rol in de preventie van klimaatveranderingen en het bestrijden van de 'problemen' die eruit voortvloeien. Goed uitgeruste brandweerdiensten, civiele bescherming en diensten voor bos- en landschapsbeheer om natuurbranden en overstromingen te voorkomen of te bekampen zijn een essentiële schakel in deze tijden van klimaatverandering. Bovendien zijn investeringen in ons openbaar vervoer doorslaggevend om een degelijk antwoord te bieden op de vele individuele wagenverplaatsingen van de werknemers, gepensioneerden of studenten. Ik zie ook een parallel tussen de klimaat-

problemen waar we nu mee te maken hebben en waar de voorbije decennia experts al zo vaak voor gewaarschuwd hebben maar genegeerd werden en de situatie waarin de openbare diensten verzeild geraakt zijn. Door de onderfinanciering, afbouw en privatisering van deze noodzakelijke diensten voor de burger, geven we eigenlijk iets cruciaal en kostbaar uit handen. Privébedrijven kunnen daardoor met hulp van subsidies- dus eigenlijk belastinggeld- winst maken, terwijl de publieke diensten steeds meer verkommeren. Achteraf zullen we dan vaststellen dat we het toch in eigen handen hadden moeten houden. We zien dat bijvoorbeeld nu al met de energiesector, maar ook bij mobiliteit, zorg, veiligheid en zelfs cultuur. De ACOD waarschuwt, net zoals deze klimaat-experten, al zeer lang voor deze evolutie, maar wordt helaas nog niet gehoord."

"Raken aan de automatische loonindexering betekent nationale staking in november"

Op 12 oktober dan worden de grieven van de openbare diensten in de kijker te gezet want die dag organiseert de ACOD een actiedag.

Uwe Rochus: "Inderdaad, want we zitten in een context waarin de openbare diensten en hun personeel nog maar eens geïsoleerd worden om de begroting recht te trekken. Er zouden te veel uitgaven zijn en te weinig inkomsten? Wel, dan stellen wij alternatieven voor. Zo zouden we bijvoorbeeld kunnen overgaan tot een eenmalige vermogensbelasting voor de zeer grote vermogens. Op deze manier kunnen we het gat in de begroting dichten en wat budgettaire ademruimte creëren, zonder steeds opnieuw naar de kaasschaaf te moeten grijpen om te snijden in onze openbare sectoren. Er zijn nog andere manieren. Alle inkomsten, zoals werk, vermogen of verhuur op dezelfde manier



Uwe Rochus - voorzitter

belasten. Het afbouwen van ondoelmatige bedrijfssubsidies. Of het sluiten van fiscale achterpoortjes voor bedrijven. Dat zal een wereld van verschil maken.

In de media worden multimiljardairs als Fernand Huts, Roland Duchâtelet en Jürgen Ingels opgevoerd om hun licht op de begroting te laten schijnen. Zij zien heil in meer AI, minder regels en eenvoudiger structuren. Misschien zou het ook nuttig zijn om ook eens doorsnee werknemers aan het woord te laten. Hun alternatieven zullen wellicht erg interessant en heel wat socialer zijn!"

Wat zullen jullie ondernemen als de regering toch weer voor een asociale besparing kiest om de begroting recht te trekken?

Uwe Rochus: "Als de regering tussen nu en november niet luistert naar onze verzuchtingen en wenst te raken aan de automatische loonindexering, dan gaan we naar een nationale staking in de week van 23 november."



Belgische Spoorwegen Jachtterrein voor private aandeelhouders?

De federale ministerraad stemde op 18 juli temidden van de zomervakantie op voorstel van minister van Mobiliteit Jean-Luc Crucke (Les Engagés) in met een hervormingsstrategie die de Belgische spoorwegmarkt vanaf 2033 stapsgewijs openstelt voor concurrentie.

Hiermee bezwijkt de Arizonaregering definitief voor de neoliberale recepten met het argument dat de vrije markt het openbaar vervoer zal verbeteren, een betere service zal bieden en goedkopere tarieven zal hanteren.

Wat door de regeringspartijen wordt voorgesteld als een 'modernisering' en een 'onvermijdelijke Europese verplichting' is in werkelijkheid de stapsgewijze ontmanteling van de NMBS als openbare dienst. Net nu de NMBS dit jaar haar honderdjarig bestaan viert. Je moet maar durven. Voor ACOD Spoor mogen onze spoorwegen niet het jachtterrein worden van private aandeelhouders.

De Grote Leugen

Minister Crucke en zijn politieke medestanders schermen onophoudelijk met het gezagsargument dat Europa ons dwingt het binnenlandse reizigersvervoer tegen 2032 te liberaliseren. Dat is niet waar, zie het artikel in Tribune van juli. De regering houdt zich zelfs niet aan haar

eigen regeerakkoord, waarin te lezen staat: "De volgende federale regering moet beslissen over de eventuele verlenging van de direct award aan de NMBS. Deze regering neemt alle nodige maatregelen ter voorbereiding van zowel het einde als de verderzetting van de direct award."

Met andere woorden: deze regering zou beide pistes onderzoeken, enerzijds opnieuw de directe toekenning van het openbare dienstencontract voor nog eens tien jaar (na 2032) aan de NMBS of het einde ervan. Een volgende regering zou dan de knoop doorhakken.

Stapsgewijze ontmanteling

De regering geeft nu de opdracht aan minister Crucke om zelfs nog verder te gaan. Tot nog toe was het zijn optie het gehele spooraanbod ineens openbaar aan te besteden, waarbij zowel de NMBS als private operatoren een offerte konden doen op het volledige net.

Het besluit van de ministerraad van 18 juli 2026 voorziet erin dat de NMBS vanaf 2033 een onderhands gegund, maar geleidelijk inkrimpend contract krijgt. Naarmate spoorlijnen in 'pakketten' of 'loten' worden aanbesteed en aan private operatoren gegund, worden deze lijnen uit het contract van de NMBS geschrapt. Dit is niets minder dan de stapsgewijze ontman-

teling van onze historische operator. Crucke negeert hiermee de enorme praktische belemmeringen die de Federale Overheidsdienst Mobiliteit in zijn eigen studie van 2024 al zwart op wit aantekent. Het Belgische netwerk is geen abstracte markt: de NMBS is eigenaar van alle treinen en onderhoudswerkplaatsen. Private nieuwkomers kunnen niet zomaar rollend materieel huren op de internationale markt, ze moeten de vloot overnemen van de NMBS. Net nu de NMBS bij het Spaanse CAF voor 1,7 miljard euro 180 nieuwe treinstellen bestelde die vanaf 2030 stapsgewijs geleverd zullen worden. Zullen private spelers dan die treinen en het personeel overnemen? En tegen welke voorwaarden? Wat met de toegang tot de werkplaatsen van NMBS waar al die treinen onderhouden worden? Zullen private spelers de NMBS-werkplaatsen overnemen? Wat met de stations en parkings die nu van NMBS zijn?

En wat met de reizigers? Zij riskeren voor hun reis vaker te moeten overstappen van de ene treinoperator naar de andere met verschillende tarieven en tickets. Het Nederlandse Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid waarschuwt daar nu al voor: meer vervoerders is vaker overstappen. Wat met aansluitingen van de ene vervoerder op de andere? Het is duidelijk dat concurrentie op het

spoor organiseren eigenlijk de chaos installeren is. Om die chaos te organiseren wil Crucke onderzoeken of er een nieuwe overheidsinstantie moet opgericht worden. Voor ons is het simpel: als je geen concurrentie organiseert, is er geen chaos en hoeft er weer niet een of ander agentschap opgericht te worden, waarvoor en passant ook nog wat dure consultants aangetrokken worden.

Liberalisering is dus geen technisch of Europees noodlot, het is een ideologische en politieke (slechte) keuze.

Sociale afbouw als glijmiddel liberalisering

Om de NMBS 'concurrentieel' te maken en klaar te stomen voor de markt, besloot minister Crucke per 1 juni 2026 de statutaire aanwervingen volledig stop te zetten en uitsluitend nog contractuele werknemers aan te werven.

Dit betekent een frontale aanval op het spoorwegpersoneel. Het statuut is geen overbodige luxe. Het garandeert niet alleen fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en werkzekerheid, maar beschermt het personeel ook tegen ongeoorloofde druk van bovenaf, wat essentieel is voor de veiligheid van het treinverkeer. Contractuelen zijn bovendien veel gemakkelijker te ontslaan wanneer de NMBS straks marktaandeel verliest aan private concurrenten. Tegelijkertijd heeft Crucke een zogeheten escalatiecommissie binnen HR Rail opgericht om het paritair sociaal overleg te passeren. Waar voorheen ingrijpende beslissingen over dienst- en rusttijden een syndicale 2/3-meerderheid vereisten, kan de spoorwegdirectie via deze nieuwe commissie haar wil eenzijdig forceren. De directie beschikt er namelijk over zes zetels tegenover slechts drie voor de vakbonden, waardoor zij telkens moeiteloos de benodigde meerderheid haalt om flexibilisering en productiviteitsverhogingen door te drukken. Dit getuigt van een stuitende minachting voor de paritaire structuren en de syndicale stem.

Terwijl de NMBS moet bewijzen dat ze de strenge prestatiedoelstellingen inzake stiptheid en kwaliteit kan halen, legt de federale regering het spoorbedrijf een loodzware besparing op van maar liefst 675 miljoen euro.

De reiziger voelt dit vandaag al. De afgelopen jaren werden tientallen loketten gesloten, openingsuren drastisch ingekort en stations systematisch onbemand ge-

maakt. Reizigers zitten bij incidenten vaak urenlang vast in een trein. Deze afbraak van de dienstverlening dient zagezegd om de NMBS klaar te stomen voor de concurrentie.

“Liberalisering is geen technisch of Europees noodlot, maar een ideologische en politieke (slechte) keuze”

Internationale puinhopen van marktwerking

We moeten niet gissen naar de gevolgen van al deze plannen. De historiek in andere Europese landen toont onomstotelijk aan wat er gebeurt als het spoor wordt overgelaten aan de winsthonger van de markt. Een korte blik op ervaringen.

* Groot-Brittannië

Na de privatiseringsgolf in de jaren 1990 ontspoorde het Britse spoorwegnet volledig. De ticketprijzen rezen de pan uit, de stiptheid kelderde en een chronisch gebrek aan investeringen door private infrastructuurbeheerders leidde tot een reeks dodelijke treinongevallen. Het fiasco was zo gigantisch dat de Britse regering eind 2024 formeel is gestart met de her-nationalisering van spoorlijnen om de openbare dienst te redden.

* Spanje

Vier jaar na de openstelling van de markt voor passagiersvervoer werd Spanje begin 2026 opgeschrikt door drie zware treinongevallen op drie dagen tijd, een direct gevolg van het verwaarloosde en ondergefinancierde netwerk. Het spoorwegpersoneel weigerde nog langer te rijden onder deze onveilige omstandigheden en organiseerde een driedaagse staking om het herstel van de veiligheidsnormen af te dwingen.

* Italië en Zweden

Op deze geliberaliseerde markten concurreren private spelers hoofdzakelijk op basis van sociaal mindere arbeidscontracten. Werknemers van private maatschappijen krijgen lagere salarissen, moeten langere

uren kloppen en zien hun pensioenen en vakantierechten drastisch afgebouwd.

* Het goederenfiasco Lineas

We moeten niet eens over de grenzen te kijken. De volledige privatisering en verzelfstandiging van de goederenpoot van de NMBS (Lineas) is uitgedraaid op een financieel drama. Lineas stapelt al jaren de verliezen op en moest in januari 2024 door de aandeelhouders – waaronder de federale overheid – met 160 miljoen euro aan belastinggeld worden gered van het faillissement. De overheid bezit nu 60 procent van de aandelen en moet tientallen miljoenen blijven pompen om Lineas recht te houden. Het bevestigt het klassieke neoliberale mechanisme: de verliezen zijn voor de belastingbetaler.

De spoorwegen zijn van ons!

Studies tonen aan dat de kwaliteit van de spoorwegen rechtstreeks verband houdt met het niveau van de overheidsinvesteringen per hoofd van de bevolking. Op dit vlak, met 675 miljoen besparingen, doet Arizona het slecht. Kijk naar Zwitserland: het land heeft zijn spoorwegen nagenoeg volledig in publieke handen gehouden. Dankzij massale, structurele overheidsinvesteringen beschikt het over het best presterende en meest stipte spoornetwerk van heel Europa.

Bovendien kosten geprivatiseerde spoormarkten aan de overheid meer: in het Verenigd Koninkrijk was de kostprijs 3 tot 4 keer hoger. Reden: de private aandeelhouders willen winst maken. Volgens een analyse van de Britse spoorvakbond RMT hebben de private treinoperators en leasingmaatschappijen samen ongeveer 8,3 miljard Britse pond aan dividenden uitgekeerd sinds 1996.

In geliberaliseerde markten – waar Crucke zo graag naartoe wil – is de kostprijs voor de overheid naar schatting 30 procent hoger door de coördinatie van de gefragmenteerde markt.

De spoorwegen zijn een sleutelsector in de strijd tegen de klimaatcrisis en de mobiliteitsknoop in ons land. Spoorwegpersoneel en de reizigers hebben er alle baat bij om onze openbare dienst te behouden en te versterken. De spoorwegen zijn van ons!

Tony Fonteyne

TW Hasselt

Afscheid van de dieseltreinen-motorwagens MW41

Voor veel medewerkers van de tractiewerkplaats in Hasselt voelt het afscheid van de motorwagens MW41 toch een beetje vreemd aan. Meer dan twintig jaar maakten deze dieseltrein-stellen deel uit van hun dagelijkse werk, hun routine en hun vakmanschap. De motorwagens waren niet perfect en hadden tekortkomingen, maar ze stonden wel garant voor werkgelegenheid in de regio en waren voor talloze reizigers een vertrouwd onderdeel van hun verplaatsingen door Limburg en de Kempen.

Wie ooit met een MW41 reisde, herkent het meteen: het typische diesegeluid, het robuuste uiterlijk en het eenvoudige interieur dat zonder veel franjes precies deed wat het moest doen. De treinstellen waren nooit bijzonder opvallend, maar wel betrouwbaar, herkenbaar en jarenlang aanwezig op lijnen zoals Hasselt-Mol en Antwerpen-Hamont.

Begin jaren 2000 kwamen de MW41-stellen in dienst als vervanging van ouder dieselmaterieel op spoorlijnen zonder bovenleiding. Ze bewezen zich al snel als degelijke en efficiënte treinstellen en groeiden uit tot een vast onderdeel van het spoorbeeld in Limburg en de Kempen. Voor velen waren ze gewoon 'de trein', een vanzelfsprekend onderdeel van het dagelijkse leven.

Met hun vertrek verdwijnen niet alleen de MW41-treinstellen, maar ook de laatste dieseltreinen voor reizigersvervoer op regionale lijnen in Limburg. Daarmee sluit TW Hasselt een hoofdstuk af dat jarenlang vanzelfsprekend leek, maar intussen een belangrijk stukje spoorhistorie vormt. De werkplaats is officieel geen WDT meer (Werkplaats Diesel Tractie). Het is een moment dat bij velen blijft hangen: een mix van nostalgie en trots, maar ook een het besef dat een tijdperk ten einde loopt.



De MW41: voor velen in Limburg en de Kempen gewoon de trein."

Tegelijkertijd kijkt TW Hasselt vooruit. Met de komst van een tweede nieuwe werkhall zet de tractiewerkplaats een belangrijke stap richting de toekomst. Nieuwe technologieën, nieuwe opdrachten en nieuwe kansen dienen zich aan. Het vertrouwde geluid van de MW41 zal verdwijnen, maar maakt plaats voor een modernere, duurzamere en toekomstgerichte werking. De werkplaats onderhoudt immers ook de MR80-, MR96- en M7-stellen.

We hopen dat de bouw van een tweede hall op lange termijn de werkzekerheid zal versterken en TW Hasselt in staat zal stellen ook het onderhoud van het modernste reizigersmaterieel te verzorgen.

Kevin Jordens

In Memoriam Wim Bauwens

Wij melden u het droevige nieuws van het overlijden van Wim Bauwens. In zijn professionele loopbaan bij de Belgische Spoorwegen was hij onder meer stationschef in Tienen en Aarschot. Bij ACOD Spoor was Wim voorzitter van het gewest Leuven. Hij was eveneens animator op de sectorale militantenvorming. Wim Bauwens was vooral bekend als nationaal

secretaris sector Spoor. Na zijn actieve carrière was hij een tijdje voorzitter van de gepensioneerden ACOD Vlaams-Brabant en verificateur van de rekeningen van de sector.



NMBS Treinbegeleiding

Alarmbelprocedure voor nationaal verlofconsigne

In juni 2026 – voor de zomervakantie – diende ACOD Spoor al een eerste keer een Alarmbelprocedure in omdat het sociaal overleg over de invoering van een nationaal verlofconsigne voor treinbegeleiding mank liep. Deze werd door de directie geweigerd. Toch werden er begin juli en op 1 september twee vergaderingen georganiseerd met de vakbonden om de resultaten van de testprojecten in Antwerpen en Namen te bespreken.

Tijdens de vergadering werden de cijfers van toegekend kort en lang verlof van de

maanden juli en augustus geëvalueerd. Volgens de directie heeft dit voorstel tot doel de stress en onzekerheid bij verlofaanvragen te verminderen en de toekenning van lang verlof te versnellen. De directie stelt dat hiervoor voldoende draagvlak bestaat.

ACOD Spoor betwist dit echter ten stelligste op basis van de feedback die wij vanop het terrein ontvangen. Voor ons blijft het essentieel dat er op lokaal niveau ruimte blijft voor overleg en onderhandelingen waarbij het behoud van het lokale verlof-

consigne mogelijk blijft. Op deze vraag antwoordde de directie negatief. Bovendien vinden velen het verlofconsigne veel te ingewikkeld.

ACOD Spoor deelde mee dat het sociaal overleg over dit dossier is vastgelopen en bijgevolg werd dan ook besloten opnieuw de Alarmbelprocedure conform ARPS 548 op te starten.

Nicky Masscheleyn

Antwerpen

Eddy De Leeuw is nieuwe bestendig afgevaardigde

Op 1 september ging een nieuwe bestendig afgevaardigde aan de slag bij ACOD Spoor Antwerpen: Eddy De Leeuw. Hij versterkt er de werking samen met de gewestelijk bestendig secretaris Ramses Noffels.

Eddy begon zijn spoorwegcarrière in 2018 bij Infrabel als 1ste Technisch Tekenaar en werd daar later Ondertekenbureauchef Burgerlijke Bouwkunde. Voordien heeft hij heel wat wateren doorzwoomen bij diverse private ondernemingen.

Hij was al enkele jaren een bijzonder geëngageerd militant en nam steeds met volle overtuiging deel aan vele acties, betogingen, piketten, infosessies, vormingen, vergaderingen.

Eddy kijkt enorm uit naar de nieuwe uitdagingen die ongetwijfeld op zijn pad zullen komen in zijn nieuwe functie. Het nationaal secretariaat wenst hem veel succes!

Gewestelijk secretaris Ramses Noffels (links) samen met Eddy De Leeuw in volle actie.



Paritaire Sprokkels

Nationale Paritaire Subcommissie 2

september 2026

Onze vragen en opmerkingen

1. Verzoek tot opt-out flexi-jobs

ACOD Spoor vraagt om de snelle opstart van onderhandelingen bij HR Rail over de opt-out van de flexi-jobs-regeling voor de Belgische Spoorwegen zoals vastgelegd in de wet van 28 juni 2026.

Flexi-jobs stellen een werkgever in staat een werknemer die al een hoofdberoep heeft of een gepensioneerde in dienst te nemen tegen verlaagde sociale bijdragen. Wij vrezen enerzijds dat deze flexi-jobs geleidelijk aan reguliere jobs zullen vervangen en anderzijds dat ze zullen leiden tot een inkomstenverlies voor de sociale zekerheid, die onze pensioenen, onze gezondheidszorg enz. financiert. Bovendien lijkt dit systeem van flexi-jobs gevaarlijk voor beroepen die verband houden met veiligheid en die steunen op ervaring, kennis van de procedures en de continuïteit van de ploegen.

Om deze redenen vraagt ACOD Spoor een opt-out door de Belgische Spoorwegen. Zij herinnert eraan dat de wet een volledige of gedeeltelijke opt-out toestaat, op voorwaarde dat hierover paritair wordt onderhandeld, en beklemtoont de urgentie van deze stap. Het verzoek moet voor 30 september van het lopende jaar bij de RSZ worden ingediend.

HR Rail antwoordt dat er momenteel geen plannen zijn om flexi-jobs in te voeren, maar wil niet ingaan op de discussie over een eventuele (gedeeltelijke of volledige) opt-out. De directie verbindt zich ertoe om opnieuw met de vakbonden in gesprek te gaan zodra een dergelijk plan wordt overwogen. ACOD Spoor dringt verder aan en stelt als eerste stap voor een gerichte uitsluiting van beroepen die verband houden met de spoorwegveiligheid. HR Rail weigert zich in dit stadium hiertoe te verbinden.

2. Berekening beoordelingscoëfficiënt (CA) bij NMBS B-TC

De CA wordt meegenomen in de berekening van de productiviteitspremies en

moet een weerspiegeling zijn van de geleverde werkinspanning en van de kennis en professionele kwaliteiten van het personeelslid. De CA varieert tussen 0 en 1,5, waarbij de waarde 1,1 overeenstemt met de beoordeling 'goed'. Elke verlaging van de CA moet worden gemotiveerd en aan het personeelslid worden meegedeeld. Bericht 53 H-HR uit 2006 bevat de bepalingen met betrekking tot de berekening van de productiviteitspremies en de toekenning van de CA.

De directie van B-TC gebruikt een document waarover geen overleg heeft plaatsgevonden om de CA van het personeel te bepalen. ACOD Spoor spreekt de directie hierover aan. Deze antwoordt dat het om een interpretatieve nota gaat. Dit document introduceert echter bepalingen die niet zijn opgenomen in het bericht van 2006. Zo staat er voor personeel met een CA tussen 0 en 0,5 (onvoldoende) in het document: "Men vraagt zich af of de medewerker in dienst kan blijven", wat een dreiging met ontslag inhoudt die noch in het statuut, noch in enige andere tekst aanwezig is. Evenzo zou een personeelslid met de beoordeling 'goed' volgens dit document 'ruimschoots' aan de functie-eisen moeten voldoen, wat ons onjuist lijkt.

Bovendien heeft deze interpretatienota alleen betrekking op B-TC. Andere directies of Infrabel kunnen er een andere interpretatie aan geven, wat tot verwarring zal leiden.

De NMBS is het hier niet mee eens.

Agendapunten ingediend door HR Rail

1. Loonindexering: gevolgen hervorming 'centenindex'

Eind mei nam het parlement een wet aan die het mechanisme voor de loonindexering wijzigt. Deze hervorming vormt een nieuwe aanval op de automatische indexering, die de lonen aanpast aan de evolutie van de kosten van levensonderhoud. In september 2026 en in 2028 zal de indexering niet langer volledig worden toegepast op werknemers van wie het totale

brutosalaris (dus exclusief toelagen, premies en andere vergoedingen) niet geïndexeerd hoger is dan 22.173,97 euro bruto (48.000 euro geïndexeerd). Het deel van de bezoldiging dat dit bedrag overschrijdt, komt niet in aanmerking voor indexering. Deze bepaling zal worden toegelicht in een mededeling op de website van HR Rail en op de loonstrook.

ACOD Spoor verwierpt deze aantasting van het mechanisme van automatische loonindexering dat de koopkracht beschermt. Deze kwestie was overigens een van de thema's van de interprofessionele acties tegen het beleid van de Arizona-regering. Wij geven negatief advies.

2. Toekenning ecocheque van 128 euro aan filière Treinbesturing NMBS

Door ecologisch te rijden (ecodriving) kan de NMBS elektriciteit besparen. Net zoals de vorige jaren wordt 10 procent van deze besparing teruggegeven aan personeel van de filière Treinbesturing. De betrokken treinbestuurders (machinisten, rangeermachinisten enz.) ontvangen een ecocheque van maximaal 128 euro, die samen met het loon van de maand oktober wordt uitbetaald, op basis van de in 2025 geleverde prestaties:

- 374 uur of minder: geen ecocheque
 - 374-748 uur: 64 euro
 - 748-1.122 uur: 115 euro
 - meer dan 1.122 uur: 128 euro.
- Wij geven positief advies.



Transitie

Directie loopt te hard van stapel

Ondertussen zijn we al enkele maanden verder in de besprekingen over de transitie bij De Lijn. Toch verlopen de gesprekken niet zoals men had gehoopt. ACOD TBM is niet per se tegen een transitie (of reorganisatie?). Wel streven we naar klare afspraken over alle aspecten waarmee onze personeelsleden in aanraking kunnen komen.

Nu ligt er inderdaad een tekst op tafel die de hoekstenen van deze transitie moet vastleggen. Woorden hebben echter pas echt waarde wanneer duidelijk is wie door deze transformatie wordt geraakt. Tot vandaag blijft die informatie uit. Daardoor is het voor ACOD TBM onmogelijk om nu al concrete afspraken te maken.

Ook de budgetneutraliteit, voor ons een zeer belangrijk uitgangspunt, is nog steeds niet aantoonbaar. Men stelt wel dat deze doelstelling gehaald wordt, maar we krijgen geen cijfers noch een helder beeld van hoe dit gerealiseerd zal worden. Het ligt voor ons nochtans buiten discussie: geen budgetneutraliteit, geen transitie. Iedereen weet ondertussen dat bij De Lijn elke cent wordt omgedraaid. Een transitie die uiteindelijk zou worden betaald door een vermindering van de dienstverlening is een rode lijn die we niet overschrijden.

Eerst verbetering zien

De gesprekken leren ons bovendien dat de scope steeds verder wordt uitgebreid. Dit kan niet de bedoeling zijn. We willen aantonen dat deze oefening oorspron-

kelijk bedoeld was om de aansturing en het beslissingsniveau opnieuw dichterbij de werkvloer te brengen. Het is daarom logisch dat we hierbij niet kijken naar profielen met een uitvoerende functie. Zij moeten buiten deze kwestie gehouden worden. Tijdens de recentste gesprekken lieten we dan ook weten dat medewerkers van onthaal en verzending, evenals administratieve medewerkers van de haltepluggen, niet binnen deze cao thuishoren.

In de technische diensten is er vandaag geen draagvlak om met de transitie van start te gaan. Eerst moet men terugkeren naar de basis en ervoor zorgen dat de bestaande werking opnieuw goed functioneert. Op te veel domeinen loopt het vandaag mis. Daarom moet eerst geïnvesteerd worden in het opnieuw aanvaardbaar maken van de huidige werking. Nieuwe, ronkende Engelstalige functietitels zullen dat volgens ACOD TBM niet oplossen. Wij willen eerst een duidelijke verbetering van de bestaande situatie zien. Dat kan volgens ons ook zonder deze transitie.

Voorbarig

Tijdens het jongste gesprek liep de directie wel bijzonder hard van stapel. Denken dat men in deze context al tegen eind september 2026 tot een akkoord zou kunnen komen, is zeer ambitieus en voorbarig. Het toont bovendien aan dat men onvoldoende voeling heeft met wat er leeft op de werkvloer. De opeenvolgende communicaties die voortdurend worden bijgestuurd, zonder dat er concrete antwoorden wor-



den gegeven, zorgen immers voor veel ongerustheid. De vakbonden vervolgens deels verantwoordelijk stellen voor die onrust omdat er nog geen akkoord is, vinden wij dan ook niet correct.

ACOD TBM blijft steeds inzetten op open communicatie met de directie. Het moet echter wel mogelijk zijn om een degelijk debat te voeren. Wanneer niet alle cijfers beschikbaar zijn, kan er geen gefundeerde discussie plaatsvinden. Dat er voor sommige business units nog steeds geen enkele cijfermatige onderbouwing beschikbaar is, maakt het voor ons onmogelijk om vandaag al een beslissing te nemen.

Ondanks alles blijft ACOD TBM constructief meewerken. We zien nog steeds de meerwaarde van een akkoord over de transformatie. Onze medewerkers moeten maximaal beschermd worden, zodat we op een verantwoorde manier kunnen evolueren naar een nieuwe vorm van aansturing.

Stan Reusen

Oproep tot kandidaturen

Gewestelijk secretaris

ACOD TBM Limburg

Naar aanleiding van het gewestelijk tussentijds congres van ACOD TBM Limburg, dat zal plaatsvinden op 25 november 2026, doet het gewest Limburg overeenkomstig de geldende statuten en regle-

menten een oproep tot kandidaatstelling voor het mandaat van gewestelijk secretaris ACOD TBM Limburg.

De kandidaturen moeten schriftelijk geadresseerd worden aan provinciaal alge-

meen secretaris Guy Graulus, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, en ten laatste op 15 november 2026 om 23.59 uur toe-

Druk najaar bij Bpost Grote verandering en veel dossiers ter onderhandeling



Belgimage - Nicolas Maeterlinck

Kameraden, wanneer jullie dit lezen, staat de 'Delayed Coureg' voor de deur. Eind september vindt de Big Bang plaats en vanaf dan starten alle Mail-kantoren later. Dit is één van de grootste veranderingen ooit binnen de mail-afdeling. Voor het merendeel van de personeelsleden is dit een zeer moeilijk te verteren verhaal. Deze ingreep gooit het leven van die mensen overhoop en heeft heel wat praktische gevolgen.

ACOD Post heeft hier bedenkingen bij omdat de impact op de mensen groot is. Alle vakbonden beseffen echter dat Bpost hiermee doorgaat om tegemoet te komen aan de eis van de grote klanten (de grote pakjesbedrijven) om hun product later af te geven in de sorteercentra. Bij onze concurrenten kunnen de pakjes later worden afgegeven dan bij Bpost, wat maakt dat ze een groot aantal pakjes kunnen overnemen. Het is aan Bpost om ervoor te zorgen dat de Delayed Coureg-organisatie werkbaar

is. We zijn ons zeker bewust van de moeilijkheden die dit met zich meebrengt. Wij verzamelen daarom zo veel mogelijk feedback zodat we kort op de bal kunnen spelen.

Inzake Channels & Banking is er op dit moment- na het zomerreces van het parlement- nog steeds geen nieuws van minister Matz over het achtste beheerscontract. Het is al wel duidelijk dat dit dossier door het getreuzel van de minister niet meer goedgekeurd kan worden door Europa, wat verplicht is. Er zullen al minstens overgangsmaatregelen moeten komen om de continuïteit te verzekeren. Het personeel van Channels & Banking heeft recht op informatie daarover. Het is onaanvaardbaar dat ons personeel in onzekerheid leeft door de onbekwaamheid van een minister.

Het komende najaar wordt trouwens heel druk. Er moet namelijk onderhandeld worden over een groot aantal dossiers. Onder andere volgende onderwerpen komen

daarbij aan bod:

- de nieuw op te richten flexibele ploegen, met vrijwilligers, zoals afgesproken in de cao
- de lokale en nationale mobiliteit
- de 'End-Of-Year'-compensatie
- de opname van de vijf extra dagen ouderschapsverlof voor vaders/meeouders
- de regels over het prioritair op te nemen verlof.

Zoals jullie kunnen lezen, moeten we nog over vele onderwerpen onderhandelen, maar weet dat er voor ons één zaak vooropstaat: jullie, onze leden.

Geert Cools

Pensoc vzw

Voordelen voor gepensioneerde postiers

Als actief personeelslid kan je genieten van de voordelen van Actisoc. Wist je dat je als gepensioneerde kan blijven genieten van vele voordelen? Vzw Pensoc wordt voor 100 procent beheerd door de sociale partners. De vzw is opgericht ten voordele van alle gepensioneerde personeelsleden. De leden van Pensoc betalen een symbolische bijdrage. Momenteel bedraagt deze 42 euro per kalenderjaar.

Voordelen

- Terugbetaling van een aantal omschreven medische kosten, van 40 procent (curatieve geneeskunde) tot 90 procent (erkende ziekten) van het remgeld.
- Voordelen-gids met aanzienlijke kortingen bij vele bedrijven, zoals Verisure, Carrefour, Colruyt, Okay...
- NMBS, een tussenkomst in de kosten (max. 48 euro/kalenderjaar).
- Dag van de gepensioneerde, voor een gezellig samenzijn onder alle leden.

Meer informatie over nog meer tussenkomsten, voorwaarden en de vele voordelen op www.pensoc.be of vraag het gewoon aan onze vertegenwoordigers.

Nieuw gepensioneerden

Nieuw gepensioneerden krijgen na hun pensioen een uitnodiging om zich aan te sluiten bij Pensoc. Laat ons weten indien u deze vraag om aansluiting niet ontvangen hebt binnen de 6 maanden na uw officiële pensioendatum. Opgelet, dit is belangrijk. De bijdrage is verschuldigd voor de maanden vanaf de pensioendatum tot het einde van het referentiejaar. Bijvoorbeeld: bij een pensioendatum van 1 juli 2026 zal men uitgenodigd worden een bedrag van 21 euro te betalen voor de periode 07/2026 t.e.m. 12/2026 (3,5 euro per maand). Een gezin bestaande uit twee gepensioneerden van bpost, betaalt slechts één bijdrage.

Rechthebbende

- Statutaire personeelsleden die tot hun pensionering in dienst waren bij bpost.
- Contractuele personeelsleden (baremieke en niet-baremieke tot band 2) die op het ogenblik van hun pensionering in dienst waren bij bpost en minstens 10 jaar dienstanciënniteit hebben.
- Overlevende echtgenoten (en hun wezen) die ten laste waren op de dag van het overlijden van het gepensioneerde personeelslid.

Ook na je actieve carrière op de werkvloer, laten wij je niet los. Je loopbaan bij bpost kent een einde, maar van de voordelen blijf je genieten!

Heidi Kruppa

Vraag je Actisoc-studielening aan

De deuren van de hogescholen en universiteiten zwaaien weer open. Een blijde gebeurtenis voor de student, maar een aanzienlijke kost voor de ouders.

Gaan een of meer van je kinderen naar de hogeschool of universiteit, dan kan je een beroep doen op Actisoc voor een studielening. Je kan tot bijna 2.000 euro lenen, terug te betalen tegen 166 euro per maand, gedurende 12 maanden. Er is een dossierkost, pro rata berekend volgens het geleende bedrag, met een maximum van 40 euro.

Alle statutaire, baremieke contractuele personeelsleden en de logistiek en postale medewerkers met een ononderbroken bedrijfsanciënniteit van minstens 12 maanden komen hiervoor in aanmerking.

Mail naar actisoc@bpost.be met vermelding van je stamnummer en aanvraag

studielening. Actisoc bezorgt je het aanvraagformulier.

Marianne Peeters



Verbetering pensioenplan 'nieuwe arbeidsvoorwaarden (NAV)'

We schreven en communiceerden reeds over de verbetering van het pensioenplan van gebaremiseerde collega's met 'nieuwe' loon- en arbeidsvoorwaarden (> 2002), die op 26 maart 2026 tot stand kwam via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, die momenteel helaas nog niet algemeen verbindend verklaard werd door de overheid. Daardoor is deze nog niet afdwingbaar voor alle werknemers in onze sector Gas en Elektriciteit (Paritair Comité 326).

Binnenkort wordt hierover belangrijke informatie verspreid, ook door ACOD Gazelco. Minstens belanghebbende werknemers van bedrijven die lid zijn van Synergrid of Febeg (de beide werkgeversfederaties die bedrijven vertegenwoordigen in onze sector) zullen het document, waarvan jullie hierbij de voorpagina terugvinden, kunnen ontvangen. Hierin zal nogmaals uitvoerig een overzicht gegeven worden van onze acties die mee geleid hebben tot deze overeenkomst. Binnenkort zal aan belanghebbenden die voor hun extralegale pensioentoezegging ressorteren onder het pensioenplan Enerbel individueel gevraagd worden om via een eigen keuze al dan niet te opteren voor het nieuwe voorstel van pensioentoezegging (genaamd Enerbel Mixplan). ACOD Gazelco kan geen absoluut sluitend advies hierin geven (elke dergelijke pensioentoezegging bevat beleggingsrisico's), maar zal wel verdedigen dat we alle mogelijke inspanningen geleverd hebben om dit nieuwe plan tot stand te brengen. Het kan immers voor zeer velen een belangrijke extra beveiliging bevatten voor hun opgebouwd kapitaal op het einde van hun loopbaan. Uiteraard kunnen hieromtrent vragen ontstaan en natuurlijk zullen ACOD Gazelco-afgevaardigden hun best doen om hierop een juist antwoord te geven.

Jan Van Wijngaerden



Skeyes

Moeilijke start van het sociale najaar

In de vorige editie van de Tribune meld- den we dat we uitgebreider zouden te- rugkomen op de onderhandelingen die bij skeyes eind augustus opnieuw zouden worden opgestart over verschillende be- langrijke dossiers. Het gaat onder meer over de eindeloopbaanmaatregelen, de eindebaremapremie voor statutairen, de verhoging van de maaltijdcheques naar 10 euro, de jaarlijkse toekenning van 100 euro aan sport- en cultuurcheques en het dossier DiTO Wallonië.

De geplande sociale onderhandelingen werden echter overschaduwd door een conflict over de vergoeding voor de nacht- prestaties van de luchtverkeersleiders van de Unit Charleroi. Naar aanleiding daarvan werd eind juli een stakingsaanzegging in- gediend. Conform de geldende procedures werd daarop een verzoeningsprocedure opgestart. Skeyes gaf vervolgens prioriteit aan deze verzoening, waardoor de verdere

onderhandelingen over de andere lopen- de dossiers naar de achtergrond werden verschoven.

Wij hebben de verzoeningsgesprekken constructief benaderd. Ons doel bleef onveranderd: via sociaal overleg tot een oplossing komen voor de aangehaalde problemen. Tijdens de diverse overlegmo- menten werden de standpunten toegelicht en pistes onderzocht om tot een vergelijk te komen. Helaas moesten wij vaststel- len dat de verzoeningsprocedure zonder akkoord werd afgesloten. Ondanks vijf verzoeningsvergaderingen blijft de directie elke vorm van harmonisering van de ar- beids- en loonvoorwaarden afwijzen. Een akkoord bleek daardoor onmogelijk.

Wij beklemtonen dat een stakingsaan- zegging geen doel op zich is. ACOD Tele- com Vliegwezen blijft overtuigd van het belang van een ernstig en constructief

sociaal overleg. Wanneer fundamentele bezorgdheden van medewerkers echter onvoldoende worden beantwoord en een oplossing uitblijft, is het noodzakelijk alle syndicale middelen beschikbaar te hou- den.

Hoewel de verzoeningsprocedure de voor- bije weken een groot deel van de sociale agenda heeft ingenomen, blijven ook de andere openstaande dossiers voor ACOD een belangrijke prioriteit. Wij verwachten dat het overleg hierover zo snel mogelijk wordt hervat en blijven ons engageren om tastbare resultaten te boeken voor alle medewerkers. Zoals steeds zullen wij jul- lie op de hoogte houden van de verdere evoluties en blijven wij de belangen van de werknemers met overtuiging verdedigen.

Annuska Keersebilck

Proximus

Gelijke behandeling voor jobstudenten

De ACOD stelde vast dat jobstudenten maaltijdcheques van slechts 8 euro ontvingen, terwijl bij Proximus een waarde van 10 euro wordt toegekend. Deze ongelijke behandeling hebben wij onmiddellijk aangekaart bij de directie. Met resultaat: dankzij onze tussenkomst werd deze situatie retroactief rechtgezet. De betrokken jobstudenten ontvangen alsnog het verschil waarop zij recht hebben. Dit toont nog maar eens aan hoe belangrijk het is alert te blijven voor ongelijkheden op de werkvloer. Ook voor jobstudenten geldt dat een correcte en gelijke behandeling van- zelfsprekend moet zijn. Ook hier maakt de ACOD het verschil!

Annuska Keersebilck



Picasso Masterplan opnieuw op sociale agenda

Naar aanleiding van het Picasso Masterplan, waarin onder meer sprake is van de sluiting van gebouwen en de ontmanteling van te- lewerksites, is de voorbije periode heel wat ongerustheid ontstaan op de werkvloer. De aangekondigde maatregelen roepen bij veel collega's terecht vragen op over hun toekomstige werkorganisatie, verplaatsingen en de invloed op hun dagelijks functioneren. De ACOD heeft deze bezorgdheden van bij de start ernstig genomen en de directie gewezen op de noodzaak van duidelijke communicatie en een grondige bespreking van de gevolgen voor de medewerkers. Dankzij onze tussenkomst verkregen wij dat dit plan opnieuw met prioriteit op de overlegagenda wordt geplaatst. Voor de ACOD is het essentieel dat de stem van de werknemers wordt gehoord en dat er een grondig sociaal overleg plaatsvindt voordat ingrijpende beslissingen worden getroffen. De gevolgen van de voorgestelde maatregelen voor de werkorganisatie, de mobiliteit en de arbeids- omstandigheden moeten zorgvuldig worden onderzocht en bespro- ken. Alleen op die manier kunnen oplossingen worden gevonden die zowel organisatorisch als sociaal verantwoord zijn. De ACOD blijft dit dossier van nabij opvolgen en erop toezien dat de belangen van de medewerkers centraal blijven staan in het verdere overleg.

Annuska Keersebilck

Justitie ACOD Gevangenen slaat terug!

Zoals reeds aangegeven in de vorige editie van Tribune, laat het gevangenispersoneel zich niet knechten door de minister van Justitie en haar collega's van de federale regering. Tijdens een federale commissie Gevangenen eind augustus besluiten wij gedurende vijf dagen actie te voeren om de problemen aan de kaak te stellen. Zo maakten we meteen duidelijk dat de opvoeding vanaf dag één niet tot oplossingen leidt, maar nieuwe problemen creëert. Uiteraard werden onze syndicale partners uitgenodigd om samen met ons de koe bij de horens te vatten en de minister van Justitie het vuur aan de schenen te leggen.

Zo gauw het zomerreces achter de rug was, zagen we de cijfers van overbevolking en grondslapers terug stijgen, terwijl het de bedoeling van de tweede noodwet zou moeten zijn dat die zouden dalen. Tegelijkertijd waren er nog steeds grote tekorten aan personeel op het terrein en was er nog geen zicht op verbetering op korte termijn.

Dit, samen met de verlofachterstand van om en bij de 800.000 dagen en een gebrek aan veilig werken wegens oude infrastructuur en apparatuur, maakten dat we per gevangenis een stakingsaanzegging indienden, waarop netjes opgelijst stond wat de problemen waren.

Eerst in overleg

Het spreekt voor zich dat de bedoeling van onze stakingsaanzeggingen meer lagen had. Enerzijds wilden we per gevangenis een bespreking over hoe, wanneer en op welke wijze men de problemen zou aanpakken en oplossen. Anderzijds wilden we de werkgever er niet vanaf laten komen met een vergadering van een uur waarop de problemen globaal zouden besproken worden.

Op maandag 31 augustus verzamelden aan het kabinet justitie daarom per gevangenis twee afgevaardigden van de ACOD, die telkens het over hun gevangenis ging, de dialoog rechtstreeks aangingen met de directeur-generaal en een kabinetsmedewerker van Annelies Verlinden.

Voor deze vergadering werd drie uur overlegtijd uitgetrokken, een serieuze onderschatting van de tijd die nodig was om de problemen in alle Belgische gevangenis en detentiehuizen te behandelen. Drie uur werd vier uur vergaderen, maar eens de tolken gestopt waren met werken, werd het overleg gestaakt en voortgezet op dinsdag 1 september.

Personeelstekorten en verlofdagen

Zoals we enigszins hadden verwacht, kwamen er geen bevredigende antwoorden op onze vragen en bleven oplossingen uit. Het enig lichtpunt was dat er verschillende statutaire selecties voor personeel hadden plaatsgevonden en dat er in de komende maanden zicht is op invulling van de noodlijdende kaders. Of ook alle personeelskaders, van elke gevangenis zullen opgevuld worden, is echter nog steeds niet zeker.

Bijkomend rijst weer (al sinds 2016!) de vraag hoe we de rugzak van 800.000 verlofdagen zullen weggewerkt krijgen zonder tel-



"Al sinds 2016 (!) blijft het de vraag hoe we de rugzak van 800.000 verlofdagen zullen weggewerkt krijgen"

kens personeelsleden een jaar of twee drie eerder dan hun definitieve vertrek uit te zwaaien.

Deze mensen worden tijdens dit 'opnemen van de rugzak' niet vervangen door nieuwe personeelsleden. Dus zijn er gevangenis waar men 10 à 15 voltijdse medewerkers niet kan inzetten, wat leidt tot nog meer werkdruk, minder verlofmogelijkheden en ziekte-absenteïsme.

Ons voorstel, om voor deze mensen enkele jaren voor hun definitieve vertrek een gestructureerde afbouw van hun achterstallig verlof af te spreken, zonder dat ze aan loon moeten inboeten en hun expertise plots wegvalt, vraagt de aanwerving van extra personeel en daar knelt natuurlijk net het schoentje.

Overbevolking en grondslapers

Inzake het wegwerken van de grondslapers en de overbevolking kijken de directeur-generaal en het kabinet Verlinden reikhalzend uit naar de opening van het nieuwe arresthuis in Antwerpen. De opening van deze nieuwe gevangenis loopt achter op schema, voornamelijk ten gevolge het te laat in dienst laten treden van het noodzakelijke personeel.

Omdat men niet anders kan dan ook het oude arresthuis open te laten, is er immers nood aan extra personeel. Met een wereldhaven als concurrent is dat niet zo eenvoudig. Vreemd genoeg, maar gelukkig, slaagt men er wel in te doen wat de voorbije 30 jaar als onmogelijk bestempeld werd. Er werken op dit ogenblik meer personeelsleden dan ooit in het Antwerpse arresthuis, maar het saldo staat voor beide inrichtingen samen op dit ogenblik nog steeds op min 200.

Woelige stakingsdagen

Weinig reden dus om de ingediende stakingsaanzeggingen niet te activeren en bijgevolg werd op 6 september om 22 uur gestart met een staking van vijf dagen in alle Belgische gevangenissen. Door de opvoeding van stakers vanaf dag een indien de minimale bezetting niet zou worden gehaald, werd vanaf vrijdag 4 september zo goed als elke dag de hele dag via Teams vergaderd met gevangenisdirecteuren en als dat niet tot oplossingen leidde met de provinciegouverneurs.

Zoals we ook in 2024 ondervonden, hielden sommige gevangenisdirecteuren er hun eigen interpretatie op na van wat zij krachtens de wet op het penitentiair statuut wel of niet konden verwachten van hun personeel. Sommige provinciegouverneurs konden niet snel genoeg met de federale secretarissen praten over het opvoeden van mensen die hun intentie tot staken kenbaar gemaakt hadden.

In de eerste dagen, nog voor de staking gestart was, waren er enkele conversaties (ook via mail) die op z'n zachtst gezegd bits genoemd kunnen worden. Soms omdat een directeur niet de nodige informatie wou aanreiken aan de nationale verantwoordelijken (instructie kwam blijkbaar uit Brussel, dus daar de kat de bel aangebonden) en soms omdat een directeur weigerde verlofaanvragen te aanvaarden omdat eerst niet duidelijk was hoelang de staking zou duren.

Toegegeven, we hadden onze mensen instructie gegeven om hun intentie telkens 72 uur voor elke stakingsdag kenbaar te maken, conform de wetgeving, en dat maakte het moeilijk om meteen voor de gehele periode in te schatten hoeveel personeel er op elke stakingsdag zou komen werken. Doel achter deze strategie was aan te tonen dat het opvoeden van personeel geen oplossingen met zich meedraagt, maar nieuwe problemen veroorzaakt. Immers, het stakende gevangenispersoneel heeft net als de overige federale ambtenaren recht op de-connectie en ging heus niet zitten wachten bij de telefoon of aan de PC tot er een bericht binnenliep met de boodschap dat het opgevorderd werd via de provinciegouverneur.

Dus werd er getelefoneerd, gemaaild en politie ingeschakeld om stakers op te sporen en hen te zeggen dat ze onder dwang van een opvoeringsbevel toch moesten gaan werken in een overbevolkte, onderbemande en onveilige gevangenis.

Gelukkig zijn veel van onze leden niet gevoelig voor 'befehl ist be-

fehl' en waren zij vaak gedeconnecteerd genoeg om hun stakingsrecht te doen gelden. De andere kant van de medaille is dat we ondervonden hebben dat de 'jagers' niet altijd op een correcte manier omgingen met hun opdracht tot opvoeden.

Tal van personeelsleden kregen klachten van burens en familieleden die onnodig gestoord werden in hun nachtrust en de daver op het lijf gejaagd werden, omdat de politieagenten op zijn zachtst gezegd zeer ijverig waren in het vinden van hun 'prooi'. Dit maar om aan te geven dat het gevangenispersoneel zich bijwijken opgejaagd wild voelde en dat niet de bedoeling kan zijn.

"Gevangenispersoneel voelde zich bijwijken opgejaagd wild en dat kan niet de bedoeling zijn"

Nog geen licht aan horizon

Het is nu aan de minister van Justitie om alsnog met oplossingen te komen voor de problemen, die blijven aangroeien (overbevolking, grondslapers). In maart van dit jaar hebben haar regeringspartners haar onder curatele geplaatst, Annelies Verlinden moet voor bijkomende oplossingen terug naar de ministerraad en mag zelf niets ondernemen om de overbevolking bijkomend aan te pakken.

Onze raad aan de minister zou zijn naar het parlement te trekken en aan de heren Bouchez en De Wever te vragen of ze haar alsjeblieft willen helpen, want dat zowel personeel als gedetineerden in de Belgische gevangenissen beter verdienen dan impotente maatregelen, die de zinkende schepen die de penitentiare inrichtingen zijn enkel verder naar de bodem sleuren.

Een zaak is zeker: de acties in de gevangenissen zullen niet eindigen zolang er gedetineerden teveel zijn in de gevangenissen en het personeel niet veilig en op een aanvaardbare manier kan werken aan de re-integratie van mensen die ooit terugkeren naar de maatschappij.

Robby De Kaey

Defensie

Uitgaven: wie betaalt uiteindelijk de rekening?

Enige tijd geleden bracht VRT NWS aan het licht dat de regering De Wever bij verschillende beslissingen over defensie-uitgaven financiële adviezen naast zich neerlegde. Intussen is de ambitie voor Defensie alleen maar verder aangescherpt: nieuwe vliegtuigen, voertuigen, infrastructuur en andere militaire capaciteit worden volop aangekondigd, uitgerold en besteld. Maar achter al die miljardeninvesteringen staat nog altijd één essentiële schakel: de militairen, de mensen die werken bij Landsverdediging. Net daar wringt het schoentje.

Terwijl Defensie terecht zegt dat een sterke krijgsmacht noodzakelijk is in een steeds onzekerdere wereld, blijft de vraag hoe sterk die krijgsmacht kan zijn wanneer de mensen die haar moeten dragen steeds opnieuw gevraagd wordt om meer te doen, langer te werken en langer beschikbaar te blijven, terwijl hun statuut, loopbaanvoorwaarden en pensioenrechten tegelijkertijd onder druk staan.

"Uiteindelijk wint geen enkel land een conflict met tanks alleen"

Het sociaal akkoord voor de militairen wordt al geruime tijd voorgesteld als een belangrijke stap om daar iets tegenover te plaatsen. Maar zolang dit akkoord niet definitief door de regering is goedgekeurd, blijft voor veel militairen vooral de onzekerheid bestaan.

Daarom kijkt ACOD Defensie niet alleen naar hoeveel geld we aan Defensie besteden, maar vooral naar waaraan we dat geld besteden. Want een leger koop je niet alleen met miljarden aan materiaal. Je bouwt het met mensen. Het is belangrijk kritisch te kijken naar de keuzes die vandaag worden gemaakt en de verhouding tussen investeringen in materiaal en personeel. De centrale vraag die bovendien

te weinig gesteld wordt, is wat we bereid zijn te investeren in de mensen die ervoor moeten zorgen dat al die miljarden ook daadwerkelijk inzetbaar zijn.

Altijd geld voor staal

Er zijn miljarden voor investeringen, maar slechts een fooi voor de militair. Blijkbaar is er altijd geld, althans voor staal. Nieuwe gevechtsvliegtuigen? Geen probleem.

Fregatten? Bestellen maar. Pantservoertuigen, drones, raketten, munitie... de miljarden vliegen sneller buiten dan een F-35 opstijgt. Als daarvoor zelfs negatieve adviezen van de Inspectie van Financiën acht keer naast zich moeten worden neergelegd, gebeurt dat blijkbaar zonder al te veel gewetenswroeging.

Wanneer het echter over de militair zelf gaat, verandert de toon plots. Dan is er sprake van budgettaire voorzichtigheid, moeilijke keuzes en financiële realiteit. Opvallend hoe die financiële realiteit altijd begint zodra het over personeel gaat. Wij

BelgaImage - Marius Burgelman



horen minister Theo Francken graag spreken over een sterke defensie. Daar kan niemand tegen zijn, ook wij niet. Alleen lijkt de definitie van 'sterk' tegenwoordig vooral te bestaan uit blinkend materiaal dat mooi oogt op persfoto's.

Een leger koop je echter niet in een catalogus. De echte slagkracht zit niet in de hardware, maar in de mensen die ermee moeten werken. Precies die mensen krijgen vandaag opnieuw de rekening gepresenteerd. Het militaire pensioenstelsel wordt grondig afgebroken. Militairen zullen langer moeten werken, leveren pensioenrechten in en krijgen daarvoor een compensatie die zo bescheiden is dat je je soms afvraagt of men ze met een vergrootglas heeft berekend. De zak is zelfs zo goed als volledig leeg als je voortijdig vertrekt. Nog opmerkelijker is dat de uiteindelijke grootte van die compensaties grotendeels in de handen ligt van dezelfde minister die zich graag profileert als de man die Defensie opnieuw groot maakt. Dat is geen objectief systeem. Dat is hopen dat de goodwill van één politicus groot genoeg zal zijn om een volledig beroepsstatuut enigszins overeind te houden. Een eigenaardige manier om waardering te tonen.

Een F-35 vraagt geen pensioen

De N-VA presenteert zich graag als de partij van verantwoordelijkheid en veiligheid. Maar wanneer het over de mensen achter de veiligheid gaat, lijkt die verantwoordelijkheid plots een stuk minder ambitieus. Blijkbaar is het eenvoudiger een miljardencontract voor materieel te ondertekenen dan een degelijk pensioen voor militairen te verdedigen. Of nog beter, een deftig medisch pensioen indien je door een werkongeval niet meer kan doorgaan. Dat is een politieke keuze. Geen economische noodzaak.

Een F-35 vraagt geen pensioen. Een fregat klaagt niet over een langere loopbaan, alhoewel, deze vallen uit. Een pantservoertuig trekt niet aan de alarmbel omdat het na tientallen jaren operationele inzet rechten verliest. Militairen wel en terecht. Jarenlang hebben zij gewerkt in een systeem dat gebaseerd was op permanente beschikbaarheid. Nachten, weekends, oefeningen, buitenlandse opdrachten, risico's, onderbetaling, verplaatsingen, familie op de tweede plaats... allemaal perfect normaal zolang de opdracht wordt uitgevoerd.

Maar zodra diezelfde militair vraagt dat

ook de overheid haar engagement na komt, blijkt de rek plots op. Dan heet het dat iedereen inspanningen moet leveren. Opvallend genoeg zijn die inspanningen zelden gelijk verdeeld.

ACOD Defensie stelt zich soms de vraag wat de grootste uitdaging van Defensie vandaag eigenlijk is. Nieuwe fregatten kopen? Of nog mensen vinden die straks aan boord gaan? Daar wringt het schoentje. Je kan miljarden investeren in materiaal, maar zonder gemotiveerde militairen blijft dat materiaal exact wat het is: duur speelgoed. En laat net motivatie niet ontstaan door slogans of mediacampagnes. Motivatie ontstaat wanneer mensen voelen dat hun werkgever achter hen staat, wanneer hun inzet wordt gewaardeerd, wanneer gemaakte afspraken worden gerespecteerd en wanneer een pensioen geen wisselgeld wordt in een begrotingsoefening.

"Een leger koop je niet in een catalogus"

Materiaal is nooit sterkste schakel

Misschien moet minister Francken zich eens afvragen waarom Defensie zoveel moeite heeft om mensen aan te trekken en te houden. Misschien ligt het antwoord niet uitsluitend bij de jongeren van vandaag. Misschien ligt het ook bij de politiek die uitzendt dat investeren in materieel belangrijker is dan investeren in mensen. Een modern leger heeft nood aan nieuwe vliegtuigen. Daarover bestaat weinig discussie. Maar een modern leger heeft nog veel meer nood aan militairen die zich gerespecteerd voelen.

Uiteindelijk wint geen enkel land een conflict met tanks alleen. Dat doen mensen. Deze verdienen meer dan applaus op 21 juli, een schouderklopje in een beleidsverklaring en compensaties die nauwelijks de afbraak van hun pensioenstelsel verbergen.

Misschien is dat wel de grootste paradox van deze regering. Ze wil de Belgische defensie uitbouwen tot een van de sterkste van Europa, maar lijkt tegelijk te vergeten dat de sterkste schakel nooit het materieel is. Dat zijn de mensen.

Natasja Gaytant

Openbaar ambt Genoeg is genoeg: stop de afbraak

Volgens premier De Wever staat België op de rand van de afgrond. Elke dag opnieuw klinkt hetzelfde verhaal: de begroting ontspoord, de schuld is onhoudbaar, de sociale zekerheid staat onder druk en er is geen geld meer. Alarm! Crisis! Geen alternatief! Maar dit alarmisme is een politieke strategie. Wie de bevolking voortdurend bang maakt, kan bijna elke besparing verkopen als 'onvermijdelijk'. Die hypocriete houding klagen wij aan. Eerst angst zaaien. Daarna sociale afbraak presenteren als de enige mogelijke oplossing. Dat is geen neutraal beleid. Dat is pure politieke show.

"Werknemers mogen niet worden voorgesteld als een kost die moet worden weggewerkt"

Alsof het bloedbad dat de federale regering al heeft aangericht bij het federaal openbaar ambt nog niet groot genoeg is, wordt de werknemers zeer waarschijnlijk een nieuwe ronde besparingen voorgeschoteld. Minder personeel. Meer werkdruk. Minder koopkracht. Minder zekerheid. En nu ook nog eens verder knippen in de pensioenrechten en de sociale bescherming van ambtenaren. Dit is geen modernisering van de overheid. Dit is een georganiseerde afbraak van het openbaar ambt.

De federale diensten kampen al jaren met personeelstekorten. Toch kiest de regering De Wever ervoor om nog verder te besparen op wie de overheid elke dag doet functioneren. De personeelsafbouw moet de komende jaren honderden miljoenen euro opleveren. De rekening wordt opnieuw doorgeschoven naar de werknemers en naar de burger die afhankelijk is van een goed werkende publieke dienstverlening.

Angst als instrument

Blijkbaar is dat nog niet voldoende, want er wordt ook aan het ambtenarenpensioen geraakt. Een pensioen dat niet zomaar een cadeau is, maar deel uitmaakt van de loopbaanvoorwaarden van mensen die vaak voor een lager loon dan in de privé-sector voor de overheid hebben gewerkt. De spelregels worden tijdens de wedstrijd veranderd. Dat is geen respect voor wie een loopbaan lang de samenleving heeft gediend. Dat is contractbreuk met de toekomst van duizenden werknemers. We zullen het grondwettelijk hof laten oordelen of dit allemaal wel zo kan.

Ook de ziekteregeling wordt in het vizier genomen. Het systeem waarin federale ambtenaren ziektedagen kunnen opsparen, wordt afgebouwd. Vanaf volgend jaar zouden die opgespaarde dagen verdwijnen. Men verkoopt dit als een hervorming, maar laten we de zaken noemen zoals ze zijn: opnieuw wordt een verworven recht afgenomen.

De regering probeert de bevolking bang te maken. Telkens opnieuw krijgen we verhalen over een ontspoorde begroting, een onbetaalbare sociale zekerheid, mensen die niet genoeg werken en een overheid die zagezegd te groot is. Angst wordt het politieke instrument om mensen ervan te overtuigen dat sociale afbraak noodzakelijk is.

Altijd een keuze

Maar er is altijd een keuze. De keuze om te besparen op werknemers of daarentegen te investeren in publieke dienstverlening. De keuze om pensioenen af te bouwen of om te zorgen voor een waardige oude dag. De keuze om zieke werknemers onder druk te zetten of te investeren in welzijn en preventie. De keuze om mensen tegen elkaar op te hitsen of om de sterkste schouders een eerlijke bijdrage te laten leveren.

De regering De Wever kiest voor de eerste opties. In plaats van te investeren in mensen, in publieke diensten, in infrastructuur en in een overheid die klaar is voor de toekomst, wordt de bevolking verteld dat het met minder moet kunnen. Minder overheid. Minder zekerheid. Minder pensioen. Minder bescherming. Minder personeel. Maar voor wie moet het dan wel meer zijn? Voor aandeelhouders? Voor fiscale cadeaus? Voor prestigeprojecten? Voor wie al voldoende heeft? De werknemers van het federaal openbaar ambt kennen ondertussen het antwoord: voor hen is er vooral minder.

De ACOD aanvaardt niet dat werknemers voortdurend worden voorgesteld als een kost die moet worden weggewerkt. Wij zullen niet accepteren dat pensioenen worden afgebroken nadat mensen hun loopbaan hebben opgebouwd volgens de bestaande regels. Wij zullen niet verdragen dat de sociale bescherming stap voor stap wordt uitgehold. Wij zullen niet tole-

ren dat een tekort aan personeel wordt aangepakt door nog meer personeel weg te halen. Een overheid zonder voldoende personeel is geen efficiënte overheid, maar een die haar burgers in de steek laat.

"Stop met de angstpolitiek"

Stop

De werknemers van het federaal openbaar ambt verdienen respect. Ze verdienen voldoende collega's. Ze verdienen een gelijk loon. Ze verdienen een waardig pensioen. Ze verdienen bescherming wanneer ze ziek worden. Ze verdienen een regering die begrijpt dat openbare dienstverlening geen luxe is, maar een fundament van onze samenleving. Daarom is onze boodschap aan premier De Wever en zijn regering duidelijk: stop met de angstpolitiek. Stop met werknemers tegen elkaar op te zetten. Stop met de sociale afbraak. Investeer in plaats daarvan in mensen. Investeer in openbare diensten. Investeer in de toekomst.

Want wie blijft besparen op de mensen die onze samenleving elke dag doen draaien, moet niet verbaasd zijn wanneer die mensen uiteindelijk zeggen: "Genoeg!" Het federaal openbaar ambt is geen besparingspost. ACOD zal niet zwijgen terwijl het wordt afgebroken.

Tony Six, Kurt Sissau



Loodswezen

ACOD verzet zich tegen privatisering

In een eerder artikel waarschuwde ACOD Overheidsdiensten voor mogelijke plannen om delen van de Vlaamse loodsdiensdienst onder te brengen in een private structuur naast de bestaande publieke dienst. Toen ging het nog vooral over signalen, denkpistes en onbeantwoorde vragen. We benadrukten daarbij dat loodsdienstverlening geen gewone economische activiteit is, maar een veiligheids-kritische openbare opdracht die omwille van veiligheid, continuïteit, onafhankelijkheid en algemeen belang publiek verankerd moet blijven.

Tijdens de voorbije maanden kreeg het dossier echter een nieuwe en veel concretere dimensie. Zo ging een website van Vlaams Loodswezen BV online, waarmee de organisatie zich voorbarig als nieuwe private speler binnen de Vlaamse loodsdiensdienst positioneert. Tegelijkertijd kwamen er voorstellen tot aanpassing van verschillende regelgevende bepalingen in beeld die een dergelijke private werking mogelijk zouden moeten maken.

Maar intussen wordt ook duidelijk dat de mogelijke gevolgen veel verder reiken dan het loodswezen alleen. De loodsdienst staat immers niet op zichzelf, maar maakt deel uit van een bredere nautische keten binnen MDK. Veranderingen aan één essentiële schakel kunnen gevolgen hebben voor de samenwerking, taakverdeling, personeelsbezetting, verantwoordelijkheden en operationele continuïteit in die volledige keten.

Toekomst nautische dienstverlening

Daarmee gaat dit dossier niet langer uitsluitend over de toekomst van het statuut van de loodsen. Het gaat over de toekomst en organisatie van de volledige nautische dienstverlening binnen MDK.

Wanneer een publieke kerntaak gedeeltelijk uit die geïntegreerde keten wordt gehaald en bij een private speler terecht komt, moet duidelijk worden gemaakt welke gevolgen dat heeft voor de andere diensten en personeelsgroepen die vandaag mee instaan voor een veilige en vlotte scheepvaartbegeleiding.

De vragen uit ons eerdere artikel krijgen met mondjesmaat antwoorden. Wie zit



precies achter deze private structuur? Welke afspraken of contacten zijn er met de Vlaamse overheid? Welke regelgeving wil men precies aanpassen en waarom? Welke gevolgen werden onderzocht voor de andere onderdelen van de nautische keten? Maar vooral: bestaat er een globaal plan voor de toekomstige organisatie van die keten waarover het personeel en de vakbonden vandaag nog niet volledig zijn geïnformeerd?

Volledige transparantie

Volledige transparantie is daarom noodzakelijk. Wanneer een private speler zich voorbereidt om activiteiten te ontplooiën binnen een veiligheids-kritische openbare dienstverlening, personeel uit die openbare dienst benadert en de mogelijke gevolgen zich uitstrekken over andere onderdelen van MDK, kan dit niet worden voorge-

steld als een geïsoleerde hervorming van het loodswezen. De fundamentele vraag wordt daardoor nog groter: gaat dit enkel over een private loodsdienst, of vormt dit de eerste stap in een bredere hertekening van de nautische keten binnen MDK? Voor ACOD Overheidsdiensten kan van zo een fundamentele hervorming geen sprake zijn zonder volledige openheid, een grondige analyse van de gevolgen voor alle betrokken personeelsgroepen en volwaardig sociaal overleg.

Geert Dermaut, Jan Van Wesemael



Regionale luchthavens Rechtszekerheid voor Egis, onzekerheid voor het personeel

Minister Annick De Ridder noemt haar akkoord over de regionale luchthavens een deal die 'rechtszekerheid' creëert. Maar voor wie eigenlijk? Voor de werknemers van de luchthavens van Oostende en Antwerpen is er vandaag bijzonder weinig zekerheid. Zij werken al jaren onder druk, worden geconfronteerd met personeelstekorten, reorganisaties en voortdurende discussies over de toekomst van hun luchthaven. Voor de private Franse exploitant Egis daarentegen wordt wel zekerheid georganiseerd. Met Vlaams belastinggeld. De overheid betaalt, de private partner exploiteert

Sinds 2014 werken Antwerpen en Oostende volgens de zogenaamde LOM-LEM-constructie. De overheid staat via de publieke LOM in voor de basisinfrastructuur. De commerciële exploitatie zit bij private LEM's die worden gecontroleerd door de Franse groep Egis. Bijna twaalf jaar later mogen we de balans opmaken. Vlaanderen financiert infrastructuur. Vlaanderen subsidieert de luchthavens. Vlaanderen draagt een belangrijk deel van

de financiële risico's. Ondertussen blijkt uit recente berichtgeving dat miljoenen euro uit de luchthavenvennootschappen richting de Franse groep Egis is verschoven. Daarmee is niet aangetoond dat subsidie-euro's rechtstreeks naar Frankrijk werden doorgestort. Maar wie miljoenen euro's overheidsgeld ontvangt, moet wel kunnen uitleggen waarom tegelijkertijd geld uit die ondernemingen naar de private aandeelhouder kan vloeien.

Voor de ACOD is dat geen detail. Publiek geld dient in de eerste plaats voor een veilige luchthaven, een degelijke dienstverlening en voldoende personeel. Niet om financiële ruimte te creëren voor een buitenlandse aandeelhouder.

**Voor gebouwen is er geld.
Maar voor mensen?**

De tegenstelling wordt bijzonder zichtbaar in Oostende. De Vlaamse overheid investeert er terecht in infrastructuur. Zo wordt de nieuwe brandweerkazerne integraal door de publieke LOM Vlaanderen gefinancierd. Dat is noodzakelijk. Een luchthaven

kan niet functioneren zonder veilige en moderne infrastructuur.

Maar een prachtige brandweerkazerne blust geen brand. Dat doen mensen. Een luchthaven wordt niet veilig gehouden door beton, voertuigen of mooie plannen, maar door voldoende opgeleide brandweerlieden, securitymedewerkers, inspecteurs en andere personeelsleden.

De ACOD waarschuwt al langer voor de druk waaronder het personeel op de regionale luchthavens moet functioneren. Wie veiligheid ernstig neemt, moet daarom niet alleen investeren in infrastructuur maar ook in de mensen die ze moeten bemannen.

Oostende betaalt veel zwaardere prijs

Ook de verdeling van de besparingen roept fundamentele vragen op. Voor Antwerpen-Deurne zou de ondersteuning volgens de cijfers die op tafel liggen slechts beperkt verminderen. Voor Oostende-Brugge bedraagt de daling ongeveer 29 procent. Deurne krijgt ondertussen nog

vijf jaar om te bewijzen dat het levensvatbaar is.

Waarom krijgt Antwerpen zoveel meer ademruimte dan Oostende? En wat betekent die forse vermindering concreet voor Oostende? Welke garanties zijn er voor de werkgelegenheid? Welke waarborgen zijn er dat niet opnieuw op personeelsbezetting wordt bespaard? Welke garanties krijgen de werknemers die vandaag iedere dag de luchthaven operationeel houden? Daarover horen we bijzonder weinig.

Geheime deal die we per ongeluk kennen

Daar komt de manier waarop de overeenkomst tot stand kwam bovenop. De dading met Egis was vertrouwelijk. Het Vlaams parlement en de publieke opinie kregen de inhoud niet te zien omdat de minister plots voor maximale transparantie koos. We kennen de overeenkomst omdat haar kabinet hem per vergissing verspreidde. Daardoor werd duidelijk dat miljoenen euro aan wederzijdse vorderingen werden geregeld en dat Vlaanderen langdurige financiële engagementen tegenover de luchthavens aangaat. Dat alleen al zou voldoende reden moeten zijn om volledige openheid te geven. Maar vervolgens bleek dat de Inspectie van Financiën niet een, niet twee, maar drie negatieve adviezen had uitgebracht.

Drie keer gewaarschuwd en toch doorzetten

Een minister is niet verplicht ieder advies van de Inspectie van Financiën te volgen. Maar wie drie keer wordt gewaarschuwd en toch doorgaat, kan achteraf niet doen alsof die waarschuwingen irrelevant waren. De Inspectie stelde ernstige vragen bij de overeenkomst en waarschuwde onder meer voor mogelijke problemen met de Europese staatssteunregels.

Op 10 september ging onderzoeksmedium Apache nog een stap verder. Op basis van documenten die het kon verifiëren, stelt het medium dat onderdelen van de overeenkomst strijdig zijn met Europese en Vlaamse regelgeving en dat de schikking onrechtmatige vorderingen zou bevatten. Dat zijn ernstige beschuldigingen. Het is uiteindelijk aan de bevoegde instanties om juridisch vast te stellen of de regelgeving daadwerkelijk werd overtreden. Maar politiek kan men niet naast de essentie kijken: de minister was vooraf herhaaldelijk ge-

waarschuwd voor juridische en financiële risico's en besliste toch om de overeenkomst te sluiten.

“Publiek geld dient voor veilige luchthaven, degelijke dienstverlening en voldoende personeel. Niet om financiële ruimte te creëren voor buitenlandse aandeelhouder”

Rechtszekerheid?

In het Vlaams parlement bleef minister De Ridder haar overeenkomst verdedigen. De historische geschillen moesten worden afgesloten. Procedures moesten stoppen. De toekomst moest opnieuw ‘rechtszekerheid’ krijgen. Maar precies dat woord wringt.

Waar is de rechtszekerheid voor de werknemers? Waar is hun zekerheid dat hun job over vijf of tien jaar nog bestaat? Waar is de zekerheid dat er voldoende collega's zullen zijn om hun werk veilig uit te voeren? Waar is de garantie dat besparingen niet opnieuw op het personeel worden afgewenteld? Voor Egis wordt onderhandeld over financiële zekerheid. Voor Deurne wordt vijf jaar extra tijd georganiseerd. Voor het personeel blijft vooral onzekerheid over.

Personeel is geen sluitpost

De ACOD zal niet aanvaarden dat werknemers uiteindelijk de rekening betalen voor politieke keuzes en financiële constructies waarop zij zelf geen enkele invloed hadden. Wanneer een luchthaven verlies maakt, is het gemakkelijk om naar personeelskosten te kijken. Maar werknemers hebben deze constructie niet bedacht. Zij hebben de LOM-LEM-structuur niet ingevoerd. Zij hebben de concessie niet onderhandeld. Zij hebben de dading niet afgesloten. Zij hebben geen drie negatieve

adviezen naast zich neergelegd. En zij hebben geen miljoenen euro's naar Frankrijk verschoven. Het personeel mag dan ook niet de rekening betalen wanneer het model niet blijkt te werken.

Tijd om LOM-LEM zelf te evalueren

Daarom moeten we eindelijk de fundamentele vraag stellen die in alle discussies over percentages en subsidies dreigt te verdwijnen. Heeft de privatisering van de exploitatie sinds 2014 eigenlijk gebracht wat Vlaanderen ervan verwachtte?

Leg alle cijfers op tafel. Hoeveel heeft Vlaanderen sinds 2014 geïnvesteerd in Antwerpen en Oostende? Hoeveel subsidies werden betaald? Hoeveel infrastructuur werd door de belastingbetaler gefinancierd? Hoeveel investeerde de private exploitant zelf? Welke bedragen vloeiden vanuit de LEM's naar Egis? Welke financiële risico's heeft Egis daadwerkelijk zelf gedragen? Hoeveel werd gedurende diezelfde periode geïnvesteerd in het personeel?

Pas wanneer die cijfers naast elkaar liggen, kunnen we eerlijk beoordelen wie de voorbije twaalf jaar het grootste risico heeft gelopen en wie het meeste voordeel uit deze constructie heeft gehaald.

Onze luchthavens hebben mensen nodig

De ACOD is niet tegen investeringen in Antwerpen of Oostende. Integendeel. Als Vlaanderen beslist dat deze luchthavens een toekomst hebben, moet het daar ook consequent naar handelen. Investeer dan in moderne infrastructuur. Investeer in veiligheid. Maar investeer vooral in mensen. Geef werknemers perspectief in plaats van hen iedere paar jaar opnieuw te confronteren met onzekerheid over hun toekomst. Wanneer een private exploitant met miljoenen euro belastinggeld wordt ondersteund, koppel daar dan harde voorwaarden aan over werkgelegenheid, personeelsbezetting, veiligheid, investeringen en transparantie. Want een luchthaven zonder voldoende personeel is uiteindelijk niets meer dan een startbaan met gebouwen ernaast. Rechtszekerheid mag geen privilege zijn van Egis. Onze mensen verdienen minstens dezelfde zekerheid.

Jan Van Wesemael

Gemeenschapsinstellingen Leerkrachten naar GO!

Traditioneel markeert 1 september de start van het nieuwe schooljaar. Voor de leerkrachten werkzaam in de gemeenschapsinstellingen betekende deze datum ook een soort van afscheid. Met de overheveling van deze leerkrachten naar het GO! wordt namelijk, na een intensieve transitieperiode opgevolgd door zowel de sector Overheidsdiensten als Onderwijs, uitvoering gegeven aan de beslissing van de Vlaamse regering dat jongeren in de gemeenschapsinstellingen volgens het jeugddelinquentierecht recht hebben op onderwijs georganiseerd door een school.

Tot en met 31 augustus van dit jaar waren de leerkrachten nog Vlaamse ambtenaren in dienst van het agentschap Justitie en Handhaving en organiseerden zij een vorm van huisonderwijs voor de jongeren die in

een van de drie gemeenschapsinstellingen (De Grubbe, De Zande en De Kempen) met in totaal zes campussen (De Grubbe, Wingene, Ruiselede, Beernem, De Markt en De Hutten) geplaatst zijn. Het Vlaams Dementiecentrum in de gevangenis Poort van Beveren valt buiten deze transitie gezien het werkt met TOAH (Tijdelijk Onderwijs Aan Huis)-leerkrachten.

Ondanks een protocol van niet akkoord namens de drie onderwijsvakbonden wegens onopgeloste pijnpunten na de onderhandelingen van het decreet, denderde de transitietrein verder en staan de leerkrachten nu op de loonlijst van schoolgroep Impact in het onderwijsnet van het gemeenschapsonderwijs. Impact kiest er voor om te werken met een algemeen directeur en drie adjunct-directeurs, één voor elke GI-vestiging, in de aansturing van

de leerkrachten die lesgeven aan door de jeugdrechter geplaatste jongeren. Het hoeft geen verder betoog dat een nauwe samenwerking met de sector Onderwijs nodig zal zijn gezien de specificiteit van de gemeenschapsinstellingen die letterlijk en figuurlijk voor een gedeelde werkomgeving zorgt.

Tom De Jonghe



Belgimage - Luc Claessen

Het uur van de waarheid bij VDAB

De VDAB staat voor de zwaarste besparingen ooit in 2026-2027. De Vlaamse regering en minister van werk Zuhal Demir leggen een forse besparing op: 20 miljoen euro in 2025, 25 miljoen euro in 2026 en 40 miljoen euro in 2027, samen 85 miljoen euro!

In totaal beschikt de VDAB over een jaarlijks budget van 876 miljoen euro aan werkings- en personeelsmiddelen om de uitgebreide taken en dienstverlening kwalitatief uit te voeren. Als we de 'gekleurde' middelen en middelen aan beleidskeuzes daarvan aftrekken is er eigenlijk maar een budget over van 424 miljoen euro om de dienstverlening aan de burgers te garanderen. De zware besparingen zullen dus een forse impact hebben van maar liefst 18%.

Nooit geziene kaalslag bij de VDAB

De gevolgen voor de werking, de dienstverlening en het personeel zijn enorm. Het is duidelijk dat er een doelbewuste politieke keuze gemaakt is om de openbare dienstverlening van de VDAB af te bouwen. De VDAB stond de voorbije jaren al fors in het oog van de storm: de vorige legislatuur is er reeds 22 miljoen euro bespaard en zijn er 422 'koppen' personeelsafvloeit geweest.

Dwaze keuze

Het getuigt van een totaal onverantwoord beleid om in deze sociaal-economische tijden fors te gaan besparen op de VDAB. Het is een performante en kwalitatieve publieke dienstverlener op de arbeidsmarkt, dat bewijzen alle studies. Het is ook de taak van een overheidsdienst als de VDAB om zijn diensten te garanderen aan de werkzoekenden en werklozen op een onafhankelijke, objectieve en kwalitatieve manier.

Minder dienstverlening, hogere werkdruk

De VDAB-personeelsleden garanderen al jaren een kwalitatieve dienstverlening voor bemiddeling, begeleiding en opleiding. Er is momenteel al een wervingsstop op alle personeelsniveaus behalve voor bemiddelaars. Daardoor vallen er al ga-



ten in de dienstverlening en verhoogd de werkdruk van de personeelsleden.

Syndicaal verzet

ACOD Overheidsdiensten wil niet dat er geraakt wordt aan het personeel. Het moet duidelijk zijn dat wij geen naakte ontslagen zullen aanvaarden. Ook niet via een omweg van een heroriënteringstraject dat negatief zou eindigen. De VDAB heeft de voorbije jaren genoeg bespaard en moet de nodige middelen behouden om de huidige dienstverlening te waarborgen. We hebben de voorbije weken al ons protest laten horen. Maar we hebben ook informeel overleg gehad met de VDAB-directie en met het kabinet van minister Demir, met de bedoeling om de concrete gevolgen van de besparingen te kennen en ze van tafel proberen te krijgen. Want er zijn alternatieven waar elders kan bespaard worden.

Het uur van de waarheid is nu aangeboden voor VDAB. Wij willen dat er nu een concrete blauwdruk op tafel komt zodat we weten waar het personeel en de vakbonden aan toe zijn. Het sociaal overleg in het EOC, het kennismakingsgesprek met de nieuwe 'VDAB-baas' en het gesprek met het kabinet in september zullen cruciaal zijn.

Chris Moortgat



Brandweer Een sterke brandweer, een veilige samenleving

Wie de brandweer probeer te hervormen door de opleiding uit te kleden, het statuut af te breken en de veiligheidsnormen te verlagen, brengt niet alleen het personeel in gevaar, maar meteen elke burger die ooit de hulp van de brandweer nodig zal hebben. In gemeenschappelijk vakbondsfront dienden de personeelsleden van alle hulpverleningsdiensten dan ook een stakingsaanzegging van onbepaalde duur in. Dit gaat immers over iets dat ons allemaal aangaat: de toekomst van het vak, de kwaliteit van de hulpverlening en de veiligheid van iedereen die hierop rekt.

Waarover gaat het concreet? Minister van Binnenlandse Zaken Bernard Quintin (MR) legde een conceptnota op tafel onder de geruystellende titel 'Naar een toekomstgericht HR- en opleidingsbeleid'. Daarachter schuilt een reeks ingrepen die elke ervaren brandweerman of -vrouw doet huiveren. Er komt een vierde kader van zogenaamde hulpverleners die tot 80 procent van de technische interventies

"De vakkennis van brandweerpersoneel is geen kostenpost die je weg bespaart, maar een collectief goed dat levens redt"

zouden mogen uitvoeren zonder de volledige brandweeropleiding te hebben doorlopen. Dat klinkt misschien efficiënt, tot zo een technische interventie omslaat in een brand en die hulpverlener niet adequaat kan reageren. Dat zal uiteraard gevaar opleveren voor zowel de burger als de collega's naast hem. Het Federaal Geschiktheidsattest en het rijbewijs B als minimumvoorwaarde verdwijnen, wat de deur opent voor lokale willekeur en een ons-kent-ons-cultuur bij aanwervingen. De verplichte voortgezette opleiding wordt

uitgehouden tot een vrij in te vullen urenpakket. En stagiairs zouden voor 100 procent inzetbaar zijn, zonder behoorlijke begeleiding.

Stop met de lat laag te leggen

Laat dat even bezinken. Deze zomer nog bestreden brandweerlieden uit het gehele land dagenlang de natuurbrand in de Hoge Venen, in zware en uitputtende omstandigheden. In diezelfde maand augustus verloor de Brusselse brandweer een collega tijdens een interventie in hartje Brussel. Hij was helaas niet de eerste. Uit respect voor hem, zijn nabestaanden en zijn korps past hier geen politieke recuperatie, ze verdienen in de eerste plaats stilte en respect. Maar het toont wel aan wat dit vak kan vragen, van het personeel en van hun gezinnen die thuis op hen wachten. Uitgerekend dat vak wil de Arizona-regering nu uitkleden. De klimaatverstoring brengt intensere hittegolven, zwaardere onweders en langere natuurbranden, terwijl nieuwe technologie en almaar

complexere interventies meer expertise vragen. Toch kiest zij ervoor de lat lager te leggen. De hervorming van de civiele veiligheid, die na de gas-ramp in Gellingen net inzette op uniformiteit en op de snelste gepaste hulp voor elke burger, wordt teruggedraaid naar een versnipperd landschap waarin je eigen veiligheid afhangt van de zone waarin je toevallig woont. Wie de logica daarachter wil begrijpen, moet zoals wel vaker naar de financiën kijken. Bij de hervorming beloofde de federale overheid plechtig om de helft van de financiering op zich te nemen, het fameuze 50-50 principe. Sinds de zones in 2015 operationeel werden, is die belofte nooit ingelost. De brandweer is een federale bevoegdheid, maar het zijn de lokale besturen die de rekening betalen. Ruim tien jaar later hoesten zij nog altijd ruwweg twee derde van de kosten op, terwijl de federale dotaties rond een vijfde blijven hangen. In plaats van die structurele onder-financiering eindelijk recht te zetten, kiest men ervoor om te besparen op het statuut en de opleiding van het personeel.

“Flexibilisering van arbeidstijdwet en opt-outregeling vormt bedreiging voor de fysieke en mentale gezondheid van het personeel”

Aanval op gezondheid en mentaal welzijn

Daarbovenop wil men brandweerlieden extra shifts laten draaien door een wijziging van de arbeidstijdwet. Vandaag kunnen brandweerlieden bovenop de 38-urenweek op vrijwillige basis maximaal 10 uur extra per week presteren via een opt-outregeling. Een wetsvoorstel van Les Engagés maakt het mogelijk volledige shifts van 12 of 24 uur als bijkomende arbeid te organiseren. Een dergelijke flexibilisering van de arbeidstijdwet en opt-outregeling vormt een bedreiging voor de fysieke en mentale gezondheid van het personeel. De veiligheid van de bevolking

komt op die manier onvermijdelijk ook in het gedrang. Brandweerlieden mogen dan wel fit en in vorm zijn, uiteindelijk zal ook bij hen de veer springen. Met alle gevolgen van dien voor de kwaliteit en doeltreffendheid van dienstverlening.

En wat als de veer effectief springt? Dan blijkt de erkenning ver te zoeken. Fedris, het federaal agentschap voor beroepsrisico's, weigert een posttraumatische stressstoornis bij brandweerlieden als beroepsziekte te erkennen. De redenering luidt dat PTSS het gevolg zou zijn van een kortstondige traumatische ervaring en dus een zaak voor de arbeidsongevallenverzekering. Daarmee gaat het agentschap voorbij aan wat elke hulpverlener uit ervaring weet: de meest voorkomende vorm van PTSS ontstaat niet door een enkel incident, maar door de opeenstapeling van kleinere traumatische ervaringen doorheen een volledige loopbaan. Wie na twintig jaar dienst breekt, kan geen datum en uur van een bepaalde gebeurtenis aanwijzen, het is het beroep zelf dat ziek maakt. Dat is per definitie een beroepsziekte. Door die realiteit te ontkennen, vallen collega's tussen wal en schip.

De burger verdient beter

De burger verdient beter dan blinde besparingen die verkocht worden als modernisering. Daar zit het echte probleem, want dit patroon kennen we in de openbare diensten maar al te goed. Overal zien we dezelfde beweging: goed opgeleide, beschermde vakmensen worden ingevuild voor minder opgeleide en minder beschermde arbeidskrachten, het statuut wordt uitgehold en het geheel krijgt dan een mooie (valse) naam. De brandweer vormt hierop geen uitzondering. Eerst hol je een openbare dienst uit, daarna zeg je dat het niet meer naar behoren werkt en vervolgens dient de markt zich aan als zogenaamd alternatief. Zo bespaar je een openbare dienst stap voor stap kapot, tot er geen andere keuze meer lijkt te bestaan: het zogenaamde TINA-principe. Bovenop dit alles komt het meest fundamentele probleem: het sociaal overleg wordt systematisch met de voeten getreden. Terwijl andere belanghebbenden vlot gehoor vinden, worden de representatieve vakbonden aan de kant geschoven. Een liberale minister die het sociaal overleg

onmiskbaar met een zekere minachting bekijkt, beschouwt dat blijkbaar vooral als een te nemen horde. Bezorgdheden uit het werkveld, herhaaldelijk en formeel geuit, blijven onbeantwoord. Een regering die over de hoofden van het personeel heen beslist, moet dan ook niet verbaasd zijn als dat personeel het op een gegeven ogenblik welletjes vindt en naar het enige drukkingsmiddel dat nog rest grijpt.

De strijd van de brandweer is die van ons allemaal

De eisen zijn nochtans redelijk en eenvoudig. Herstart onmiddellijk een ernstig en respectvol overleg. Trek de conceptnota in haar huidige vorm in. Geef rechtszekerheid over loopbaan en statuut, met inbegrip van een eerlijke eindloopbaanregeling en een waardig pensioen. Erken de posttraumatische stressstoornis als beroepsziekte. Kom eindelijk de financieringsbelofte na, in plaats van de rekening door te schuiven naar de gemeenten en het personeel.

Respect, veiligheid, onafhankelijkheid en kwaliteit: dat zijn de pijlers waarop een sterke brandweer rust en net die worden nu steen per steen afgebroken. De vak-kennis van een brandweerman of-vrouw is geen kostenpost die je weg bespaart. Zij is een collectief goed dat levens redt. De solidariteit met het stakende brandweerpersoneel spreekt dan ook vanzelf. Hun strijd is de onze, die van ons allemaal.

Gert Vlasselaer, Bart Van Melkebeke, Bart Servaes



Kinderopvang

Geen markt: lokale besturen moeten verantwoordelijkheid opnemen

Terwijl de nood aan kinderopvang groot blijft, merken we in Vlaanderen een steeds grotere afhankelijkheid van private aanbieders. Kinderopvang is nochtans een basisvoorziening en daardoor een publieke verantwoordelijkheid. Lokale besturen mogen die niet afschuiven op de markt. Het zeer kleine aandeel van lokale besturen in de recente uitbreidingsronde is zeer onrustwekkend. Uiteindelijk zullen lokale besturen en vooral hun burgers de dupe worden van de winstagenda die met de groei van commerciële spelers rasse schreden vooruit zet.

Wie vandaag een kinderopvangplaats zoekt, weet hoe nijpend de situatie is. Ouders botsen op wachtlijsten en opvanglocaties die simpelweg volzet zijn. Het Toekomstplan voor de Vlaamse kinderopvang is nochtans duidelijk over de ambitie. Kinderopvang moet uitgroeien tot een basisvoorziening waarop elk kind en elk gezin kan rekenen. Er moet voldoende, betaalbare en toegankelijke opvang zijn

“Meer dan 90 procent van de nieuw toegekende plaatsen gaat naar private initiatiefnemers. Dat is bijzonder zorgwekkend”

in de directe omgeving van gezinnen. De Toekomstgroep Kinderopvang stelt dat wanneer we uitgaan van een opvangbehoefte van ongeveer 80 procent van de kinderen tussen drie maanden en 2,5 jaar, tegen 2034 ongeveer 29.000 bijkomende plaatsen nodig zijn. Het aanbod moet bovendien gebieds-dekkend worden uitgebouwd, rekening houdend met demografische en sociale noden.

De realiteit vandaag staat daar ver vanaf. Eind 2025 waren er officieel 92.819 vergunde plaatsen voor baby's en peuters in Vlaanderen en Brussel. Dat waren er 356 minder dan een jaar eerder, een daling van 0,4 procent. Bovendien kondigde Opgroeien aan dat het cijfer voor de gezinsopvang nog naar beneden moet worden gecorrigeerd. Door een administratieve vertekening tijdens de coronajaren worden momenteel minstens 2.500 plaatsen meegeteld die in de praktijk al langer niet beschikbaar zijn. Het werkelijke beschikbare aanbod ligt daardoor volgens Opgroeien al jaren eerder rond de 90.000 plaatsen dan rond de 93.000.

Kinderopvang is publieke verantwoordelijkheid

Het Toekomstplan erkent dat zowel publieke als private initiatiefnemers een plaats kunnen hebben in het kinderopvanglandschap. Maar het maakt tegelijk duidelijk dat lokale besturen als regie en als actor

een cruciale rol spelen bij het realiseren van voldoende aanbod. Een gebieds-dekend aanbod vereist planning, monitoring en samenwerking.

Kinderopvang kan niet als een commerciële dienst ingericht worden. Als het aanbod afhankelijk wordt gemaakt van de logica van de markt, ontstaat er een grote sociale ongelijkheid. Het aanbod zal namelijk vooral gericht zijn op de geografische gebieden waar het inkomen gemiddeld hoger ligt. Kinderopvang wordt dan een verdienmodel, ten nadele van het overgrote deel van de bevolking.

Net daarom is het zo belangrijk dat lokale besturen ook zelf actief kinderdagverblijven uitbaten en bijkomende plaatsen realiseren. Ook in kwetsbare buurten moet er kinderopvang zijn. Ook gezinnen met lagere inkomens moeten toegang krijgen tot kwalitatieve opvang. De sociale meerwaarde van de kinderopvang valt of staat met een voldoende groot publiek aanbod. Lokale besturen beschikken over de instrumenten om opvang strategisch te plannen, personeel te organiseren en ervoor te zorgen dat het aanbod aansluit bij de noden van de lokale bevolking.

“Niet afbouwen, niet uitbesteden, niet weggijken. Wel investeren in publieke kinderopvang”

Uitbreidingsronde: wie krijgt de nieuwe plaatsen?

De Vlaamse overheid heeft ondertussen extra middelen en plaatsen aangekondigd. In het plan voor 2025-2029 werd onder meer voorzien in 4.500 nieuwe plaatsen met inkomenstarief via de meerjarenprogramma. Volgens Opgroeien werden op 15 december 2025 3.936 nieuwe plaatsen met subsidie voor inkomenstarief toegekend. Later kwamen daar nog bijkomende plaatsen bij, onder meer via een oproep voor innovatieve kinderopvang. Dat klinkt op het eerste gezicht als goed nieuws en uiteraard is elke bijkomende plaats welkom. Maar de kernvraag is: wie realiseert die plaatsen? Volgens onze analyse van de toekenningen gingen van

de 3.936 toegekende plaatsen slechts 262 plaatsen naar een lokaal bestuur in de vorm van een publiekrechtelijke uitbater (gemeente, OCMW of welzijnsvereniging). Dat komt neer op amper 6,65 procent.

Het overgrote deel gaat dus naar private initiatiefnemers. Dat is bijzonder zorgwekkend. Want als bijna alle nieuwe publieke middelen voor bijkomende capaciteit terecht komen bij private aanbieders, terwijl lokale besturen zelf nauwelijks nieuwe plaatsen realiseren, dan verandert ook de verhouding binnen het kinderopvanglandschap. Het aandeel van de lokale besturen wordt kleiner, terwijl de private sector verder groeit. Een financiering die geen onderscheid maakt tussen wie zijn personeel goed betaalt en wie dat niet doet, straft precies af wat publieke opvang onderscheidt: stabiele contracten, degelijke verloning, ervaren begeleiders die blijven.

De gevaren van marktconcentratie en privatisering

Natuurlijk kunnen private en publieke organisatoren naast elkaar bestaan. Het Toekomstplan erkent die diversiteit ook. Maar daaruit volgt niet dat lokale overheden hun eigen capaciteit moeten afbouwen of geen nieuwe publieke plaatsen meer moeten creëren. Integendeel. Als kinderopvang een basisvoorziening is, moet de lokale overheid ervoor zorgen dat die voorziening er is. Zeker het groeiende aanbod van commerciële spelers roept vragen op. Wanneer kinderopvang georganiseerd wordt met een commerciële logica, ontstaat onvermijdelijk druk op de loon- en arbeidsvoorwaarden en op de tewerkstelling. Dat is problematisch in een sector waar personeelsinzet en kwaliteit hand in hand gaan. Er verandert iets fundamenteel wanneer kinderopvang een commerciële dienstverlening wordt. Dit gevaar wordt in het Toekomstplan onvoldoende erkend. Een verdere verschuiving naar grote private spelers brengt bovendien een tweede risico met zich mee: marktconcentratie. Wanneer steeds meer plaatsen bij een beperkt aantal grote organisatoren terechtkomen, neemt de diversiteit af en groeit de afhankelijkheid van enkele spelers. Dat maakt lokale besturen uiteindelijk zwakker. De overheid betaalt, ondersteunt en faciliteert maar heeft steeds minder eigen capaciteit en kan minder invloed uitoefenen op de ontwikkeling van de sector. Niet de democratisch bepaalde noden, maar

de winstlogica van aandeelhouders wordt daardoor bepalender. Met naast een democratisch deficit ook vooral een groeiend sociaal deficit.

Strijd loont

Toch mogen we de strijd niet opgeven. In Aalst werd de privatisering van de stedelijke kinderopvang voorlopig tegengehouden. Dit toont dat politieke keuzes niet vastliggen. Publieke kinderopvang kan wel degelijk verdedigd worden wanneer werknemers, ouders en lokale mandatarissen samen duidelijk maken dat kinderopvang geen marktproduct is.

Dat is uiteindelijk de kern van het debat. We kunnen ervoor kiezen om kinderopvang steeds verder te behandelen als een markt waarin publieke middelen gebruikt worden om de winsten van private aanbieders te garanderen. Of we kunnen ervoor kiezen om kinderopvang te beschouwen als wat ze werkelijk is: een essentiële voorziening waarop kinderen en gezinnen moeten kunnen rekenen.

Voor ACOD LRB moeten lokale besturen hun verantwoordelijkheid opnemen. Niet afbouwen, niet uitbesteden en niet weggijken. Wel investeren in publieke kinderopvang, in personeel en in voldoende plaatsen. Want de kinderopvang is van iedereen.

Dries Goedertier

Klokkenluiders Beschermen of de potten dichtdekken?

Op 17 juli 2026 gaf de Vlaamse Regering een tweede principiële goedkeuring aan een ontwerpdecreet over klokkenluiders. Wat wordt voorgesteld als een versterking van de bescherming van klokkenluiders, dreigt in de praktijk uit te draaien op minder transparantie en minder democratische controle. Door nieuwe beperkingen op de openbaarheid van bestuur zouden lokale besturen en Audit Vlaanderen documenten uit klokkenluidersdossiers gemakkelijker kunnen achterhouden, zelfs nadat onderzoeken zijn afgesloten.

Dat is een verontrustende evolutie voor werknemers die misstanden aan de kaak stellen, voor burgers, voor vakbonden, voor journalisten en voor verkozen mandatarissen die hun controlerende taak ernstig nemen. Transparantie is geen luxe, maar een fundament van de democratische rechtsstaat. Wanneer overheden zelf kunnen bepalen welke informatie verborgen blijft, komt dat fundament onder druk te staan.

Hoewel het ontwerpdecreet nog niet definitief is goedgekeurd en het advies van de Raad van State nog wordt afgewacht, vindt ACOD LRB dat fundamentele bezwaren tegen deze verdere inperking van de openbaarheid van bestuur vandaag moeten worden besproken. Ervaring leert dat na een advies van de Raad van State de politieke besluitvorming vaak snel wordt afgerond. Daarom is het belangrijk dat het maatschappelijk en parlementair debat nu wordt gevoerd, voor de voorgestelde wijzigingen een feit zijn.

ACOD LRB kiest er dan ook voor om deze discussie niet achter gesloten deuren te voeren, maar publiek aan te kaarten. De bescherming van klokkenluiders, de controle op de werking van overheden en het recht van burgers op informatie raken immers de kern van een democratische samenleving. De onderstaande tekst werd reeds gepubliceerd in Knack.

“Vlaamse regering zet klokkenluiders een hak”

“Je zult het maar voor hebben: als personeelslid van een lokaal bestuur merk je financieel gesjoemel op. Het blijft dagen

in je hoofd malen tot je na lang twijfelen toch de stap durft te zetten en alles doorgeeft aan Audit Vlaanderen. Je krijgt een ontvangstbevestiging, maar dan hoor je maanden niets. Je denkt: dat zal wel normaal zijn, misschien is het een goed teken dat ik maanden niets hoor, het onderzoek zal volop bezig zijn. Tot je na meer dan een jaar stilte toch een mailtje stuurt naar Audit Vlaanderen met de vraag hoe ver het staat met het onderzoek. Audit laat je weten dat het onderzoek is afgesloten. Zonder meer. Je begint te twijfelen: is wat ik gezien heb en wat ik vandaag nog altijd zie binnen mijn lokaal bestuur, dan geen financieel gesjoemel? Volgens mij wel. Blijkbaar denkt Audit Vlaanderen daar anders over. Je kan het niet loslaten en om je eigen twijfels te pareren, vraag je het onderzoek op bij Audit Vlaanderen, zo kan je immers achterhalen waar jouw eventuele fout zit. Precies die laatste stap wil de Vlaamse regering nu onmogelijk maken. Door een aanpassing die de Vlaamse regering wil doorvoeren in het Bestuursdecreet zal Audit Vlaanderen jouw vraag tot openbaarmaking simpelweg kunnen weigeren. Als klokkenluider zal je niet meer kunnen nagaan waarom Audit Vlaanderen geen verder onderzoek heeft gevoerd op stukken die doorgegeven werden. Je zal zelfs niet kunnen verifiëren of Audit Vlaanderen

überhaupt wel een onderzoek heeft gevoerd.”

Waarover gaat dit?

De Vlaamse Regering hechtte tijdens haar laatste vergadering voor het reces haar tweede principiële goedkeuring aan een ontwerp van decreet dat de klokkenluidersregeling aanpast. De verpakking oogt mooi: klokkenluiders beter beschermen. Niemand kan daar iets op tegen hebben, ware het niet dat de eerste artikels ervoor zorgen dat er bijkomende beperkingen op de openbaarheid van bestuur bijkomen, waardoor klokkenluiders net minder beschermd zullen worden.

Wat verandert er precies? Artikel 2 voert een absolute weigeringsgrond in: alle documenten die deel uitmaken van een klokkenluidersdossier kunnen aan de openbaarheid worden onttrokken. ‘Absoluut’ wil zeggen: zonder enige belangenafweging. Vandaag moet een bestuur dat een document wil achterhouden telkens afwegen of het belang van geheimhouding wel zwaarder weegt dan het recht van de burger op informatie. Die afweging verdwijnt hier volledig. De geheimhouding geldt bovendien eeuwig: “...niet alleen tijdens het onderzoek, maar ook na de beëindiging ervan”, schrijft de regering zelf in haar toelichting.



Wie oordeelt daarover? Het meldingskanaal zelf. Voor de lokale besturen is dat het hoofd van het personeel van precies het bestuur waarover gemeld werd. De vos bewaakt het kippenhok, en mag zelf beslissen dat niemand ooit nog binnenkijkt. Het meest cynische detail: de nieuwe regel bevat geen uitzondering voor de klokkenluider zelf. De geheimhouding die gezegd de melder beschermt, kan dus tegen de melder zelf worden ingeroepen, om hem de toegang tot zijn eigen dossier te weigeren. Een bescherming die je tegen de beschermde kan keren, verdient die naam niet.

Artikel 3 doet hetzelfde voor alle audits en administratieve handhaving: die documenten blijven vertrouwelijk, “ook nadat die procedures en onderzoeken zijn beëindigd”. Geen enkel stuk van een afgesloten audit moet nog worden vrijgegeven. Wie wil weten wat Audit Vlaanderen met een melding heeft gedaan, of net niet heeft gedaan, botst voortaan op een muur.

Audit Vlaanderen houdt niet van potentijkijzers, zeker niet van klokkenlui-ders

Waar komt dit vandaan? ACOD LRB heeft in 2024 samen met een klokkenluider stukken opgevraagd bij Audit Vlaanderen, om te kunnen nagaan welk onderzoek Audit Vlaanderen had gevoerd op basis van verschillende meldingen die in de jaren daarvoor waren doorgegeven door de klokkenluider. De klokkenluider, die zijn nek had uitgestoken, wou namelijk weten waarom Audit Vlaanderen ‘geen verder gevolg’ had gegeven aan zijn verschillende meldingen. Een redelijke vraag, zou je denken.

Audit Vlaanderen was blijkbaar ‘not amused’ en weigerde het grootste deel van de documenten en de stukken van het gevoerde onderzoek vrij te geven aan de klokkenluider. Ook in beroep, bij de beroepsinstantie inzake de openbaarheid van bestuur, vingen we bot. We zetten echter door en trokken naar de Raad van State. Die maakte brandhout van de argumentatie van zowel Audit Vlaanderen als de beroepsinstantie. De klokkenluider moest inzage krijgen in het gevoerde onderzoek. De hoogste administratieve rechter van het land bevestigde daarmee wat de grondwet al ruim dertig jaar zegt: openbaarheid is de regel, geheimhouding de uitzondering. Iemand voelde de grond wel heel warm

worden onder de voeten en heeft de Vlaamse regering zo ver gekregen de deur decretaal te sluiten. Want dat is wat artikelen 2 en 3 doen: ze schrijven exact de toegang weer dicht die de Raad van State heeft geopend. Een overheid die door de rechter tot transparantie wordt verplicht en vervolgens de regels herschrijft om aan die verplichting te ontsnappen: als we een reden nodig hebben die aantoonst waarom we klokkenluiders en openbaarheid nodig hebben, dan wel deze.

Zelfs het milieu moet eraan geloven

Alsof het nog niet erg genoeg is, worden de bijkomende beperkingen in artikel 4 uitdrukkelijk doorgetrokken naar bestuursdocumenten die milieu-informatie bevatten. Nochtans gelden voor milieu-informatie internationaal en Europees net strengere transparantieregels dan voor gewone bestuursdocumenten en het valt sterk te betwijfelen of deze inperking die toets doorstaat.

Sta ook even stil bij wat dit betekent voor milieuorganisaties. Die doen vandaag geregeld een beroep op de openbaarheid van bestuur om na te gaan hoe vergunningen worden nageleefd en of er wordt opgetreden tegen vervuiling. Wanneer documenten uit handavingsdossiers en audits voortaan ook na afloop geheim kunnen blijven, wordt hun waakhondfunctie een stuk moeilijker. Wat er in onze bodem, ons water en onze lucht gebeurt, behoort de burger toe.

Inperking openbaarheid komt rechtsstaat en democratie niet ten goede

Het argument dat wordt gegeven is dat de openbaarmaking haaks zou staan op de vertrouwelijkheid van het onderzoek en dat auditoren enkel zo in volle onafhankelijkheid zouden kunnen werken. Het omgekeerde is waar: als niemand nog kan controleren wat er met meldingen gebeurt, zal ook interne of externe druk op auditoren nooit aan het licht komen. En de identiteit van melders wordt vandaag al beschermd: daarvoor bestaan de vertrouwelijkheidsplicht en de anonimiseren van documenten. Wie de melder wil beschermen, maakt namen onleesbaar. Wie het bestuur wil beschermen, verbergt het hele dossier.

Bovendien gaan deze argumenten lijnrecht in tegen de motieven die in 2018 werden gegeven bij de totstandkoming van het

Bestuursdecreet: “De openbaarheid van bestuur wil hiermee zowel de rechtsstaat als de democratie versterken. De toegang tot bestuursdocumenten biedt de burger immers een betere rechtsbescherming, die zowel op het preventieve als op het curatieve vlak ligt. Een bestuursinstantie die weet heeft dat de burgers over haar schouder heen kunnen kijken, zal er alle baat bij hebben om haar taken zo goed mogelijk uit te voeren. En de bestuursinstantie krijgt meteen ook een mogelijkheid de burger te tonen dat zij goed werk levert, wat het vertrouwen tussen burger en bestuur enkel maar ten goede kan komen.”

Voorts: “De toegang tot bestuursdocumenten biedt ook mogelijkheden tot een grotere mate van democratie en actieve betrokkenheid van de burger. Een aantal door de grondwet gewaarborgde fundamentele rechten, zoals het kiesrecht, de vrijheid van meningsuiting, de drukpersvrijheid kunnen in een informatiesamenleving pas ten volle tot hun recht komen wanneer de burger ook over voldoende informatie beschikt. Ook nieuwe vormen van inspraak en participatie veronderstellen dat de burger over voldoende informatie beschikt, zoniet zijn ze een lege doos en verhogen ze niet het democratisch gehalte dat eraan toegeschreven wordt.” Is men nu - nog geen tien jaar verder - plots de mening toegedaan dat burgers beter niet over de schouder van de overheid kunnen meekijken? Dat de gemeenteraadsleden, journalisten, vakbonden en gewone burgers die zich willen verzetten tegen slechte beslissingen van plaatselijke machthebbers, dat maar in het duister moeten doen? Echt democratisch lijkt dit alles toch niet.

Openbaarheid van bestuur is trouwens geen thema van meerderheid tegen oppositie. Elk parlementslid, elk gemeenteraadslid en elke journalist die zijn taak ernstig neemt heeft er zelf alle belang bij dat de overheid niet zelf beslist wat de burger mag weten.

Wij hopen alvast op een wakker Vlaams parlement na het reces, wanneer dit decreet ter stemming zal gebracht worden.

Gert Vlasselaer, Dries Goedertier

OCMW

De maatschappelijk werker: emanciperen of controleren?

Op 9 december 2025 organiseerden ACOD LRB, de twee andere vakbonden, de Federatie van OCMW-Sociaal Werkers en de Coalitie Humaan een studiedag over 'Sterk sociaal werk in het OCMW'. Centraal stonden vragen, zoals: "Hoe kunnen we de rechtenbenadering in het OCMW bevorderen? Hoe kunnen we de discretionaire ruimte voor sociaal werkers behouden en uitbreiden? Hoe kunnen we de rol en positie van OCMW-sociaal werkers versterken?" Na deze studiedag groeide de wens om de dialoog voort te zetten en gezamenlijk op dit elan voort te bouwen.

Op 26 juni 2026 werd daarom een panelgesprek georganiseerd op de studiedag van de coalitie 'Iedereen Beschermd'. Onder het centrale thema 'De sociaal werker in het OCMW: emanciperen of controleren?' werden vier stellingen voorgelegd aan de deelnemers. Een samenvatting van de inzichten.

1. Hoe blijf je emanciperend werken, terwijl het beleid vooral wil inperken, controleren en sanctioneren?

Het OCMW is de laatste schakel van de georganiseerde solidariteit. De kernopdracht, iedereen een menswaardig bestaan garanderen, staat onder grote druk sinds Arizona de werkloosheid in de tijd beperkt heeft en bijgevolg het OCMW verengde tot een controle- en activeringsinstantie. Emanciperend werken vertrekt van vertrouwen, maatwerk en het wegnemen van drempels. Arizona vertrekt echter van wantrouwen, voorwaarden en drempels. Het zijn twee conflicterende logica's en de maatschappelijk werker zit op het breukvlak. Veel maatschappelijk werkers hebben vandaag het gevoel dat ze nog louter beslissen of iemand geld krijgt of niet. De focus op administratie, meten, registreren, rapportage en controle is doorgeschoten en wint het van een menselijke aanpak. In een ideologisch klimaat waarin armoede steevast herleid wordt tot een gebrek aan individueel initiatief, neemt de druk op de OCMW's toe om te bewijzen dat de middelen goed besteed worden en de dienstverlening wel voldoende 'opbrengt'. Emanciperend werken wil daarentegen zeggen dat kwetsbare mensen begeleid worden zodat ze grip krijgen op hun situatie, hun rechten kennen en deze kunnen opnemen. De discretionaire ruimte van de maatschappelijk werker – de professionele marge om het verschil te maken tussen een menswaardig behandeld dossier en een dossier dat door de molen der standaardisering gaat – is in dit verband geen luxe, maar net de kern van de zaak. Het is onze taak als vakbonden om die discretionaire ruimte actief te verdedigen opdat maatschappelijk werkers hiervan op een gepaste manier gebruik kunnen maken om de sociale rechten van kwetsbare burgers zeker te stellen.

2. Staan de loon- en arbeidsvoorwaarden onder druk in de OCMW's?

De discretionaire ruimte is op het eerste gezicht iets waarop de maatschappelijk werker als individu een beroep kan doen in rela-

tie tot zijn of haar cliënten. Toch is de discretionaire ruimte geen louter individuele kwestie. De mogelijkheid om haar in te vullen, is afhankelijk van collectieve voorwaarden die vervuld moeten zijn. Zonder degelijke loon- en arbeidsvoorwaarden is er geen discretionaire ruimte. Wie onzeker is over het eigen contract, staat minder sterk in zijn schoenen om op te komen voor de menselijke waardigheid van iedere cliënt. De statutaire aanstelling en een stevige klokkenluidersregeling (voor statutairen en contractuelen) zijn twee instrumenten die maatschappelijk werkers helpen om recht in hun schoenen te staan en niet te plooiën onder de druk die door leidinggevers, politieke bestuurders en externen wordt uitgeoefend.

Een ander belangrijk element is de diplomavereiste die toegang geeft tot de functie van maatschappelijk werker die verantwoordelijk is voor het sociaal onderzoek. De verenging van het beroep tot een activeringsinstantie gaat samen met het voornemen van Arizona om deze diplomavereiste verder te versoepelen. Hoe eenzijdiger de invulling van het beroep, hoe minder de nood aan breed gevormde maatschappelijk werkers die in hun opleiding vooral geleerd hebben mensen te begeleiden en te versterken. Ook dit vormt een bedreiging voor de discretionaire ruimte en de beroepstrots van de maatschappelijk werker.

Voor al deze collectieve voorwaarden vertolken wij vakbonden de stem van het personeel, zowel op de werkvloer als in de verschillende overleg- en onderhandelingscomités.

"Emanciperend werken vertrekt van vertrouwen, maatwerk en het wegnemen van drempels. Arizona doet juist het tegendeel"

3. Garandeer je een veilige werkplek alleen met sancties?

Een veilige werkplek is van levensbelang. Het is een basisvoorwaarde voor iedere maatschappelijk werker. Geweld tegen medewerkers kan niet en moet streng veroordeeld worden. De hamvraag is hoe je het recht op een veilige werkplek het best garandeert. Risicoanalyses van de werkvloer en veiligheidsmaatregelen (ook inzake preventie) zijn daarbij onontbeerlijk. Sancties zoals de schrapping van het leefloon schieten dan weer hun doel voorbij. Een repressieve aanpak leidt tot meer frustratie, een groter wantrouwen en mogelijk tot nog meer geweld, zowel tegenover medewerkers van het OCMW als tegenover derden in de samenleving.

Wie echt oplossingen wil, moet durven kijken naar de maatschappelijke en politieke context waarin agressie ontstaat. Het is belangrijk te beklemtonen dat de frustratie een structureel en maatschappelijk gegeven is. De harde concurrentie op de

arbeidsmarkt en de grote tekorten in de zorg en de sociale dienstverlening creëren een voedingsbodem voor allerlei vormen van agressie. Die voedingsbodem moeten we wegnemen als we daadwerkelijk een halt willen toeroepen aan agressie. Dat vergt inspanningen en investeringen in sociale cohesie en herverdeling. Het vraagt sterke openbare diensten en een OCMW dat inderdaad kan inzetten op emanciperend maatschappelijk werk.

"We mogen het maatschappelijk werk niet isoleren van de bredere dienstverlening van het OCMW"

4. Er is veel te doen en alleen kunnen we het niet. Hoe versterken we de samenwerking?

Emanciperend werken is een collectieve opdracht die voldoende personeel, degelijke arbeidsvoorwaarden, professionele ruimte en bondgenoten vereist. Het is dan ook belangrijk dat maatschappelijk werkers samen met hun collega's voldoende collectieve macht opbouwen. Macht is niet iets om ons onwettig bij te voelen. Het is juist noodzakelijk macht na te streven om het verschil te kunnen maken, zowel voor de werkomstandigheden van maatschappelijk werkers als voor de burgers die op hen rekenen. Concrete strijdpunten die betrekking hebben op de materiële en professionele belangen moeten gekoppeld worden aan een bredere strijd voor een samenleving waarin welzijn en niet de winst centraal staat. Vakbonden hebben daarin een grote rol te vervullen. Hoe je het ook draait of keert, er zit macht in een vakbond wanneer mensen de handen in elkaar slaan voor hun gemeenschappelijke belangen en waarden.

Vakbonden en collectieve macht gaan samen. ACOD LRB ziet de opbouw van collectieve macht overigens niet als iets dat zich moet beperken tot de werkvloer. Werknemers stoppen niet met werknemers te zijn aan het einde van hun shift op de werkvloer. Zij hebben belangen op het werk, maar ook daarnaast in de gemeenschappen waarin ze leven. Ze willen goede loon- en arbeidsvoorwaarden, maar ook betaalbare zorg en een gezonde leefomgeving. Ze hebben kortom ook belang bij sterke openbare diensten. De inbedding van die openbare diensten in de woon- en leefwereld van werkende mensen is een sterke machtsbron. De dienstverlening van het OCMW heeft betrekking op heel veel zaken zoals ouderenzorg of gezinszorg waarmee mensen een emotionele affiniteit hebben. Voor al deze zaken zijn er bondgenoten te vinden, zowel bij de brede bevolking als bij middenveldorganisaties die actief zijn in deze maatschappelijke domeinen.

Samenhang en coalities

In deze organische verbinding tussen burgers en hun dienstverlening schuilt dan ook een groot potentieel voor het brede middenveld om een breed gedragen coalitie op te bouwen. Altijd bestaat de mogelijkheid om de publieke opinie mee te krijgen in een gedeeld verhaal waarin mensen verantwoordelijkheid opne-



men tegenover elkaar, daarin gesteund door openbare diensten die dagelijks voor hen klaar staan. Hierin liggen ook kansen voor een breder draagvlak voor emanciperend maatschappelijk werk. We zouden een grote fout maken door het maatschappelijk werk te isoleren van die bredere dienstverlening van het OCMW. Als vakbond zijn we actief in de verschillende geledingen van de OCMW-dienstverlening. In onze geledingen en instanties brengen we mensen met verschillende achtergronden samen. Ook dat is een van onze troeven.

Samenhang creëren in onze sociale strijd. Dat is onze syndicale opdracht. Dat is precies wat ACOD LRB nastreeft. Onder het motto 'OCMW's in nood' voerden we in het voorjaar van 2025 campagne tegen de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd. Als enige vakbond gingen we daarbij ook over tot een stakingsactie. Tegelijkertijd strijden we voor een sterke publieke zorg met onze campagne 'Niet winst maar wel-zijn', zowel op de werkvloer als in het bredere publieke debat. Beide campagnes zijn op een organische wijze met elkaar verbonden. De strijd voor sterke openbare diensten is een en dezelfde als de strijd voor emanciperend sociaal werk.

Dries Goedertier

Europees beleidsrapport Investeren in onderwijs is investeren in de toekomst

Wie wil dat jongeren morgen klaar zijn voor de uitdagingen in de maatschappij, moet vandaag investeren in onderwijs. Dat is de centrale boodschap van het nieuwe Europese beleidsrapport 'Investing in Education 2026: Focus on the Teaching Profession'. De Europese Commissie zoomt vooral in op één factor van cruciaal belang: de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep. Europa erkent niet alleen dat onderwijs een motor is voor economische groei en sociale samenhang, maar ook dat het tekort aan leerkrachten een van de grootste bedreigingen vormt voor de kwaliteit van het onderwijs.

In 2024 besteedden alle lidstaten van de Europese Unie samen gemiddeld 4,8 procent van hun bruto binnenlands product aan onderwijs. Dat stemt overeen met 9,7 procent van alle overheidsuitgaven. Hoewel deze cijfers wijzen op een stabilisering na de coronaperiode, ligt het aandeel van onderwijs in de totale overheidsuitgaven nog steeds lager dan voor de pandemie. De Europese Commissie waarschuwt dat onderwijs steeds vaker moet concurreren met andere prioriteiten, zoals defensie-uitgaven, energiebeleid en economische ondersteuning. Daardoor dreigt het risico dat investeringen in onderwijs achterblijven, terwijl net onderwijs essentieel is voor innovatie, productiviteit en een sterke democratie.

Tegelijkertijd investeert de Europese Unie zelf. In de periode 2021-2027 wordt ongeveer 150 miljard euro uitgetrokken voor onderwijs en vaardigheden via programma's zoals Erasmus+, het Europees Sociaal Fonds Plus en de herstelmiddelen na corona.

Leraren vormen grootste investering

Een opvallende vaststelling is dat personeelskosten veruit de grootste uitgavenpost in onderwijs vormen. Ongeveer twee derde van alle publieke onderwijsuitgaven gaat naar lonen en sociale bijdragen voor leraren, schoolleiders en ander onderwijs-personeel.

Dat is logisch. Geen enkel onderwijsbeleid kan slagen zonder voldoende goed opge-

leide en gemotiveerde leraren en personeel. Meer dan vijf miljoen leraren werken vandaag in de Europese Unie, goed voor ongeveer 3 procent van alle werknemers. De Commissie stelt terecht dat investeren in leraren geen kost is, maar een investering met een hoog maatschappelijk rendement. Onderzoek toont immers aan dat goede leraren een grote invloed hebben op leerresultaten, studiekeuzes en zelfs de latere kansen van jongeren op de arbeidsmarkt.

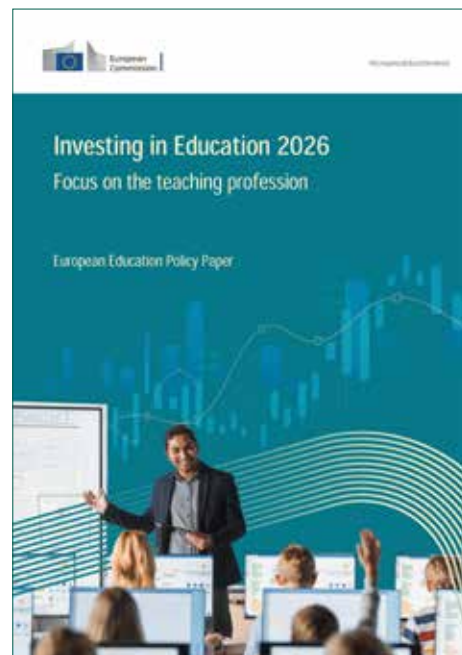
“Eerlijke lonen, werkbare omstandigheden, haalbare opdrachten en maatschappelijke waardering: geen luxe, maar noodzaak”

Beroep verliest aantrekkelijkheid

De Commissie erkent ook dat het lerarenberoep onder druk staat. Uit gegevens van het internationale TALIS-onderzoek blijkt dat voor steeds minder jonge mensen een loopbaan in het onderwijs de eerste keuze is. In 2024 gaf slechts iets meer dan de helft van de beginnende leraren aan dat lesgeven hun eerste beroepskeuze was. Bovendien daalde dat percentage ten opzichte van 2018.

Daarnaast zou 76,5 procent van de leraren opnieuw voor het beroep kiezen. Hoewel dit nog altijd een ruime meerderheid is, betekent het eveneens een daling ten opzichte van zes jaar eerder. Vooral ervaren leraren worden kritischer worden naarmate hun loopbaan vordert.

Deze cijfers zijn belangrijk, omdat ze rechtstreeks verband houden met het groeiende tekort aan leraren in verschillende Europese landen. Wanneer minder jongeren instromen en meer ervaren col-



lega's afhaken, komt de continuïteit van het onderwijs in gevaar.

Loon is belangrijk, maar niet voldoende

Het rapport bevestigt dat een degelijk salaris een belangrijke factor blijft. In de meeste Europese landen verdienen leraren echter minder dan andere werknemers met een vergelijkbaar opleidingsniveau. Een startende leraar in het lager secundair onderwijs verdient gemiddeld slechts 58 procent van wat vergelijkbaar geschoolde werknemers verdienen. Aan het einde van de loopbaan stijgt die verhouding tot gemiddeld 89 procent. Leraren die tevreden zijn over hun loon geven vaker aan dat zij opnieuw voor het beroep zouden kiezen. Toch trekt de Commissie een opvallende conclusie: hogere lonen alleen lossen het probleem niet op. Zelfs leraren die tevreden zijn over hun salaris, zijn minder geneigd om opnieuw voor het beroep te kiezen wanneer zij te maken krijgen met hoge werkdruk, stress of onvoldoende waardering.

Respect en werkbaarheid tellen even hard mee

Misschien is dit wel de belangrijkste les uit

het rapport. De aantrekkelijkheid van het lerarenberoep wordt niet alleen bepaald door geld, maar ook door werkomstandigheden.

Leraren blijven gemotiveerder wanneer zij:

- zich gewaardeerd voelen door de samenleving

- invloed hebben op onderwijsbeleid;
- kunnen rekenen op een ondersteunende schoolcultuur;

- goed samenwerken met collega's;
- minder administratieve lasten ervaren;
- voldoende tijd hebben voor hun privéleven.

Stress blijkt daarentegen een van de sterkste negatieve factoren. Leraren die veel werkstress ervaren, geven aanzienlijk minder vaak aan dat zij opnieuw voor het beroep zouden kiezen.

Voor vakbonden is dit een belangrijke bevestiging van wat al jaren wordt aangekaart: de strijd voor betere arbeidsvoorwaarden gaat over meer dan koopkracht alleen. Werkbaar werk, professionele

autonomie, ondersteuning en maatschappelijke erkenning zijn minstens even belangrijk.

Uitdaging voor Vlaanderen en Europa

De Europese Commissie roept de lidstaten daarom op om een geïntegreerd beleid te voeren. Dat betekent investeren in competitieve lonen, maar tegelijk ook inzetten op minder werkdruk, betere begeleiding van beginnende leraren, meer professionele ontwikkelingskansen en een sterker maatschappelijk imago van het beroep.

Voor Vlaanderen is die boodschap bijzonder relevant. Ook hier kampen scholen met een hardnekkig lerarentekort en groeit de bezorgdheid over de uitstroom van ervaren collega's. Het Europese rapport maakt duidelijk dat duurzame oplossingen enkel mogelijk zijn wanneer beleidsmakers en sociale partners samen investeren in zowel de materiële als de menselijke kant van het beroep.

Samengevat

Het rapport 'Investing in Education 2026' brengt een heldere boodschap: zonder sterke leraren geen sterk onderwijs. Investeren in onderwijs betekent daarom niet alleen investeren in gebouwen, technologie of leerplannen, maar vooral in de mensen voor de klas. Wie de leraren van vandaag ondersteunt en de leraren van morgen wil aantrekken, moet zorgen voor eerlijke lonen, werkbare omstandigheden, haalbare opdrachten en maatschappelijke waardering. Dat is geen luxe, maar een noodzaak.

Jeanluc.barbery@acod.be

Je kan het rapport lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/education-2026).

Interactief bordspel 'Samen Solidair'

Samen Solidair is een interactief bordspel voor twee tot vijf spelers, ontworpen om inzicht te geven in de sociale zekerheid. Het doel? Van START naar PENSIOEN reizen door themakaarten te verzamelen (een per thema) en onderweg uitdagingen zoals ziekte, werkloosheid of verlof te trotseren.

Elke beurt gooi je met een of twee dobbelstenen en verplaats je je pion. Land je op een thema-vak? Pak dan een bijpassende kaart en volg de instructies: ontvang of geef jetons (loon, sociale zekerheid of vrije tijd). De sociale zekerheidspot fungeert als veiligheidsnet: is deze leeg? Dan ontvang je niets tot hij weer gevuld is. Spelers dragen bij door per beurt een deel van hun loon in de pot te storten.

Heb je alle themakaarten? Dan mag je koers zetten naar PENSIOEN, waar je vrijetijd-jetons verdient (10 tot 2 voor de eerste tot vijfde speler). De winnaar? Degene met de meeste jetons, maar minstens even belangrijk is het nagesprek. Aan de hand van gesprekskaartjes wissel je met de andere spelers van gedachten over solidariteit en jullie ervaringen tijdens het spel.

Samen Solidair is een initiatief van Linx+



en ABVV, met steun van de Vlaamse overheid, en toont op een toegankelijke

manier hoe collectieve solidariteit ons allemaal beschermt.

Win een exemplaar!

Neem deel aan onze wedstrijd en geef ons jouw beste advies over hoe we jonge mensen kunnen aantrekken voor onze vakbond. De vijf meest originele, haalbare of inspirerende ideeën winnen elk een exemplaar van het bordspel Samen Solidair – een leuk en leerzaam spel over solidariteit en sociale zekerheid.

Laat je creativiteit de vrije loop gaan en bezorg ons je idee uiterlijk op 9 oktober via onderwijs@acod.be. Wie weet ben jij een van de gelukkige winnaars?



Onderwijsloopbaan niet langer automatisch beëindigd bij pensioenleeftijd

Tot nu toe betekende het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd in veel gevallen automatisch het einde van de loopbaan. Vanaf 1 september 2026 is dat niet langer zo: personeelsleden kunnen voortaan blijven werken. De overheid wil met deze maatregel inspelen op de aanhoudende personeelstekorten in het onderwijs.

Ook definitief gepensioneerden die niet langer in het onderwijs werkzaam zijn, kunnen zich kandidaat stellen voor een opdracht. Daarbij gelden enkele beperkingen: zij worden steeds tijdelijk aangesteld en kunnen geen recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) verwerven. Voor definitief gepensioneerden van de onderwijsinspectie kan een terugkeer als inspecteur niet. De gepensioneerde die in het onderwijs terug aan de slag wil, moet zich ervan bewust zijn dat de inkomsten die hieruit voortvloeien, aanleiding kunnen geven tot een vermindering van het pensioenbedrag en zelfs tot het opschorten van de uitbetaling ervan. Het is dus belangrijk dat men zich eerst goed informeert bij de Federale Pensioendienst en/of bij zijn ACOD-secretaris in de provincie of de regio Brussel. Het opheffen van het automatisme betekent concreet dat een personeelslid dat de pensioenleeftijd bereikt, zijn functie kan blijven uitoefenen zolang het personeelslid zelf geen ontslag neemt of het schoolbestuur geen rechtsgeldig ontslag geeft.

“Voortaan zijn er twee mogelijkheden voor pensionering”



Wie op pensioen wil gaan en niet langer wil werken, neemt vrijwillig ontslag. Afhankelijk van zijn statuut gelden verschillende opzegtermijnen. Wie aangesteld is voor een bepaalde duur moet zeven kalenderdagen opzeg geven. Wie tijdelijk voor doorlopende duur is aangesteld (TADD) of vast benoemd is, moet 15 kalenderdagen vooropzeg in acht nemen. Let in beide gevallen goed op dat de ingangsdatum van je pensioen direct volgt op de laatste dag van de opzegtermijn. De tweede mogelijkheid wordt gecreëerd door het schoolbestuur. Voor het bestuur ontstaat namelijk een nieuwe manier om de tewerkstelling van personeelsleden die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt te beëindigen. Daarbij gelden echter strikte voorwaarden: het ontslag moet gemotiveerd zijn en mag niet discriminerend zijn. Het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd alleen volstaat niet als

reden. Daarnaast moet een opzegtermijn worden gerespecteerd: drie maanden per begonnen schijf van tien jaar dienstanciënniteit. In de basiseducatie is er een maximumplafond van 26 weken. Voor de leden van de onderwijsinspectie krijgt de Vlaamse regering de mogelijkheid om de tewerkstelling te beëindigen mits een gemotiveerd verslag en naleving van de opzegtermijnen. Hierdoor ontstaat voor personeelsleden bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd een zekere rechtsbescherming, maar tegelijk ook een nieuw ontslagstelsel.

Meer informatie over dit thema vind je op onze website.

jeanluc.barbery@acod.be

Ledenvergadering Onderwijspact

Zodra de onderhandelingen over het Onderwijspact/Loopbaanpact afgelopen zijn, zullen wij onze leden informeren over wat op tafel ligt en hen consulteren opdat wij een standpunt kunnen innemen. De infosessies zullen via webinars

verlopen, de consultatie gebeurt met een online-enquête.

We weten nu nog niet wanneer de onderhandelingen rond zijn, maar als het zo ver is, zullen we onze leden onmiddellijk

uitnodigen via onze website, Facebook-pagina en nieuwsbrief. Als je de nieuwsbrief niet ontvangt, dan kan je dat melden via onderwijs@acod.be.

Vergelijkend onderzoek Na de PISA-resultaten* graag ook de PMTV-resultaten**

De publicatie van de PISA-resultaten is iedere keer een hoogmis van doemnieuws voor onze media. “Waar ging ons wiskundewonder heen?” “Kan Demir een kletsnatte PISA-dweil gebruiken?”, “Vroegere pretpedagogie duidelijk oorzaak van slechte PISA-resultaten”, “Waarom veel jongens de lat niet halen? Dat kan je niet los zien van de vervrouwelijking van het onderwijs.”

Ook voor de onderwijsverbeteraars en politici is het koren op de molen: iedereen kent de oorzaak van de ‘malaise’ in ons onderwijs – de pretpedagogie, de lage lat, het ‘falende’ migratiebeleid... – en uiteraard ook de remedie ertegen. Het rapport dat recent werd vrijgegeven, biedt weliswaar weinig reden om de champagnekurken te laten knallen, maar laten we er toch eerder met een nuchter hoofd naar kijken.

Dalende trend, maar geen uitzondering

De situatie is inderdaad niet rooskleurig. De negatieve tendens van de laatste rapporten wordt doorgezet. Toch moeten we dit genuanceerd bekijken. De Europese landen gaan er in het algemeen op achteruit. Slechts twee Europese landen doen het significant beter dan wij. Bovendien blijft onze positie, ondanks de achteruitgang, over het algemeen sterk. Het rapport bevat nochtans knipperlichten die we niet kunnen negeren. Het aantal Vlaamse toppresterders is gehalveerd en bedraagt nog maar 15 procent. Tegelijkertijd is het aantal laagpresterders fel gestegen. De kloof tussen kansrijke en kansarme kinderen blijft groot. Deze laatste groep is oververtegenwoordigd bij de laagpresterders. Drie kwart van de leerlingen uit de arbeidsmarktfinaliteit haalt het basisoniveau voor leesvaardigheid niet meer.

Evolutie zegt meer dan ranking

De evolutie van ons onderwijs is een

belangrijker signaal dan onze positie ten aanzien van de andere OESO-landen, want allerlei niet of moeilijk meetbare factoren kunnen verantwoordelijk zijn voor deze verschillen.

Bovendien: meet PISA wel de gehele kwaliteit van ons onderwijs? Uiteindelijk worden slechts drie vakken getest: lezen, wiskunde en wetenschappen. Wat met spreken, luisteren en schrijven, muzische vorming, geschiedenis, technische en beroepsgerichte vaardigheden (voor leerlingen in dubbele/arbeidsmarktfinaliteit)...? Ook die vakken bepalen mee hoe goed ons onderwijs is.

De olifant in de klas: het lerarentekort

Over de oorzaken van de kwaliteitsdaling zegt het PISA-rapport niets. Zonder ons te willen meten met de onderwijsverbeteraars en politici die nu worstelen voor een plaatsje in de schijnwerpers, durven wij naar het lerarentekort te wijzen. Dit probleem bestaat al meer dan twintig jaar en is steeds acuter geworden. Hoeveel leerlingen hebben de voorbije jaren gedurende weken of zelfs maanden bepaalde lessen niet gekregen? Hoeveel leerlingen hebben de voorbije jaren voor sommige vakken les gehad van een leerkracht die niet bevoegd was?

Een vertrekpunt, geen eindoordeel

Het PISA-onderzoek heeft zeker verdiensten, al was het maar omdat het longitudinaal onderzoek is en het ons toont hoe resultaten op enkele vakken evolueren in vergelijking met andere landen. Het is echter niet meer dan het vertrekpunt voor ander, diepgaand onderzoek.

Voor ons is het overigens zonneklaar dat de kwaliteit van het onderwijs staat of valt met een gekwalificeerde leraar voor de klas in een onderwijsinstelling waar men over alle tijd en middelen beschikt om de beste voorwaarden te scheppen voor kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen. Het diepgaand onderzoek moet ook over het



lerarentekort en de gevolgen ervan gaan en over de maatregelen die de kwaliteit van ons onderwijs uithollen.

Je kan het volledige PISA-rapport lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/PISA-2025).

** PISA staat voor Programme for International Student Assessment — een internationaal vergelijkend onderzoek van de OESO dat om de drie jaar de vaardigheden van 15-jarigen test op het gebied van lezen, wiskunde en wetenschappen. Het wordt afgenomen in tientallen landen wereldwijd en is bedoeld om onderwijssystemen onderling te kunnen vergelijken en evoluties op te volgen.*

*** PMTV staat voor Praktijk, Muzische en Technische Vorming.*

nancy.libert@acod.be

Vlaamse Onderwijsraad

Waarom de Vlor vandaag belangrijker is dan ooit

Sinds juni 2026 heeft de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) met Luc Jansegers een nieuwe voorzitter. Hij volgde Ann Verreth op, die de raad acht jaar leidde. De fundamentele vraag is ook voor hem niet enkel welke adviezen de Vlor formuleert, maar evenzeer hoeveel ruimte de politiek nog laat voor onafhankelijke reflectie en advies dat niet noodzakelijk strookt met de politieke agenda.

Luc Jansegers treedt aan in een periode van ingrijpende uitdagingen: dalende leerprestaties, lerarentekort, hervorming van de minimumdoelen, besparingen, de uitbouw van inclusief onderwijs en groeiende maatschappelijke verwachtingen. Tezelfdertijd staat de manier waarop onderwijsbeleid tot stand komt onder druk, wat de rol van de Vlor extra relevant maakt. De raad is geen belangengroep, noch een verlengstuk van de minister, maar de strategische adviesraad voor Onderwijs en Vorming. Hij brengt het onderwijsveld en sociaal-economische en sociaal-culturele organisaties samen en adviseert onafhankelijk aan regering en parlement.

Meer dan een adviesraad

De Vlor vervult een belangrijke democratische functie. Onderwijsbeleid raakt leerlingen, ouders, leraren, directies en instellingen rechtstreeks: beslissingen over leerplannen, evaluatie, financiering of lerarenbeleid landen uiteindelijk in de klas. Beleidsmakers hebben dus niet enkel politieke keuzes nodig, maar ook de expertise van wie die keuzes in de praktijk moet realiseren.

De Vlor brengt die perspectieven samen. Onderwijsnetten, vakbonden, ouders, leerlingen en studenten delen niet altijd dezelfde belangen, maar gaan in de raad met elkaar in debat en zoeken gezamenlijke standpunten. Door dit overleg wordt het onderwijsbeleid niet noodzakelijk eenvoudiger, maar wel beter geïnformeerd. De Vlor beperkt zich niet tot vragen van de regering. Hij kan ook op eigen initiatief adviezen formuleren en zo onderwerpen op de agenda plaatsen, met aandacht

voor langetermijnbeleid. Dat is belangrijk, want politieke besluitvorming wordt vaak bepaald door de korte termijn van een legislatuur, terwijl onderwijsveranderingen jaren nodig hebben om hun effecten te tonen. Een adviesraad kan die langere termijn bewaken en beleidskeuzes toetsen aan hun gevolgen voor de praktijk.

Op een beslissend moment

De nieuwe voorzitter Luc Jansegers kent de Vlaamse onderwijswereld en de werking van de overheid van binnenuit. Bij zijn aantreden beklemtoonde hij het belang van draagvlak en van dialoog met wie het onderwijsbeleid in de praktijk moet waar maken, een boodschap die extra gewicht krijgt nu verscheidene grote hervormingen tegelijk worden voorbereid en uitgevoerd. De Vlor moet daarin een evenwicht zoeken: een raad die zich enkel als tegenstander opstelt, dreigt invloed te verliezen; een raad die zich te gemakkelijk neerlegt bij politieke beslissingen, verliest zijn bestaansreden. Zijn kracht ligt in die onafhankelijke positie: kritisch waar nodig, constructief waar mogelijk, bereid belangen te confronteren, niet om de politieke verantwoordelijkheid over te nemen, maar om beslissingen te laten treffen met kennis van hun gevolgen.

"Soms is verdeeld advies eerlijker en informatiever dan kunstmatige consensus"

Wanneer overleg onder druk komt

De politieke druk op de adviesfunctie werd zichtbaar in recente dossiers, zoals de hervorming van de minimumdoelen in het basisonderwijs in 2025. Op 6 juni kreeg de Vlor een spoed-adviesvraag over een voorontwerp van decreet en besliste daar niet op in te gaan. De raad stelde vragen bij het proces en de gevolgen voor zijn rol als adviesraad en wees erop dat eerdere



adviezen grondig moesten worden meegenomen.

Dat illustreert een breder probleem. Een adviesraad met uiteenlopende organisaties heeft tijd nodig om complexe voorstellen te bestuderen, te bespreken en er een gedragen standpunt over te bereiken. Wanneer belangrijke dossiers via steeds kortere procedures verlopen, dreigt advies een formaliteit te worden in plaats van een volwaardig onderdeel van de beleidsvoorbereiding met gevolgen voor de kwaliteit van het beleid zelf. Een adviesprocedure heeft immers pas echte meerwaarde wanneer ze beleidsmakers nog toelaat voorstellen bij te sturen. Komt het advies pas wanneer de beslissing al vastligt, dan betekent het veel minder.

Besparingen leggen gevolgen bloot

Ook de begrotingspolitiek toont het belang van onafhankelijke advisering. In zijn advies over de begroting 2026 waarschuwde de Vlor voor de gevolgen van besparingen voor onderwijsinstellingen en studenten. Bepaalde groepen dreigen bijzonder hard geraakt te worden, zoals kwetsbare lerenden, anderstaligen en beursstudenten.

De Vlor vroeg meer overleg tussen beleidsmakers en onderwijsactoren. Dit is geen pleidooi om politieke keuzes on-

mogelijk te maken, maar een oproep om zichtbaar te maken wat begrotingscijfers betekenen voor scholen, studenten en de dagelijkse onderwijswerking. Hetzelfde geldt voor de evolutie naar meer inclusief onderwijs. Volgens de Vlor kan die overgang niet budgetneutraal verlopen en zijn voldoende middelen, personeel en infrastructuur noodzakelijke voorwaarden voor duurzame verandering.

Precies daar ligt een kernfunctie van advies: politieke ambities confronteren met de realiteit van de uitvoering, waar een maatregel op een tekort aan mensen, middelen, tijd of expertise kan botsen.

Onderwijskwaliteit is meer dan meten

De politieke discussie over onderwijs wordt sterk bepaald door leerprestaties, kennis, taalvaardigheid en toetsing. Dat is begrijpelijk gezien de zorgen over de Vlaamse leerresultaten. Toch schuilt hierin het risico dat onderwijskwaliteit uitsluitend wordt vertaald in wat meetbaar is. Onderwijs raakt ook gelijke kansen, welzijn, sociale ontwikkeling, burgerschap, inclusie en de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. De Vlor brengt hier een breder perspectief binnen.

Dit betekent niet dat hij zich a priori tegen toetsen of duidelijke onderwijsdoelen verzet. De meerwaarde van de Vlor ligt er juist in de verschillende dimensies van onderwijskwaliteit naast elkaar te leggen en te onderzoeken hoe ze zich tot elkaar verhouden. Dit vormt een nuttig tegengewicht, niet om politieke keuzes te blokkeren, maar om te vermijden dat één politieke analyse van een complex probleem automatisch de enige wordt.

Belang van georganiseerd meningsverschil

De waarde van de Vlor ligt uiteindelijk in het georganiseerde meningsverschil over de rol van de overheid, de autonomie van scholen, gelijke kansen, selectie. Deze discussies verdwijnen niet door ze buiten het overleg te laten, integendeel. Wanneer overleg ontbreekt, verplaatsen deze conflicten zich naar de uitvoering, richting schooldirecties, leraren, vakbonden, ouders, leerlingen... en botst een onvoldoende besproken maatregel op meer weerstand in de klas.

De Vlor biedt een plaats waar zulke te-

genstellingen vooraf kunnen worden onderzocht. Dit betekent niet dat elk advies unaniem moet zijn: soms is een verdeeld advies eerlijker en informatiever dan een kunstmatige consensus. Belangrijker is dat beleidsmakers worden geconfronteerd met de argumenten en expertise die in het onderwijsveld aanwezig zijn.

“Wijkt de politiek af van zwaarwegend advies, dan moet hij kunnen uitleggen waarom”

Onafhankelijke stem blijft noodzakelijk

De Vlaamse regering moet de adviezen van de Vlor niet automatisch volgen, de uiteindelijke verantwoordelijkheid ligt immers bij de verkozen politici. Maar daaruit volgt ook een democratische verantwoordelijkheid: wijkt de politiek af van zwaarwegend advies, dan moet hij kunnen uitleggen waarom.

De onafhankelijkheid van de Vlor is essentieel: een adviesraad heeft pas betekenis als hij ook ongemakkelijke conclusies durft trekken. Wanneer begrotingsdruk of politieke snelheid het overleg structureel verdringen, dan verliest niet alleen de Vlor aan invloed, maar wordt ook de beleidsvorming zelf armer.

De Vlaamse Onderwijsraad is meer dan een adviesorgaan: hij vormt een essentieel democratisch tegengewicht dat de stem van het onderwijsveld binnenbrengt in de politieke besluitvorming. Juist wanneer hervormingen snel worden doorgevoerd, blijven onafhankelijke expertise en georganiseerd overleg noodzakelijk. Een sterke Vlor draagt zo bij aan beter onderwijsbeleid en aan beleid dat gedragen, doordacht en duurzaam is.

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

ACOD VRT United

Een collectief voor de tijd die komt

Sinds twee jaar gebruikt ACOD VRT de baseline 'ACOD United', die onze visie op vakbondswerk samenvat. Maar wat betekent nu eigenlijk ACOD United? Is dat enkel een slogan, een nieuw logo, een catchy titel of, godbetert, een love brand? De volledige tekst van de visie is te lezen op <https://acodvrt.be> en we lichtten dit aan onze leden toe op 28 september in een 'State of the Union' op een dag met ook ABVV-voorzitter Bert Engelaar. Een samenvatting.

Wij zijn een collectief, een team

Vakbondswerk is teamwork, tot zover niks nieuws. Als ACOD United wil ACOD VRT collectief werken in alles wat we doen. Dat wil zeggen dat niemand in zijn eentje over een standpunt of actie beslist. We werken in de leiding in een team met vier (Ilse, Joke, Michelle en Wies) en nemen daar samen beslissingen. Deze aanpak breiden we uit naar ons bestuur, ons comité en onze leden. Om onze visie uit te bouwen hebben we iedereen nodig. Samen nemen we betere beslissingen, met meer verstand van zaken, meer diverse ideeën en meer slagkracht. Zo delen we samen de verantwoordelijkheid en is ACOD United één team met een democratische werking.

Democratie wil ook zeggen: kritiek. Na elke actie of onderhandeling plannen we een evaluatie. Laat ons zeker weten wat je goed vindt en wat niet. Alle opmerkingen of suggesties zijn voor ons heel waardevol, het zijn kansen om als team te leren.

Leren van elkaar en onze expertise delen, ook dat is teamwork. Hierdoor leren we bij als individu en als collectief. Dat maakt ons team zo sterk, zo solidair, zo United.

"Het is belangrijker dan ooit om ons ook buiten de vakbond te organiseren en een front te vormen"

Wij hebben sterke delegees

Zonder delegees varen we als vakbond blind en is er geen basis, noch om te onderhandelen, noch voor andere acties. Voor iedereen die bij de VRT werkt, is de eigen vakbondsdelegee het eerste aanspreekpunt voor vragen en problemen. Daarom zijn onze delegees bij uitstek de collega's die zonder oogkleppen een oogje in het zeil houden.

Onze vakbondsdelegees krijgen individuele en collectieve opleiding om met kennis van zaken te kunnen handelen en worden ingezet volgens hun kwaliteiten en kennis. Voorop staat het principe: "Iedereen mag zijn wie hij is."

In tijden van hoge werkdruk en thuiswerk is het moeilijker om mensen samen te krijgen. Daarom maken we maandelijks de tijd om samen over de muurtjes van de diensten te kijken en ervaringen



gen uit te wisselen.

Een vakbond is in de eerste plaats een netwerk van mensen. Soms komen de beste ideeën tijdens de pauzes, letterlijk of figuurlijk aan de koffiemachine.

Als organiserende vakbond willen we al onze collega's bewuster maken en actief betrekken. Actieve leden kunnen deel worden van ons team van delegees en zo mee leiding geven aan onze vakbond. Zo kan iedereen deel worden van ACOD United.

Wij werken samen

De uitdagingen van een moderne VRT-vakbond zijn groot: de openbare omroep wordt meer en meer geprivatiseerd waardoor we ook standpunten en werking rond onderaanneming en freelancearbeid moeten ontwikkelen. De samenleving wordt individualistischer, maar tegelijk organiseren veel werkende mensen zich ook buiten de vakbond. Dan spreken we nog niet over de extreemrechtse tendensen en de existentiële dreigingen zoals klimaat, oorlog en AI. Dat kunnen we niet alleen.

Het is belangrijker dan ooit om ons ook buiten de vakbond te organiseren en een front te vormen: met de andere vakbonden bij de VRT, met vakbondsafdelingen buiten de VRT en alle mogelijke bondgenoten.

In front werken kan niet zonder solidariteit. We kunnen niet verwachten dat we enkel bondgenoten hebben om ONS te helpen. Wij moeten ook HEN helpen. Solidariteit is de basis waarop onze vakbonden zijn gebouwd. Interne solidariteit tussen onze leden en collega's, maar ook met alle werkende mensen buiten de VRT.

Wies Descheemaeker

West-Vlaanderen

acod
ABVV OPENBAAR DIENSTEN
WEST-VLAANDEREN

**UITNODIGING
VERVENDAG SENIOREN**
ACOD West-Vlaanderen
Een dag vol gezelligheid, lekker eten en muziek!

MAXIMUM 80 PERSONEN

PROGRAMMA
Receptie
13.00 uur: maaltijd
Optreden van Bert Ostyn
Dessert
Muziek en gezellig samenzijn

MENU
Côte à l'os met groentjes

Bert Ostyn

DEELNAME €30 ALL IN
Dank, maaltijd, dessert, muziek en gezelligheid inbegrepen!

INSCHRIJVEN KAN VIA MAIL:
west.vlaanderen@acod.be
of telefonisch: 051 20 25 70
BETALING OP REKENING:
BE72 8775 0214 0216
Vereniging: Vereniging 1 - social partners

ACOD ROESELARE
Sint-Amundsstraat 112
8800 Roeselare

DONDERDAG 29 OKTOBER 2026
11.30 uur

We kijken ernaar uit om jullie te verwelkomen!

Samen Solidair – Expo over onze sociale zekerheid

De ACOD-afdeling Yser-Brigade Veurne organiseert samen met Linx+ de tentoonstelling 'Samen Solidair' die onze sociale zekerheid centraal stelt. Onze sociale zekerheid is een van de belangrijkste fundamenten van onze samenleving. Zij is er niet vanzelf gekomen. Ze is het resultaat van jarenlange sociale strijd en solidariteit. Net daarom is het belangrijk om haar geschiedenis te kennen en stil te staan bij haar toekomst. Met de expo 'Samen Solidair' willen Yser-Brigade en Linx+ bezoekers laten ontdekken waarom solidariteit vandaag nog altijd even noodzakelijk is. De tentoonstelling loopt van maandag 14 december 2026 tot en met zondag 17 januari 2027 in WZC Ter Linden in Veurne. Iedereen is welkom om een kijkje te komen nemen. Want sociale zekerheid maken we samen. Samen sterk. Samen solidair.

Seniorenfeest ACOD Telecom-Vliegwezen

Ons jaarlijkse seniorenfeest zal plaatsvinden op donderdag 8 oktober. Net zoals vorig jaar hopen we jullie massaal te verwelkomen in het gezellige chalet van het domein Parc Rodenbach in Roeselare. De lunch wordt aangeboden door een nieuwe traiteur, Gerrits Ambacht Events. De uitnodigingen met alle info mogen jullie begin september in de postbus verwachten.

Bij vragen kan je steeds een mail sturen naar ronald.huysmans@cgspace.be.

GENDER+ COMMISSIE
ACOD WEST-VLAANDEREN
INTERSECTORAAL, OPENBAAR, BETROKKEN.

ONZE VISIE:
ONS INZETTEN VOOR ELKE KWETSBAAR GROEP UIT DE MAATSCHAPPIJ

KORTRIJK

KIJK NIET WEG VAN ZINLOOS GEWELD!

Steeds meer geweld op openbare plaatsen, op openbaar vervoer, op straat.
Vrouwen, mannen, kinderen, jongeren, mensen met een beperking, de LGBTQIA+ gemeenschap...
Iedereen kan slachtoffer worden van geweld.

De dagen worden korter. De nachten langer.
Meer geweld. Meer onveiligheidsgevoel.

OP DE INTERNATIONALE DAG VAN DE VERANDERINGEN
16 NOVEMBER 2026
VOEREN WIJ ACTIE TEGEN AGRESSIE.

JE ZAL ONS ZIEN AAN HET STATION VAN KORTRIJK

DE JE ADRESSE OF GEWELD? KLIK NIET WEG.

- Geweld voorkomt niet in gewone
- Verwijst de politie of hulpdiensten.
- Maak anderen erbij.
- Bied hulp aan het slachtoffer als dat veilig kan.
- Blijf in de buurt en wees overtuigd getuige.
- Toon dat het slachtoffer er niet alleen voor staat.

DE DAGEN WORDEN KORTER. DE NACHTEN LANGER.

SAMEN TEGEN AGRESSIE. SAMEN TEGEN ZINLOOS GEWELD. SAMEN VOOR RESPECT EN VERANDERINGEN!

acod
ABVV OPENBAAR DIENSTEN
WEST-VLAANDEREN

SENIOREN INTERSECTORAAL ACOD . TBM
★ STELLEN VOOR ★

AMBIANCE in de Zulle

KOFFIE • GEBAK • SHOW • DANSMUZIEK
EEN FEESTELIJKE NAMIDDAG OM NOOIT TE VERGETEN

DRINSDAG 08 DECEMBER 2026

DEUREN OPEN OM 13U
KOFFIE • GEBAK • DRINK
OM 14.00UUR TOT 17U

LOCATIE FEESTZAAL DE ZULLE
WONDELINGEN 41 GENT

INSCHRIJVEN KAN
TELEFONISCH: 09 269 93 33
VAN 10 TOT 12.00 UUR VAN 10 TOT 12.00 UUR
E-MAIL: oost.vlaanderen@acod.be
MET VERMELDING AANTAL PERSONEN,
WAGT, GEMEENSCHAP, GELUK, MAAT, VERBODEN

DEELNAMEPRIJS 20€ PER PERSOON

REKENINGNUMMER: 8834 0771 0873 0138

INSCHRIJVEN KAN VANAF DINSDAG 1 SEPTEMBER 2026 TOT EN MET 27 NOVEMBER 2026!

Schrijf je snel in!
WACHT NIET TE LANG!

EEN VERANDERING VAN SENIOREN INTERSECTORAAL ACOD . TBM
SAMEN GEHOORT, SAMEN ONTDEKTEN, SAMEN FEESTEN!

Limburg

Infoavond pensioenen

Op woensdag 30 september om 19 uur geeft onze pensioenspecialiste tekst en uitleg in zaal De Witte, ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, over de nieuwe pensioenwetgeving, waarna er ruimte is voor vragen.

Stadsbezoek Leuven

Op zaterdag 3 oktober organiseert onze seniorencommissie een erfgoedwandeling in Leuven met als thema 'Hoogtepunten en verborgen hoekjes'. Deze twee uur durende wandeling gidst ons via het erfgoed en de historie van Leuven naar verborgen plekken. We starten aan het station om 10 uur (Vredesmonument op het Martelarenplein) en eindigen in het gebouw van ACOD Vlaams Brabant voor koffie en stuk taart omstreeks 12 uur. Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 tijdens de kantooruren. Betaling van XX euro per persoon op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Leuven + naam + aantal personen', voor 28 september. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet terugbetaald.

Oost-Vlaanderen

Decoratiefeest verdienstelijke leden en militanten

Op zaterdag 28 november 2026 viert ACOD Oost-Vlaanderen zijn verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefeest zal plaatsvinden in de Bijloke, Bijlokekaai 7, 9000 Gent. U kan zich hiervoor inschrijven als u voldoet aan een van volgende voorwaarden.

- Voor een bronzen medaille: minstens 10 jaar ononderbroken een militantenrol hebben vervuld bij ACOD.
- Voor een zilveren medaille: minstens 20 jaar ononderbroken een militantenrol hebben vervuld bij ACOD of minstens 40 jaar ononderbroken lid zijn van ABVV/ACOD.
- Voor 50, 60 of 70 jaar ononderbroken lidmaatschap wordt tevens een attentie voorzien.

In de vorige publicatie was een fout geslopen. De correcte voorwaarden staan hierboven.

Leden en militanten die hiervoor in aanmerking komen, bezorgen hun gegevens via het inschrijvingsformulier aan het intersectoraal secretariaat, Bagattenstraat 158, Gent.

U kan het inschrijvingsformulier aanvragen via e-mail naar oost_vlaanderen@acod.be of telefonisch op het nummer 09 269 93 33. Gelieve het formulier volledig ingevuld terug te bezorgen om in aanmerking te komen voor het decoratiefeest.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Kinderen van Zeppos

Hoe kwam Kapitein Zeppos aan zijn varen-de wagen? Waarom krijgt Mike Verdrengh nu nog altijd complimenten over zijn be-nen? Wie zat er allemaal achter het mas-ker van De Kat? Welke romance ontstond er tijdens Johan en de Alverman? Hoe ge-raakte Johnny Voners aan zijn eerste tv-rol? En waarom was zowat half Europa jaloers op de jeugdfeuilletons van de BRT? Peter Van Camp brengt de leukste verhalen uit zijn populair boek, met heel wat fragmen-ten uit de legendarische jeugdfeuilletons van de BRT en straffe anekdotes. Bakken nostalgie en tegelijk een boeiend stuk tv-geschiedenis.

De senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen organiseren deze lezing op donderdag 15 oktober om 14 uur in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158, Gent. Inschrijving door storting van 8 euro op bankrekening BE39 0003 2515 5619 op naam van ACOD S-PLUS Overheidsdien-sten Ronny De Rudder voor 19 september met vermelding 'Kinderen van Zeppos + aantal personen + naam + gsm'. Dit geldt als definitieve inschrijving.

Afdeling Sint-Niklaas: Moordspel!

Het Volkshuis 28 december 2019. Drie dagen na het geweldige kerstfeest onder socialisten. De schoonmaakploeg komt ter plaatse. Het is ijsig stil. Ze zien een lichaam op de grond. Bebloed, onbeweeglijk en onherkenbaar. Het lichaam voelt koud aan. Ze kijken naar elkaar en denken hetzelfde: wie is het slachtoffer en bovenal, wie is de dader? Ontrafel het mysterie, vind de dader(s), maar zorg ervoor dat ze jou niet vinden.

Wil je hieraan deelnemen op zaterdag 24 oktober om 19 uur in de Vermorgenstraat 9, Sint-Niklaas? Schrijf je dan in voor 12 oktober via oost_vlaanderen@acod.be. Deelname kost 5 euro per persoon, vooraf te betalen op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding 'KP0027 spel Sint-Niklaas 24-10-2026 + naam + aantal

personen'.

Ploegen van vijf à zes personen worden ter plaatse gevormd. Dranken en knabbels voor democratische prijzen.

Vlaams-Brabant

Eretekens voor verdienstelijke leden en militanten

Tijdens ons jaarlijks seniorenfeest, eind 2026, zetten wij onze militanten en leden in de bloemetjes die zich gedurende vele jaren hebben ingezet voor onze vakbond. Wie komt in aanmerking?

- Bronzen eretekens ACOD: militanten die gedurende minstens 10 jaar ononderbroken actief zijn geweest binnen ACOD.

- Zilveren eretekens ACOD: militanten die gedurende minstens 20 jaar ononderbroken actief zijn geweest binnen ACOD, of leden die minstens 40 jaar ononderbroken lid zijn van ACOD/ABVV.

- Getrouwheidsdiploma ACOD: leden die 50, 60 of 70 jaar ononderbroken lid zijn van ACOD/ABVV.

Alle gehuldigde aanwezigen ontvangen bovendien een kleine attentie als blijk van waardering. Voldoe je aan een van bovenstaande voorwaarden? Gelieve dit dan uiterlijk op 1 november telefonisch te melden aan het secretariaat via 016 21 37 20.

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we de vragen over de invloed van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke meer. We nemen dan ook een kijkje op de website mypension.be en geven uitleg over de pensioendatum en het te verwachten pensioenbedrag. 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 e-mail naar uw gewest.

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 21 oktober, 19 november, 24 november (Mechelen) 15 december, 13 januari (Mechelen) en 20 januari.
- Limburg ([limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be)): 28 oktober, 25 november, 16 december en 27 januari.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 15 oktober, 12 november, 9 december en 21 januari.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 6 oktober, 4 november, 2 december en 7 januari.
- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 8 oktober, 10 november, 3 december en 14 januari.

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