

TRIBUNE

**BEDANKT VOOR JULLIE
SOLIDARITEIT EN INZET
TIJDENS DE STAKING
VAN 12 OKTOBER !**



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	9
de post	10
gazelco	13
telecom	14
federale overheidsdiensten	15
vlaamse overheidsdiensten	19
lokale en regionale besturen	25
onderwijs	31
cultuur	35
agenda	38

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

Gil Willems (Gingelom), Ursula Baeten (Gellik), Levi Meykens (Spalbeek), Geert Weelders (Poperinge) en Ina De Vis (Oersel) wisten de juiste antwoorden op de vorige prijsvraag. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbond.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Willem I (1772-1843), Koning der Nederlanden voor en tijdens de Belgische onafhankelijkheid, had een band met Gent. Welke?
 - Hij legde het eerste tracé vast van de huidige ringweg R4.
 - Hij had er een lief en twee buitenechtelijke kinderen (een jongen en een meisje).
 - Hij stichtte de Universiteit Gent in 1817 en trok een kanaal naar Terneuzen.
- Wat is VIA? Alle drie de antwoorden niet gesubsidieerd.
 - Vlaams Intersectoraal Akkoord.
 - Vlaamse Interessante Activiteiten.
 - Vlaams Interactief Amusement.
- ACOD Spoor trok naar de Raad van State voor een nietigverklaring. Van wat?
 - De opsplitsing van de NMBS in een Vlaamse, Waalse, Brusselse en Duitse maatschappij.
 - Het einde aan de pensioenregeling wegens medische ongeschiktheid.
 - Het opnieuw inzetten van opgewaardeerde stoomtreinen wegens te dure elektriciteit.

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 "Stop! Het is genoeg!"

De ACOD heeft er een drukke actiemaand op zitten, met twee manifestaties en een stakingsdag. Hoe kijk je terug op die actiemaand?

Uwe Rochus: "Ik denk dat we mogen zeggen dat de vakbondsmanifestatie in Brussel op 9 oktober een succes was, mede dankzij de ruime steun van heel wat andere middenveldorganisaties. We mogen spreken van ongeveer 50.000 deelnemers. Opvallend was dat er ook bijzonder veel jongeren aanwezig waren. Ik bedoel dan niet de groepjes die de sfeer voor iedereen verzieken en gevaarlijke situaties veroorzaken, maar de vele jongeren die op een constructieve manier, met leuke pancartes en dansend door de straten trokken. Zij maakten duidelijk dat het beleid dat de regeringen van dit land zogezegd voor hun 'bestwil' uitstippelen niet hun keuze is.

Dat debat gaat bovendien over meer dan de besparingen van vandaag. Denk bijvoorbeeld aan het nieuws over de hoge kostprijs van publiek-private samenwerkingen. Daarbij voert de privésector grote openbare werken uit voor de overheid, maar wordt die investering nadien veelvoudig terugbetaald. Zo ontstaan financiële putten die niet op de begroting verschijnen, maar die toekomstige generaties wel moeten dragen, onder meer via besparingen op openbare diensten."

Je benadrukt de aanwezigheid van jongeren. Zie je daarin een bredere alliantie tussen jongeren en de vakbeweging?

Uwe Rochus: "Zeker en vast! Samen vormen we een beweging die vraagt dat regeringen andere keuzes maken. Dat gaat niet alleen over sociaal-economisch beleid, maar ook over het klimaat. De grote opkomst van jongeren op de klimaatmars van 11 oktober heeft dat nog maar eens bewezen. Zij zien hoe regeringen talmen met een doortastend beleid om de klimaatverandering af te remmen en terug te draaien. Daardoor lijkt de toekomst waarin zij moeten opgroeien als het ware in vlammen op te gaan.

Wat dat betreft – en ik benadruk het graag nog eens – is de ACOD hun medestander en een essentiële schakel in de ecologische transitie. Ook wij pleiten voor investeringen in het openbaar vervoer om de mobiliteitsproblemen aan te pakken, want die vormen een belangrijke bron van klimaatvervuiling. Als de Vlaamse

regering enerzijds beslist om de groeibudgetten van De Lijn opnieuw naar beneden bij te stellen en anderzijds een 'privé'luchthaven subsidies te 'schenken' hoeft het niet te verbazen dat jongeren samen met ons op straat komen."

Op 12 oktober organiseerde de ACOD een stakingsdag. Wat heeft die actie volgens jou duidelijk gemaakt?

Uwe Rochus: "We wilden duidelijk maken dat de openbare sector al bijzonder zwaar wordt getroffen door de bijkomende besparingen uit de Vlaamse Regering. De beloofde middelen van De Lijn worden naar beneden bijgesteld, de VRT moet extra besparen en ook de Vlaamse overheid zelf moet het met minder personeel doen.

Het laatste is niet duidelijk of dat zal gebeuren via niet-vervangingen of via naakte ontslagen. Maar als ik dan hoor dat men wil 'inzetten op artificiële intelligentie', dan zakt mijn broek wel af! Betekent dat dat de dienstverlening wordt uitbesteed aan externe, buitenlandse technologiebedrijven? Dat zal niet gratis zijn. Bovendien rijmt het moeilijk met het voornemen om net minder uit te besteden. En wat gebeurt er met de informatie over onze burgers die zulke bedrijven op die manier verzamelen?"

Er klinkt ook kritiek van jongeren die vinden dat stakingen vooral de verkeerde mensen treffen. Ze vragen zich af of staken wel zin heeft. Begrijp je die bezorgdheid?

Uwe Rochus: "Ik sta open voor die bekommernissen. Voor elke actiedag wordt intern uitgebreid gediscussieerd over de vorm, de aanpak, de middelen, de timing en de doelgroep. We stellen ons ook de vraag wie we met een actie zullen treffen. Het is zeker niet de bedoeling om gebruikers van openbare diensten te treffen of te straffen.

Maar het klopt ook niet om ervan uit te gaan dat een staking politici rechtstreeks moet raken en dat hinder voor anderen dus automatisch een mislukking is. Werknemers hebben weinig machtsmiddelen – te weinig. Ze beschikken niet over dure lobbykantoren of aandelenpakketten. Wat ze wel hebben, is hun arbeid en hun aantal. Tijdens een staking wordt zichtbaar hoeveel er van die arbeid afhangt. Als het land hapert wanneer trein-, tram- en busbestuurders, onderwijzend per-



Uwe Rochus - voorzitter

soneel, stadsreinigingsdiensten, postbodes of kinderverzorgers even stoppen, toont dat precies aan dat het zonder ons niet werkt."

Hoe kan de vakbeweging rekening houden met die kritiek en tegelijk haar boodschap krachtig blijven uitdragen?

Uwe Rochus: "Wat ik tussen het ongenoegen over onze acties door lees en hoor, is dat we met die jongeren veel grieven delen. Daarom nodig hen graag uit om samen rond de tafel te zitten en mogelijke alternatieve acties te bespreken.

Welke acties kunnen mensen aanspreken en voldoende media-aandacht krijgen, zodat we onze boodschap even duidelijk kunnen brengen en hetzelfde resultaat kunnen bereiken?"

Uwe Rochus: "Dat is een uitdaging voor ons als organisatie, maar we staan open voor suggesties van buiten de vakbond. We hoeven niet vast te houden aan één vaste vorm van actie als er andere manieren zijn om mensen te mobiliseren en onze eisen onder de aandacht te brengen."

Zie je op korte termijn ruimte voor een gezamenlijke actie van vakbonden, middenveldorganisaties en jongeren?

Uwe Rochus: "Binnen onze vakbond, maar ook daarbuiten, leeft grote onvrede over wat er zowel op Vlaams als op federaal niveau gebeurt. Daarom lijkt het me wenselijk om na te denken over een grote, breed gedragen mars in de nabije toekomst, samen met vakbonden, middenveldorganisaties en jongeren. Laat ons samen op straat komen en zeggen: 'Stop, het is genoeg. Wij willen een regering die andere politieke keuzes voor ons maakt.'"

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioen vragen 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): 19 november, 24 november (Mechelen), 15 december, 13 januari (Mechelen) en 20 januari.
- Limburg (limburg@acod.be): 25 november, 16 december en 27 januari.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 12 november, 9 december en 21 januari.

- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 4 november, 2 december en 7 januari.
- West-Vlaanderen (west_vlaanderen@acod.be): 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.

ACOD Senioren Limburg op bezoek in Leuven

De ACOD Senioren Limburg beleefden op zaterdag 3 oktober een prachtige cultuurdag in het toeristische Leuven (zie foto's). Samen met de enthousiaste gids Trui ontdekten zij de mooiste historische plekken en verhalen van de stad. Trui nam de groep mee op sleeptouw met haar boeiende uitleg. Iedereen genoot met volle teugen van het rijke erfgoed en het gezellige samenzijn. Het was een absoluut geslaagde en memorabele uitstap voor de hele groep. Deze fijne dag werd gezellig afgerond met koffie en taart in het gebouw van ACOD Vlaams-Brabant.



Poesjenellentheater brengt toeschouwers in vervoering

Op zaterdag 26 september woonde een grote groep senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen een voorstelling bij in de kelders van het Poesjenellentheater. Poesjenellen zijn stangpoppen die hun oorsprong vinden in Italiaans straat-

theater en zijn sinds de 16de eeuw deel van de volkscultuur van Antwerpen. De voorstellingen zijn komisch en worden gespeeld in een volkse en vaak rauwe stijl. Een voltreffer voor de aanwezigen!





NMBS Bedrijfscomité PBW: welzijn en veiligheid blijven aandacht vragen

Tijdens het Bedrijfscomité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) van 24 september stonden opnieuw heel wat dossiers op de agenda die rechtstreeks gevolgen hebben voor de werknemers van de NMBS. Voor de ACOD Spoor blijft een boodschap centraal staan: welzijn en veiligheid mogen nooit het slachtoffer worden van besparingen, reorganisaties of een toenemende werkdruk. Een bloemlezing.

Nieuwe aanpak vertrouwenspersonen

De NMBS schakelt over naar een nationaal team van zes professionele vertrouwenspersonen: drie Nederlandstalige en drie Franstalige medewerkers met een gespecialiseerde achtergrond in welzijn, psychologie of HR. Elke werknemer zal rechtstreeks een beroep kunnen doen op een van deze vertrouwenspersonen.

De huidige vertrouwenspersonen krijgen voortaan de rol van 'welzijnsambassadeur'. Zij blijven een belangrijke schakel op het terrein door signalen op te vangen, collega's te ondersteunen en waar nodig door te verwijzen.

De ACOD beklemtoonde dat deze hervorming alleen kan slagen wanneer de vertrouwenspersonen voldoende aanwezig

blijven op de werkvloer en wanneer de samenwerking met de welzijnsambassadeurs goed wordt uitgebouwd. Die ambassadeurs moeten bovendien kunnen rekenen op voldoende opleiding, tijd en middelen om hun opdracht degelijk uit te voeren. Het welzijn van werknemers mag geen theoretisch verhaal worden, maar moet ook op het terrein zichtbaar en voelbaar zijn.

Werkomstandigheden blijven aandachtspunt

De personeelsenquête Be Well bracht in het verleden verscheidene aandachtspunten aan het licht. In het CPBW wordt de voortgang van de daaraan gekoppelde actiepunten maandelijks opgevolgd. Tijdens deze vergadering kwamen opnieuw enkele bekende knelpunten aan bod, zoals luchtkwaliteit, temperatuur, verlichting en geluidsoverlast in kantoren. Die factoren hebben een rechtstreekse impact op het comfort, de gezondheid en het welzijn van het personeel.

B-ST werkt momenteel een aanpak uit waarbij deze aspecten nadrukkelijk worden meegenomen bij de inrichting en herinrichting van gebouwen. De ACOD blijft erop aandringen dat deze signalen niet alleen worden geregistreerd en geanaly-

seerd, maar ook daadwerkelijk leiden tot concrete verbeteringen op de werkvloer. Werknemers hebben recht op een gezonde en aangename werkomgeving.

Bezorgdheid over NMBS Academy

De geplande centralisatie van opleidingen binnen de toekomstige NMBS Academy bleef een belangrijk discussiepunt. Hoewel de directie de voordelen van een modern en gecentraliseerd opleidingscentrum benadrukt, blijven er heel wat vragen bestaan over de gevolgen voor het personeel.

De ACOD wees op de onzekerheid bij medewerkers, de soms gebrekkige communicatie en de bezorgdheid voor de toekomstige invulling van lesgevers- en instructeursfuncties. Ook het behoud van operationele expertise en veiligheidskennis dicht bij het terrein blijft voor ons een essentieel aandachtspunt. Daarnaast moeten de certificeringsvoorwaarden voor lesgevers op elk moment gewaarborgd blijven. Dit dossier wordt de komende maanden verder opgevolgd.

Klaarmaken Desiro's door treinbestuurders

Een ander gevoelig dossier is het plan om

treinbestuurders bepaalde voorbereidende controles van Desiro-treinen zelf te laten uitvoeren bij vertrek uit een bundel. Hoewel de risicoanalyse in verschillende compenserende maatregelen voorziet, stelde de ACOD dat het klaarmaken van een trein veel meer omvat dan enkel een deurentest. Vandaag voeren treinbegeleiders nog tal van controles uit, zoals het nazicht van nooduitrusting, sanitair, het SIV-systeem en toegankelijkheidsvoorzieningen. Alle vakbonden stelden vast dat dit dossier nog heel wat onbeantwoorde vragen bevat. Door de afwezigheid van de verantwoordelijke van B-CS.5 (treinbegeleiding) zal dit onderwerp tijdens de volgende vergadering opnieuw worden besproken.

Veiligheid blijft absolute prioriteit

Positief is dat het aantal seinoverschrijdingen verder blijft dalen. Dat is een belangrijke indicator voor de spoorveilig-

heid en een van de opvolgingspunten die voortvloeien uit de aanbevelingen van de parlementaire onderzoekscommissie naar het ongeval in Buizingen.

Toch blijven er aandachtspunten bestaan, vooral in bundels waar de infrastructuur minder beveiligd is. Ook de vertrekprocedure 'Linda' blijft nauwlettend opgevolgd. Uit de evaluatie blijkt dat afleiding en routinegedrag nog steeds de belangrijkste risico's vormen.

De ACOD pleitte daarom voor blijvende sensibilisering voor veiligheid-kritische handelingen en blijft werknemers oproepen om incidenten en fouten via de bestaande meldingskanalen te rapporteren. Alleen zo kunnen lessen worden getrokken en procedures verder worden verbeterd.

Meer arbeidsongevallen: waakzaamheid nodig

De verzuimcijfers stijgen momenteel hoofdzakelijk door een toename van het

aantal arbeidsongevallen. Vooral valincidenten bij treinbegeleiders en emotionele schokken bij treinbestuurders nemen toe. Ook in verschillende bundels wordt een zorgwekkende stijging vastgesteld. Dit is een duidelijk signaal dat blijvende investeringen in opleiding, begeleiding en preventie noodzakelijk blijven. Elk arbeidsongeval is er immers een te veel.

ACOD blijft op de afspraak

Uit deze vergadering blijkt opnieuw dat welzijn, veiligheid en werkorganisatie onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. ACOD Spoor blijft deze dossiers kritisch opvolgen en zal blijven aandringen op maatregelen die de veiligheid, gezondheid en het welzijn van alle spoorwerknemers versterken. Een veilige en gezonde werkplek is geen luxe, maar een fundamenteel recht voor iedere collega.

Kevin Jordens

NMBS Shiftwerk 2.0: ACOD zegt nee!

De NMBS wil in de tractiewerkplaatsen een nieuw ploegensysteem invoeren. De nationale werkgroep van ACOD-CGSP is duidelijk: wij vragen de opschorting van de invoering van Shiftwerk 2.0, gepland op 1 januari 2027.

Sinds het begin van de besprekingen kaarten wij aan dat men de gevolgen van organisatorische problemen, die in de eerste plaats tot de verantwoordelijkheid van de directie behoren, wil afwentelen op het personeel.

Onze prioriteiten zijn de volgende:

- Een betere coördinatie tussen B-TC en B-TO.
- Een betere samenwerking tussen B-TC4 en B-TC5, Aankoop en Logistiek.
- Een volledige opleiding voor alle personeelsleden.
- Voldoende aanwervingen om de werking van de dienst te garanderen.

Het project Shiftwerk 2.0 houdt meer flexibiliteit in, heeft een grotere impact op het privé- en gezinsleven van de personeelsleden en verhoogt het risico op geweigerde verlofaanvragen, vooral voor collega's met specifieke technische competenties. Voor de ACOD kunnen belangrijke wijzi-



gingen aan de arbeidsregelingen onder de huidige omstandigheden niet worden opgelegd. De negatieve ervaring met Shiftwerk 1.0 toont aan dat eerst de organisatorische problemen moeten worden opgelost alvorens nieuwe inspanningen van de werknemers te vragen.

Ons standpunt is ondubbelzinnig:

- Opschorting van de invoering van Shiftwerk 2.0 op 1 januari 2027.
- Prioriteit voor organisatie, opleiding en

aanwervingen.

- Elke evolutie moet gebeuren op vrijwillige basis en met respect voor het privéleven van de personeelsleden.

De prioriteit moet liggen bij het verbeteren van de arbeidsorganisatie en de arbeidsomstandigheden, niet bij het verhogen van de opgelegde flexibiliteit voor de personeelsleden.

Kevin Jordens

NMBS

Update centralisatie OCC's

Voor de zomervakantie verbond de directie zich ertoe werkgroepen te organiseren met het personeel op het terrein om de nieuwe organisatie van de OCC's en RCC te bespreken. Deze toezegging kwam er na talrijke syndicale tussenkomsten, waarbij wij aan de kaak stelden dat het project Real Time niet vertrok vanuit de realiteit die in de OCC's en het RCC wordt ervaren. In totaal namen 59 collega's deel aan deze werkgroepen. De directie stelde de conclusies voor op 19 september. Dit zijn de belangrijkste punten.

- In vergelijking met het oorspronkelijke project worden 13 extra werkposten gecreëerd: 8 posten Client Solutions (PACO) die ingevuld moeten worden door RTS-medewerkers, 3 posten DPD/CPC en 2 posten voor permanentie van de treinbegeleiding in een 3x8-regime. Deze posten moeten de werkdruk helpen verlichten. In totaal zullen 217 posten behouden blijven, tegenover 204 in het oorspronkelijke project.

- Als je momenteel in een OCC werkt (met uitzondering van Brussel), zal je geraadpleegd worden. Er zal dus niet langer sprake zijn van een automatische overplaatsing zoals oorspronkelijk gepland. Op basis van de antwoorden zal een prioriteitsvolgorde worden opgesteld voor de overplaatsingen naar Brussel, op basis van de anciënniteit in de graad. De beschikbare posten in Brussel zullen volgens deze rangschikking worden toegewezen. Deze raadpleging geldt ook voor personeelsleden van wie de verplaatsingstijd meer dan 11 uur bedraagt.

- Als je niet kiest voor een overplaatsing naar Brussel, zal je worden toegewezen aan de redeployment-cel. Wij hebben bij de directie aangedrongen op duidelijkheid over de concrete mogelijkheden tot redeployment.

Oktober 2027

In juni toonde B-HR ons een presentatie met de resultaten van de herklasseringen die in 2025 werden gerealiseerd:



68 collega's werden begeleid naar een nieuwe functie. Dit document vermeldt ook mogelijkheden tot herklassering naar functies van niveau R4+, onder meer bij B-TO (planner), B-PT en B-TC (teamleader in de productie in het atelier, supply chain-ondersteuning) enzovoort. Deze functies bevinden zich zowel in de regio als in Brussel. Wij vroegen hoeveel posten beschikbaar waren en waar deze zich bevonden. De directie antwoordde dat zij niet in staat was om de personeelsbehoeften of de verwachte vertrekken tegen eind 2027 te voorspellen.

Als je momenteel een dienstdoende functie uitoefent, zal je kunnen solliciteren voor de overblijvende posten via de procedure voor posten met profiel. Als je kiest voor een overplaatsing naar het RCC van Brussel, zal je ambtshalve worden ingeschaald in je nieuwe graad van operationeel coördinator niveau 1 (de vroegere adjunct-stationschef).

De overplaatsing van het volledige personeel is gepland voor oktober 2027. Dit geldt ook voor de Field Operations (RTS). Vanaf januari zullen opleidingen worden georganiseerd ter voorbereiding op de nieuwe functies. Wat de planning van de prestaties aangaat, geeft de directie aan

dat de medewerkers een zekere flexibiliteit zullen behouden. Zij zullen hun dienstrooster echter niet langer zelf beheren.

Voorlopig besluit

Als gevolg van de feedback vanuit het terrein en de tussenkomsten van de vakbonden heeft de directie bepaalde aspecten van het project herzien. Een groter aantal posten blijft behouden, sommige medewerkers zullen een financiële evolutie krijgen en het personeel zal voor elke overplaatsing worden geraadpleegd, in plaats van automatisch te worden overgeplaatst. Dit neemt niet weg dat wij fundamenteel overtuigd blijven van de conclusies van onze ACOD-CGSP-werkgroep van februari, samen met de afgevaardigden en militanten van de OCC's: de centralisatie zal het beheer van Real Time niet verbeteren. De werkgroepen van juli hebben trouwens eveneens een zwak punt van het door de directie verdedigde model blootgelegd: het verlies van kennis van de lokale specificiteit en de verzwakking van de rechtstreekse contacten met het personeel op het terrein. Wordt dus vervolgd...

Tony Fonteyne

Juridische procedures

Arizona stemt wetten, maar de strijd van ACOD Spoor gaat door

Ook al is een hele reeks wetten gestemd, wij leggen ons daar niet bij neer. We blijven actievoeren tegen het asociaal beleid van Arizona en ondernemen tegelijk juridische stappen om deze wetten voor de Raad van State en/of het Grondwettelijk Hof aan te vechten.

Al meer dan anderhalf jaar voeren we strijd tegen de Arizona-regering via acties, betogingen en stakingen. In mei-juni 2026 werd een pak wetten gestemd, onder meer om de contractuele aanwerving op te leggen vanaf 1 juni. Onze pensioenen werden aangepakt en het pensioen wegens medische ongeschiktheid werd afgeschaft ondanks de tegenstem van ACOD in de Nationale Paritaire Commissie, waardoor er geen twee derde meerderheid was. Bovendien voerde minister van Mobiliteit Crucke de Escalatiecommissie in, waardoor de Belgische spoorwegen de twee derde-regel kunnen omzeilen. Als gevolg daarvan kan de directie eenzijdig wijzigingen doorvoeren aan het statuut en de reglementering over prestaties, rust en het syndicaal statuut.

Eerste procedure is ingeleid

We hebben al een beroep tot nietigverklaring ingediend bij de Raad van State tegen de reglementaire en statutaire aanpassingen die HR Rail heeft gepubliceerd en die een einde maken aan de pensioenregeling wegens medische ongeschiktheid. Deze teksten openen de weg naar het ontslag van een personeelslid wanneer de administratieve geneeskunde (HR Rail) beslist dat hij of zij voor onbepaalde duur medisch ongeschikt is en de werkgever de nodige inspanningen heeft geleverd om de werkpost aan te passen of om aan het personeelslid ander werk voor te stellen. Zoals geschreven: wij hebben tegen deze aanpassingen gestemd in de Nationale Paritaire Commissie. Ook een procedure bij het Grondwettelijk Hof wordt overwogen om deze wet te laten vernietigen.

Andere procedures in aantocht

Onze juristen onderzoeken daarnaast de mogelijkheid om bij hetzelfde Hof de wet aan te vechten die onze pensioenen gron-

dig herzielt en de statutaire aanwerving afschaft.

Ook de wet die een einde maakt aan de omzeiling van de twee derde-meerderheid zal voor het Grondwettelijk Hof worden aangevochten.

Het Grondwettelijk Hof is de Belgische rechtsinstantie die controleert of de wetten de Grondwet naleven - met name de grondrechten - en wetten kan vernietigen die daarmee niet in overeenstemming zijn.

En nu?

Deze procedures zullen maanden in beslag nemen. We houden jullie op de hoogte van de analyses van onze advocaten. Indien nodig zullen we onze leden oproepen ons getuigenissen en informatie te bezorgen om onze juridische procedures te onderbouwen.

Tony Fonteyne

Nieuw hoofdstuk voor ACOD Spoor Limburg

Sinds 1 oktober 2026 neemt Lorena Cesario de taak van gewestelijk secretaris van ACOD Spoor Limburg waar. Het plaatselijk bestuur duidde Lorena aan voor deze rol in opvolging van Kevin Jordens die de functie van nationaal secretaris opnam vanaf 1 juni 2026.

De voorbije jaren is er gewerkt aan een sterke syndicale activiteit in Limburg. De samenwerking, het engagement op de werkvloer en de vele gesprekken met collega's en militanten zijn steeds een sterke basis geweest waar Lorena als ondervoorzitter destijds haar schouders mee onder zette. We zijn dan ook zeker dat deze waarden en normen verder versterkt worden.

Het nationaal secretariaat heeft Lorena leren kennen als een gedreven, betrokken en warme collega, met een groot hart voor de werknemers en onze organisatie. Het secretariaat is ervan overtuigd dat zij, samen met onze militanten en afgevaardigden, verder zal bouwen aan een sterke ACOD Spoor in Limburg.



In het midden Lorena Cesario.

Het nationaal secretariaat wenst Lorena alle succes toe. De toekomst van ACOD Spoor Limburg is bij haar in goede handen.

Kevin Jordens

Vlaamse 'besparingen'

Halvering groeibudget De Lijn voor 2027: een bittere pil

Na de politieke malaise die eind september de klok rond het nieuws beheerste, werd dan toch een akkoord bereikt over de Vlaamse begroting. Hoe deze tot stand gekomen is, lijkt wel een van de slechtste vertoningen in deze materie ooit. Die analyse werd gedeeld door journalisten en politieke analisten.

Maar ook voor De Lijn is het geen feest. Een halvering van het groeibudget en dit na een jaar van besparingen, betekent alle ambities loslaten voor de toekomst, ook al stonden deze in het Vlaams regeerakkoord. We kunnen enkel vaststellen dat als je goed bevriend bent met het kabinet, het dan gemakkelijker gaat.

Ondertussen lijdt De Lijn al 18 jaar onder besparingen en verminderingen van het exploitatiebudget. Heel lang stonden wij in de publieke opinie alleen met de aanklacht hiervan. Tot er nu plots op 7 oktober een persartikel verscheen waarin de directeur-generaal zelf ons wel degelijk gelijk gaf. De budgetten zakken onophoudelijk en zo kan het niet verder. Dat ze daarnaast in één

zucht stelt dat het uitdrukkelijke keuzes zijn, is zeer uitzonderlijk voor een topvrouw in het Vlaamse overheidsapparaat. Het is zelden gezien dat iemand in deze positie een dergelijke kritiek uit naar haar eigen minister.

“Raak niet aan de directeur-generaal omwille van haar kritiek op het beleid”

“Miljoenen naar de luchthavens en geen geld voor het openbaar vervoer.” Deze uitspraak kwam niet van ons, maar van onze directeur-generaal. De middelen voor de luchthavens komen bovendien uit hetzelfde potje. Zij hadden dus evengoed aan De Lijn kunnen worden toegekend. Geld kan je nu eenmaal maar een keer uitgeven, zo besloot ze.

ACOD TBM kan de directeur-generaal



Belgimage - Nicolas Maeterlinck

hierin enkel gelijk geven. We vragen ons alleen af hoe dit nu verder zal evolueren. Openlijk kritiek geven op uw minister wordt zelden geapprecieerd. Wij en ook alle medewerkers moeten nu zorgen dat we haar steunen in deze boodschap. Daarom waarschuwen we de minister en de Vlaamse regering: als er een politieke afrekening komt omdat onze directeur-generaal het opneemt voor haar bedrijf, dan zal een gepaste reactie van onze kant niet uitblijven.

Stan Reusen

Paritair comité

Twee nieuwe cao's

Op 6 oktober 2026 sloten we bij De Lijn twee nieuwe cao's. Een daarvan geeft het startschot voor een nieuwe organisatiestructuur en maakt meteen een einde aan het idee van extreme centralisatie zoals de laatste wijziging DL2020 voor ogen had. Wij zijn blij dat dit principe nu naar de achtergrond wordt verschoven.

Hiermee zou er meer ruimte moeten komen om snel te kunnen schakelen tussen verschillende diensten, op het niveau van de sites. De absurditeit van maandenlang aanmodderen met defecte verlichting, deuren, wasstraten, losliggende tegels en ga zo maar door, zou op termijn niet meer zulke proporties moeten aannemen.

Maar ook de samenwerking tussen Operaties en Techniek zou op dit niveau moeten verbeteren. Waar vandaag nog een harde muur tussen beide diensten staat, zou de nieuwe structuur die samenwerking moeten versterken en de schotten moeten wegnemen.

De cao zorgt er bovendien voor dat deze transitie op een eerlijke en menselijke manier kan verlopen, waarbij onze medewerkers de behandeling krijgen die ze verdienen. Iets wat in het verleden helaas niet altijd het geval is geweest.

De tweede cao moet er dan weer voor zorgen dat we sneller de noodzakelijke mensen kunnen aanwerven voor cruciale

functies. Aanwervingen blijven kwaad pijnpunt. Dit zien we vooral bij onze technische diensten waar we meestal niet snel genoeg reageren om tot voldoende aanwervingen te komen. Maar ook de objectiviteit is voor ons van groot belang en die behouden we ook in deze cao. Objectiviteit zorgt voor gelijke kansen en biedt onder meer de mogelijkheid aan onze eigen medewerkers om te kunnen doorgroeien binnen het bedrijf. Het gras lijkt altijd groener aan de overkant, maar je moet eerst je eigen gras goed verzorgen om het even mooi te krijgen. Net daarop moet De Lijn inzetten.

Stan Reusen

Save our Post!

Eind september nam ondergetekende in Berlijn deel aan het vijfjaarlijkse UNI Postal & Logistic-congres. Daar hebben we besloten hoe we volgend jaar zullen proberen de Europese Bezorgwet mee vorm te geven. We hebben ook de krijtlijnen voor de volgende vijf jaar uitgetekend. Het doel is de druk op de Europese wetgevers op te voeren, zodat er een Europese Bezorgwet (EU Delivery Act) komt die de openbare postdienst in Europa daadwerkelijk redt.

Tijdens onze vorige Conferentie te Dublin (2022) waarschuwden de vakbonden van UNI Europe Postal & Logistic dat de liberalisering van de postmarkt had gefaald: de werknemers, hun vakbonden en de burgers werden aan hun lot overgelaten. Vier jaar later werd die waarschuwing in de feiten bevestigd. Van de belofte die werd gedaan toen de liberalisering in 2008 volledig van kracht werd – een betere kwaliteit, meer efficiëntie, lagere prijzen en meer en betere banen – is niets in huis gekomen. In plaats daarvan zijn netwerken ingekrompen en uitbesteed, zijn postkantoren elders in Europa veranderd in loketten met beperkte dienstverlening in benzinestations en supermarkten en heeft het personeel de prijs betaald in de vorm van dalende werkgelegenheid, stagnerende lonen en stijgende werkgerelateerde stress. De liberalisering heeft niet gezorgd voor een betere kwaliteit. Ze heeft de duurzame financiering van de universele dienst en daarmee de kerntaak van de post zelf in gevaar gebracht. De Europese vakbond UNI maakte zijn bezorgdheden over aan de Europese Commissie. In Berlijn kwamen de vijf strategische UNI-doelstellingen aan bod waarmee moet worden rekening gehouden bij de aanpassing van de postwet.

Vijf strategische doelen

Pijler 1. De universele dienst verdedigen en herontwerpen als een Dienst van Algemeen Economisch Belang

Het garanderen van een betaalbare en betrouwbare postbezorging voor elk huishouden. De vakbond eist dat de universele dienstverlening wordt uitgebreid naar pakketten en dat er solidaire financiering komt vanuit alle marktpelers (inclusief grote webshops) om fatsoenlijke lonen en kwalitatieve banen te beschermen.

Pijler 2. Eén markt, één set regels: een einde maken aan willekeurige regelgeving en onderaanneming beperken

Strijden tegen sociale dumping op de 'last mile' (de bezorging tot aan de voordeur). Er moet op Europees niveau een einde komen aan de lange ketens van onderaannemers en schijnzelfstandigheid, zodat overal dezelfde cao-afspraken gelden voor hetzelfde werk.

Pijler 3. Veerkrachtige postbedrijven: digitale en economische soevereiniteit, een rechtvaardige groene transitie en een veilige werkvloer

Het positioneren van het postnetwerk als een strategische Europese infrastructuur die essentieel is tijdens crises. Daarnaast eist de vakbond een strikte en handhaafbare gewichtslimiet van 20 kilo per pakket voor solobezorging om de fysieke gezondheid van

De nieuwe EU-wet op de pakjesbezorging (EU Delivery Act) moet de jobs van 1,8 miljoen Europese postbodes veiligstellen!

Teken de petitie:



werkers te beschermen.

Pijler 4. Aan tafel: collectieve onderhandelingen, vakbondsintensiteit en werknemersvertegenwoordiging in de gehele bezorgsector

Ervoor zorgen dat op termijn minstens 80% van alle werknemers in de post-, pakjes- en logistieke sector onder een CAO vallen, via de Europese Quality Jobs Act.

Pijler 5. Rechten zonder grenzen: wereldwijde overeenkomsten, gepaste zorgvuldigheid en grensoverschrijdende organisatie

Multinationale postbedrijven (zoals DHL en Geopost) op internationaal niveau verantwoordelijk houden. Vakbonden moeten een formele stem krijgen in het controleren van de volledige toeleveringsketens om mistoestanden direct aan te pakken.

Dit is de postbezorging die wij eisen: een sector die oog heeft voor burgers en werknemers, niet een sector die de achteruitgang van de postdiensten verder in de hand werkt. De boodschap van UNI Europa is simpel: de toekomst van de bezorgsector mag niet gebaseerd zijn op lagere standaarden en sociale dumping, maar wel op kwalitatieve banen en een sterke publieke dienstverlening. Om onze eisen kracht bij te zetten lanceerde UNI Europe een

petitie. Wij roepen al onze leden en militanten op deze petitie te ondertekenen. Zo kunnen we samen met alle andere Europese vakbonden druk uitoefenen op de Europese Commissie.

#saveourpost - een petitie met een doel

Onder andere goede banen voor de 1,8 miljoen postmedewerkers, post als een onmisbare openbare dienstverlening, een netwerk dat ons allemaal met elkaar verbindt.

Het ontvangen van post en pakjes is een recht, geen voorrecht. In een tijdperk van klimaatrampen, cyberaanvallen en toenemende onveiligheid is een betrouwbaar fysiek netwerk belangrijker dan ooit. We rekenen erop dat de post ons bezorgt wat we nodig hebben: brieven van dierbaren, stemmen per post, essentiële online aankopen en nog veel meer.

Maar het huidige postsysteem functioneert niet goed. Terwijl het volume van traditionele brieven is gedaald, maken e-commerce-bedrijven en particuliere koerierdiensten enorme winsten door pakjes aan de voordeur te bezorgen. Ze maken grote winsten op drukke stedelijke routes en voor landelijke gebieden maken zij vaak gebruik van het openbare postnetwerk, zonder dat ze eerlijk bijdragen aan de kosten van deze universele dienst.

Ze zorgen voor verkeersopstoppingen in onze steden en vervuilen onze lucht doordat ze meermaals per dag dezelfde route afleggen. Ze ondermijnen goede banen voor onze postmedewerkers. Daarbovenop dragen ze niet eerlijk bij aan het in stand houden van onze postdienst.

Teken de petitie

De komende EU-bezorgwet (Delivery Act) zou daaraan een einde kunnen maken. Deze wet moet pakjesbedrijven verplichten om aan dezelfde sociale normen te voldoen als openbare postdiensten en te betalen voor het netwerk waarvan zij gebruik maken. De wet moet betaalbare bezorging garanderen voor elke Europeaan, ongeacht waar hij of zij woont.

Zonder ingrijpen zal onze openbare postdienst ten onder gaan. De 400 jaar oude postdienst van Denemarken is al verdwenen. Als andere landen volgen, zouden meer dan anderhalf miljoen werknemers hun baan kunnen verliezen. En zullen wij allemaal de toegang tot een essentiële dienst verliezen – voor altijd.

Sluit je aan bij de Europese postmedewerkers en roep Stéphane Séjourné, de Europese commissaris die verantwoordelijk is voor de EU Delivery Act, op om onze Post in Europa te redden.

Teken de petitie #Save Our Post (<https://t.ly/2VD3o> of QR code in afbeelding).

Samen Sterk!

Geert Cools

Afscheidsinterview Patrick Sys "Vroeger was het absoluut niet beter, we zijn erop vooruitgegaan"

Onze collega Patrick Sys, medewerker ACOD Post in het gewest Vlaams-Brabant gaat met pensioen. Tijd voor een goede babbel.

Hoe zag je loopbaan bij Bpost eruit?

Patrick Sys: "Ik ben in 1985 als sociaal assistent richting cultureel werk afgestudeerd in een tijd met veel werkloosheid. Na mijn burgerdienst bij Elcker-Ik, heb ik daar enkele maanden gewerkt en daarna ben ik bij Intermedium aan de slag gegaan, allebei volkshogeschole. Dit waren echter tijdelijke jobs, in het kader van Bijzonder Tijdelijk Kader (BTK) en Derde Arbeidscircuit (DAC). In 1988 kwam er een examen voor postbodes, een jeugddroom van mij. Ik nam met succes deel aan de examens en kon als postbode beginnen in Tervuren.

Het begin was memorabel. Ik startte tijdens een staking van drie weken, iets waarmee ik nog geen ervaring had. 'Weinig werk', een 'chill jobbeke', dacht ik. Maar mijn eerste dag alleen viel samen met de eerste dag na de staking. Het kantoor werd overladen met zakken post, extra vrachtwagens... Koppig als ik was, wou ik het alleen redden, maar rond 11 uur als iedereen al naar buiten was, heb ik toch de aangeboden hulp aanvaard. Ik vertrok na de middag en werkte zonder ook maar 1 minuut te pauzeren en zonder drank op die bloedhete dag van 6 tot 6. Toen dacht ik eraan te stoppen.

Maar zie, bijna 40 jaar later ben ik nog steeds bij Bpost werkzaam. Want elke dag ging het een beetje beter."

Later trok je als postbode naar Leuven.

Patrick Sys: "Tervuren was toen een klein kantoor dat op invallen stond, maar telkens werden de plannen voor vernieuwing verdaagd. Bij de geboorte van mijn dochter zag ik de verplaatsing niet meer zitten en kon ik overgeplaatst worden naar Leuven, waar ik postbode bleef, eerst vanuit het gebouw recht tegenover de rechtbank, nu het Kruidvat, en later vanop de Philipssite.

Ik bleef postbode, deed het echt graag maar kreeg fysieke problemen. Hernia in de onderrug rond mijn 40ste. Ik besefte dat ik mijn lichaam aan het vernielen was en nam deel aan het grote examen voor teamleader in 2006 – ondertussen was ik al enkele maanden vervangend teamleader. Ik slaagde en begon aan een nieuwe uitdaging. Eerst in Leuven en later in Herent. Gemakkelijk was dit niet, mijn hart lag bij de uitreikers, maar de wensen van het management moesten worden gevolgd. Dit heb ik steeds met het nodige respect voor beide zijden proberen te managen, al maakte ik ongetwijfeld ook fouten.

Sinds november 2021 werk ik halftijds in het kader van de einde-loopbaan-cao."

“Blijf samen, blijf strijden en blijf trouw aan de ACOD”

Hoe ben je bij ACOD Post terechtgekomen?

Patrick Sys: “Zodra ik bij de post werkte, heb ik me aangesloten bij de vakbond ACOD. Ik had thuis meegemaakt dat mijn vader – die nochtans anti-vakbond was – na 33 jaar werd ontslagen bij een winstgevend privébedrijf, wegens reorganisatie. Ik kwam uit een katholiek nest, maar had vrij vlug het geloof afgezworen na een niet zo gelukkige jeugd. De vakbond is voor mij de verdediger van principiële rechten, zoals werkgelegenheid, sociale zekerheid en nog veel meer... dus o zo belangrijk.

Vrij vlug na mijn start als postbode werd ik gevraagd om militant te worden, want in Tervuren moest de regelgeving gevolgd worden. Geregeld moest ik tussenkomen. In Tervuren was er geen ACOD-vrijgestelde meer. Albert Vanden Eynde was toen secretaris geworden en bood mij aan om militant te zijn. Na mij volgden Rudi Arnalsteen en Pieter Vandormael. Rudi groeide bij ACOD later door tot gewestelijk secretaris Vlaams-Brabant.

Een aantal jaren terug vroeg Geert Cools, onze nationale secretaris, me om als vrijgestelde in Vlaams-Brabant aan de slag te gaan en zo werd ik een collega van Rudi Arnalsteen. Voor mij was het zeker niet nieuw om met Rudi samen te werken. Al een paar jaar werd ik regelmatig een dag vrijgesteld om in Vlaams-Brabant voor ACOD Post te werken.”

Wat blijft je het meeste bij?

Patrick Sys: “Dat men nu klaagt als men op zaterdag moet werken, terwijl het vroeger om de twee weken een verplichting was en dan werkte ik zes op zeven. Vroeger was het dus absoluut niet beter, we zijn erop vooruitgegaan.

Nu breken er echter weer zeer moeilijke tijden aan. Zetten we weer een of meer stappen achteruit?”

Wat brengt je pensioen?

Patrick Sys: “Ik zal zeker niet in een zwart gat vallen. Ik reis graag, in het verleden naar Afrika en Azië, nu zitten de plannen hoofdzakelijk in Europa. Wel wil ik ook nog eens naar Latijns Amerika, daarvoor wil ik eerst Spaans leren. In de buurtbar Hal 5 ben ik elke week een paar uur actief: opdienen en tappen. De winst van deze bar gaat naar projecten zoals de Cliniclowns, mobile school, Erat (een vzw die werkt met kwetsbare jongeren) enz. Ook dat zal ik met plezier blijven doen.

Voorts zal er nu ook meer tijd vrijkomen om te fietsen, te wandelen, te kaarten, te dansen en fuiven. Meer tijd om te koken ook en om de boodschappen te doen, te voet of met de fiets. Af en toe eens lekker gaan eten en zeker ook een terrasje doen.

Sinds kort ben ik de trotse opa van een kleindochter en zal ik dus met plezier babysitten. Ook zal ik mijn dochter die in Amsterdam woont vaker kunnen gaan bezoeken.”



Patrick Sys: “De vakbond is voor mij de verdediger van principiële rechten, zoals werkgelegenheid, sociale zekerheid en nog veel meer... dus o zo belangrijk.”

Een goed gevuld programma, zie ik. Heb je nog een slotwoord?

Patrick Sys: “Blijf samen, blijf strijden en blijf trouw aan de ACOD. Er wordt veel werk verricht om jullie jobs te behouden en zo aantrekkelijk mogelijk te maken. Velen onder jullie merken dit niet omdat het via hard onderhandelen moet en de tijden ongunstig zijn. Ik zal als gepensioneerde mijn steentje blijven bijdragen voor een betere toekomst.”

Bedankt Patrick. We wensen je alvast nog vele gelukkige jaren in goede gezondheid en veel plezier in al wat je onderneemt. Geniet van je pensioen!

Marianne Peeters



Syndicale premie 2026 Voorwaarden en afhandeling

Zoals ieder jaar hebben alle rechthebbenden (voltijdse en deeltijdse werknemers), die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité 326, recht op de uitbetaling van een syndicale premie. Voor dit jaar is deze nog steeds vastgelegd op 145,00 euro. Om hierop aanspraak te maken, moet uiteraard voldaan worden aan een reeks voorwaarden.

De belangrijkste voorwaarden waaraan moet voldaan zijn in de referteperiode van 1 juli 2025 tot 30 juni 2026, zijn:

- voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde zoals vermeld achteraan op het attest (240,00 euro met betrekking op de referteperiode); de maand juni is bepalend voor de vaststelling van aansluiting bij welke vakbond
- minimum drie maanden in dienst geweest zijn van een bedrijf van de sector (PC 326), met als gelijkstellingen: voltijds tijdscrediet, voltijds thematisch verlof, periodes van arbeidsongeschiktheid, periode van vervroegde uitstap (57-59 jaar, geactueeliseerd), vertrek in pensioen of vervroegd pensioen, de langstlevende echtgeno(o)t(e) of kind(eren) van aangesloten bij een vakbond die tijdens de referteperiode overleden zijn, werknemers die net van school komen (eerste tewerkstelling) indien ze aangesloten zijn bij een vakbond uiterlijk de maand die volgt op de maand

van aanwerving. Uitsluitingen: jobstudenten, stagiairs van onderwijsinstellingen en uitzendkrachten

- als betalend lid (binnen de referteperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de betrokken vakbond.

Uitbetaling

De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt zo snel mogelijk na ontvangst en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Gazelco. De verzending via de post hiervan naar betrokkenen verloopt voor gebaremiseerde bedienden automatisch vanaf de tweede helft van oktober. Wie geopteerd heeft om het attest digitaal te laten verwerken via het platform <https://www.sector326.be>, kan dat doen vanaf het moment dat hij/zij bericht ontvangen heeft dat het platform toegankelijk is hiervoor. Het einde van de werkingsperiode van deze syndicale premie is momenteel bepaald op 31 januari 2027. Hoe eerder ACOD Gazelco in het bezit is van het attest (op papier of digitaal via het platform), hoe sneller dit kan verwerkt worden en hoe sneller de premie kan uitbetaald worden. Indien iemand geen attest ontvangen heeft of problemen heeft met het digitaal platform en toch meent rechthebbende te zijn, dan kan op vraag aan uw lokale syndicaal afgevaardigde een duplicaat aangevraagd worden. Ka-

derleden ontvangen normaal gezien geen papieren attest op naam, zij moeten een verwerking via het digitaal platform aanvragen. Voor meer uitleg hierover kan u steeds terecht bij de syndicale afvaardiging in uw onderneming of bij het secretariaat van ACOD Gazelco op telefoonnummer 02 508 58 68.

Normaal gezien zouden attesten beschikbaar moeten zijn vanaf midden september, wat nu opnieuw niet het geval was. Bijgevolg stellen we weer vast dat gemaakte afspraken hierover, via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, door de werkgeversfederaties niet gerespecteerd worden. Uiteraard heeft Gazelco hierop gereageerd. We zullen moeten afwachten hoe de procedure nu verder zal verlopen en in hoeverre afspraken in de toekomst wel nageleefd zullen worden.

Fluvius

De statutaire ambtenaren van OV Fluvius volgen een ander systeem en dit telkens op basis van een kalenderjaar. Hun attesten worden ook in deze periode op papier verzonden naar alle rechthebbenden. Ook zij hebben recht op een premie van 145,00 euro, indien aan de voorwaarden voldaan werd.

Jan Van Wijngaerden

skeyes

Alle kansen voor bemiddeling en overleg

De uitdagingen blijven groot, maar ook onze vastberadenheid. Hieronder vinden jullie de verklaring die Annuska Keersebilck, Algemeen Secretaris namens de ACOD bracht tijdens het laatste paritair comité van skeyes.

"Beste voorzitter, gedelegeerd bestuurder, leden van het paritair comité,

De ACOD is verwonderd dat de negatieve afsluiting van de verzoening rond het conflict in Charleroi niet geagendeerd werd. Een verzoening maakt toch deel uit van het sociaal overleg, en is voorzien in het syndicaal statuut.

Vooraleer we de reactie vanuit werkgeverszijde in ontvangst nemen, uiteraard toch ook een woord over de verzoening zelf. We betreuren dat er geen akkoord kon bereikt worden over het conflict, zelfs na vijf verzoeningspogingen. Ondertussen zitten we in de bemiddelingsprocedure, waar we het hier inhoudelijk niet zullen over hebben, afspraken - en al zeker rond vertrouwelijkheid - moeten gerespecteerd worden, dat zal de ACOD tot op het einde ook blijven doen.

Wij hebben als vakbond het voorstel van de minister om een sociaal bemiddelaar in te schakelen verwelkomd. We beschouwen dit niet als een falen van het sociaal overleg, integendeel. Het is net een nieuwe mogelijkheid om de sociale dialoog te herstellen en uit de huidige impasse te komen. We geven de bemiddeling dus alle kansen en willen daarom de gesprekken alle ruimte geven. Wij hopen van harte dat een neutrale blik op het conflict kan helpen om de standpunten dichter bij elkaar te brengen, nieuwe perspectieven te openen en de weg naar een mogelijk akkoord te versnellen. Een akkoord dat gedragen moet zijn door alle medewerkers van skeyes, voor de ACOD is dat van enorm belang.

We willen toch afsluiten met een boodschap, niet alleen van teleurstelling, maar vooral van hoop. De verzoening is uiteraard een prioriteit geweest voor beide

zijden van de tafel, net zoals de bemiddeling dat vandaag is. We zijn ons ervan bewust dat dergelijke procedures intensief zijn en veel tijd en energie vragen van alle betrokkenen. Intussen werd het volledige sociale overleg lamgelegd. Wat ons betreft, hoeft het ene het andere niet uit te sluiten. Dat alle andere dossiers door de directie on hold werden gezet, ook dossiers die concrete positieve elementen bevatten voor alle medewerkers van skeyes, zoals de maaltijdcheques en de sport- en cultuurcheques, om maar de meest sprekende voorbeelden te noemen, is niet onze keuze. Het is een keuze van de directie.

Het lijkt haast alsof alle medewerkers een soort straf moeten uitzitten en deze situatie eerst moet worden 'uitgezweet' vooraleer er opnieuw beweging mogelijk is. Dat vinden wij bijzonder jammer. De medewerkers verdienen dit niet. De ACOD vraagt de directie dan ook om op zijn minst de collectieve overeenkomsten over de maaltijdcheques en de sport- en cultuurcheques zo snel mogelijk ter ondertekening voor te leggen, los van andere dossiers of voorwaarden.

Het zou een vleugje positiviteit brengen in deze wel heel donkere periode. Een klein maar betekenisvol gebaar in moeilijke tijden, waarin medewerkers en hun gezinnen, zeker door de zeer recente politieke beslissingen - er zullen er in de nabije toekomst ongetwijfeld nog volgen - heel wat op zich af zien komen die niet bepaald hun koopkracht versterken, integendeel. Het zou ook een signaal zijn dat ondanks alles het sociaal overleg nog altijd in staat is om resultaten voor alle medewerkers te boeken. Misschien is daar enige moed voor nodig, maar we zijn ervan overtuigd dat het de directie niet aan de wil ontbreekt om die moed ook te tonen."

ACOD Telecom Vliegwezen massaal aanwezig tijdens staking 12 oktober 2026



Defensie

De 'compensatie' lijkt verdacht veel op een kat in een zak

Het sociaal akkoord bij Defensie werd verkocht als een belangrijke stap vooruit voor het personeel. Meer aantrekkelijkheid, betere compensatie en maatregelen om militairen langer aan boord te houden. Op papier klinkt dat mooi. Maar wie de teksten na de recente wijzigingen van de eerste lezing leest, ziet een ander verhaal.

De Raad van State stelde vast dat er wijzigingen zijn aangebracht ten opzichte van de versie waarover eerder was onderhandeld. Bovendien zijn er opmerkingen over onder meer de wettelijke basis van sommige bepalingen, de te ruime delegatie aan de Koning en de regeling voor de betaling van de compenserende operationele toelage. Geen klein detail, maar de Raad van State legde wel degelijk de link tussen het pensioendossier en dit sociaal akkoord. Na zijn advies moesten de teksten dus opnieuw aan de vakbonden worden voorgelegd.

De woorden van minister van Defensie Theo Francken op Facebook ontcracht: "Militairen zullen geen 11 jaar langer moeten werken. Enkele jaren langer dan de huidige 56 jaar wel, en dat is maatschappelijk zeker verdedigbaar, maar geen 11 jaar langer."

Geen optelsom van losse voordelen

Dat is belangrijk, want een sociaal akkoord is maar zo sterk als de garanties die uiteindelijk in de regelgeving terechtkomen. Precies daar wringt het schoentje. Wat eerst werd voorgesteld als een stevig pakket maatregelen om de aantrekkelijkheid van de militaire loopbaan te versterken – iets dat ACOD Defensie steeds in twijfel trok – werd tijdens het politieke traject op verschillende punten bijgestuurd. Sommige compensaties werden (sterk) verminderd, nieuwe beperkingen werden toegevoegd of anders vormgegeven. Volgens Defensie gaan sommige militairen erop vooruit en anderen erop achteruit, bijvoorbeeld wanneer zij na hun zestigste blijven werken. Maar ACOD Defensie bekijkt dit niet als een optelsom van losse voordelen. Wij



kijken naar de volledige loopbaan. Wat betekent een compensatie van enkele dagen wanneer een militair door de hervormingen jaren langer moet werken? Wie vandaag tot elf jaar langer moet werken, wordt niet plots elf jaar jonger. De fysieke belasting blijft, de mentale belasting blijft, de operationele inzet blijft en ook de vele weekends, nachten en periodes weg van het gezin blijven deel uitmaken van die loopbaan. Dan wordt gezegd: "We geven compensatie." Maar hoeveel is die compensatie werkelijk waard?

Rimpeldagen

Tijdens de bespreking werd gezegd dat er is beslist om onder meer de 'rimpeldagen' uit het sociaal akkoord te 'harmoniseren' met andere veiligheidsambtenaren en dus sterk te verminderen.

ACOD Defensie stelde daar een eenvoudige vraag tegenover: "Hoe kan je aan de militair, die mogelijk elf jaar langer moet werken, uitleggen dat deze regering daar 70 rimpeldagen tegenover plaatst?" Dat is een kat in een zak verkopen. Wanneer je een volledige loopbaan bekijkt, gaat het niet alleen over het aantal dagen dat ergens op papier wordt toegevoegd. Het gaat over de verhouding tussen wat

een militair verliest en wat daar werkelijk tegenover staat. De oorspronkelijke aantrekkelijkheid van de militaire loopbaan zat voor een belangrijk deel in de leeftijd waarop men kon vertrekken en in het pensioenperspectief. Wanneer die aantrekkelijkheid wordt afgebouwd, moet een nieuwe compensatie diezelfde kloof daadwerkelijk opvangen.

De rekening is voor de militair

Minister Francken stelt het sociaal akkoord voor als een belangrijke stap vooruit. Maar wanneer we de evolutie van het dossier bekijken, dringt zich toch een andere vraag op: hoe sterk stond dit akkoord eigenlijk binnen de regering? Tijdens de bespreking erkende Defensie dat er politiek moest worden onderhandeld om bepaalde compensaties en maanden te behouden. Er werd ook gesteld dat sommige toegevingen nodig waren om met het akkoord de politiek te kunnen overtuigen.

ACOD Defensie trok dan ook een duidelijke conclusie: in het begin werden ons garanties beloofd, maar van die garanties blijft vandaag bijzonder weinig over. Ofwel had de minister de politieke steun niet die hij aanvankelijk benadrukte aan de onderhandelingsstafel vorige zomer, ofwel werd

federale overheid

het personeel een akkoord voorgespiegeld waarvan de haalbaarheid onvoldoende was gegarandeerd. In beide gevallen is het resultaat hetzelfde: de rekening wordt opnieuw doorgeschoven naar de militair.

Vreemde manier van regeren

Het doet denken aan een bijzonder vreemde manier van regeren. Eerst wordt iets afgepakt, vervolgens wordt een deel teruggegeven en daarna wordt verwacht dat iedereen dankbaar is omdat er tenminste iets terugkomt. Het is alsof iemand

je portefeuille afneemt, er twintig euro uit haalt, hem daarna teruggeeft en zegt: "Kijk eens, ik heb hem teruggegeven en er zit nog vijftig euro in. Je bent er toch op vooruitgegaan?" Dat is ongeveer de logica die dreigt te ontstaan. Eerst wordt de eindstreep verder gelegd, vervolgens wordt in een compensatie voorzien en ten slotte moeten we vooral blij zijn dat die compensatie er partieel überhaupt komt. Maar een compensatie is geen gunst. Wanneer de overheid de loopbaanvoorwaarden fundamenteel wijzigt, is het haar verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat

de gevolgen daarvan op een evenwichtige en duurzame manier worden opgevangen. Een stap vooruit is pas een stap vooruit wanneer het personeel er ook werkelijk op vooruitgaat. Alles daaronder is geen sociaal akkoord, maar een politieke verkooptruc.

Natasja Gaytant

FOD Financiën Horizon 2034: een glazen bol op een leeg budget?

De kaasschaafpolitiek en de doorgeslagen besparingswoede eisen een zware tol op de werkvloer. Naast het aanhoudende snoeien in de werkingsmiddelen, worden amper twee op vijf vertrekkers bij de FOD Financiën nog vervangen. Mogelijk verergert deze situatie nog na de begrotingscontrole van oktober.

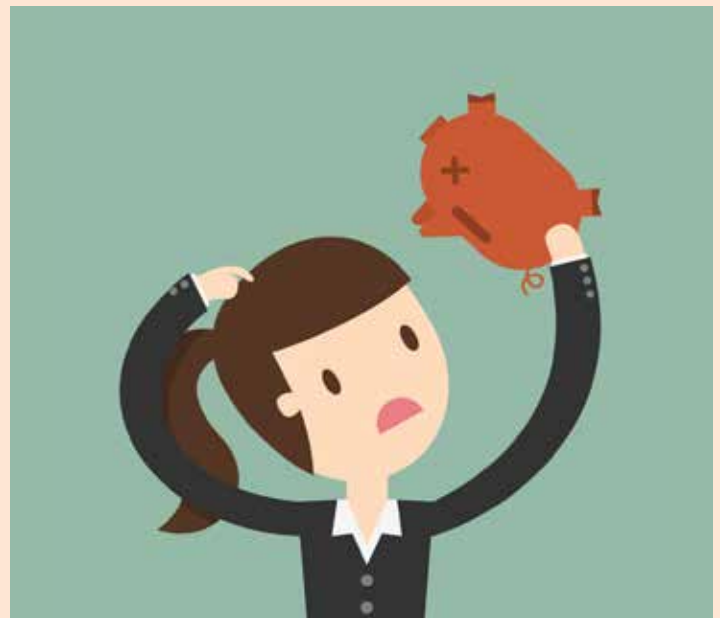
Het water staat de administratie nu al aan de lippen en het management wordt zo gedwongen om na te denken over de toekomst. Maar de grondtoon blijft even triest als voorspelbaar: de politiek en de administratie blijven hameren op dezelfde spijker: hoe kan men meer doen met minder middelen? In dit sombere en zorgwekkende kader deelde de overheid haar langetermijnvisie, gedoopt tot 'Horizon 2034', die zich momenteel in een analysefase bevindt.

Wat brengt Horizon 2034?

De administratie probeert een 'foto' te maken van de FOD Financiën in 2034. De centrale vragen daarbij zijn: "Welke kerntaken zullen er tegen dan nog overblijven (of beter: wat wordt er weggesneden)?" en "Hoeveel voltijdse equivalenten (VTE's) en met welke competenties zullen daarvoor nog nodig zijn?" Er zou volop ingezet worden op een 100 procent betrouwbare datakwaliteit. Al wordt in deze visie naar voren geschoven als een 'hulpmiddel' om de strategie uit te voeren en zou een louter ondersteunende rol krijgen om de administratieve processen te stroomlijnen. Een eigen AI moet ontwikkeld worden. Tijdens de toelichting viel het de ACOD meteen op wat er niet verteld werd. Er werd met geen enkel woord gerept over de noodzakelijke financiële en materiële middelen om deze grootse plannen te realiseren.

Show us the money!

Voor de ACOD is het glashelder: een visie zonder budget is dode letter. Dit dreigt opnieuw neer te komen op een besparingsoefening, uitgevoerd op de kap van een toch al uitgedund en over-



werkt personeelsbestand.

Wij hebben dan ook kordaat gewezen op het syndicaal statuut: alle plannen voor de herbestemming van het personeel moeten ten gronde worden besproken in de daarvoor bevoegde onderhandelings- en overlegorganen. Het kan en mag niet de gewoonte worden dat men achter gesloten deuren plannen smeedt die de loopbaan en de toekomst van onze collega's direct raken, zonder duidings- en inspraaktrajecten op de werkvloer. De overheid schetst een verheven toekomstbeeld voor 2034, maar vergeet de meest essentiële vraag: met welk personeel en met welk budget? Een moderne overheidsdienst bouw je niet op lege beloftes en uitbuiting van het personeel, maar wel door de werkvloer en de vakbonden volwaardig te betrekken. De ACOD blijft waakzaam en zal niet aan de kant blijven staan terwijl de toekomst van het personeel op het spel staat!

Luc Martony

Justitie Piket in Dendermonde: een voorbeeld

Op 12 oktober staakten de openbare diensten om de gekende redenen, namelijk omdat ze onmisbaar zijn maar toch kapot bespaard worden door de federale en Vlaamse regering. Een voorbeeld van wat deze besparingen in de praktijk betekenen.

In de gevangenis van Dendermonde-hulp waren op het moment van de staking (en nu nog steeds) twee afdelingen (40 cellen) niet in gebruik, hoewel er 671 mensen op de grond leven in de Belgische gevangenissen. Dit ondanks het feit dat de Belgische staat recent veroordeeld werd tot een boete van 45 miljoen euro vanwege de levensomstandigheden in de gevangenis van Gent.

De reden waarom deze twee secties niet gebruikt worden- secties waarin 40, 60, 80 mensen zouden kunnen leven en in een bed zouden kunnen slapen- is even eenvoudig als bedroevend. De gevangenisadministratie krijgt niet de budgettaire middelen om personeel aan te werven dat zou kunnen werken in de hulpgevangenis van Dendermonde.

Dat personeel is hoognodig in zo goed als elke penitentiare inrichting om veilig te kunnen werken, met een aanvaardbare werkdruk en om eindelijk te kunnen beginnen aan het leegmaken van de rugzak aan achterstallige verlopen die 800.000 dagen telt.

Symbool voor mismanagement

Het was dus logisch dat de dag waarop de ACOD in actie was en alle openbare diensten staakten, we voor de deur stonden van een gevangenis die symbool kan staan voor het mismanagement door de federale regering, nu en ook in het verleden.

Want 20 jaar geleden konden in dezelfde gevangenis 28 gedetineerden op spectaculaire wijze ontsnappen tijdens de nacht, omdat de Belgische staat het onderhoud van deze gevangenis een budgettaire verliespost vond aangezien er een nieuwe gevangenis zou komen in Dendermonde.

Personeel werd gedwongen om in een onveilige toestand te werken en gedetineerden die er opgesloten zaten konden met de huisraad die ze op cel hadden uitbreken en het personeel overmeesteren.

Beloften niet nagekomen

Deze soort toestanden behoren jammer genoeg niet tot het verleden, er zijn nog altijd gevangenissen (en elke is er een teveel) die zich door slecht onderhoud ten gevolge budgettaire problemen, in een toestand bevinden die maakt dat personeel er niet veilig en gezond in kan werken. Dat moet stoppen!

Nog een reden waarom we een piket voor een gevangenis gezet hadden, was omdat justitieminister Annelies Verlinden haar woord niet nakwam over een loonsverhoging die in januari toegezegd was en in oktober van toepassing zou zijn. En omdat het gevangenispersoneel evenmin in september de kledijtoelage van 150 euro ontvangen had. Justitie is het kneusje van de federale klas en Annelies Verlinden is de minst bekwaame minister in decennia, maar dat moet het gevangenispersoneel niet aanvaarden en dus was het verzamelen geblazen in Dendermonde.

Robby De Kaey



Brusselse ambtenaren Stakingsaanzegging: de grens is overschreden

De Brusselse regering voert een beleid dat de openbare dienstverlening en de arbeidsvoorwaarden van het personeel steeds verder onder druk zet. De vakbonden pikken dit niet langer. Daarom deden zij een stakingsaanzegging.

Sinds het aantreden van deze regering worden de personeelsleden van het Brussels Gewest geconfronteerd met:

- een institutionele hervorming die in ijltempo wordt doorgevoerd, met besparingen als voornaamste doelstelling
- een strikte aanwervingsstop in 2026
- doelstellingen om het personeelsbestand gedurende de volledige legislatuur af te bouwen, volgens de verklaringen van minister De Smedt met minstens 1.800 voltijdse equivalenten (VTE) tegen 2029.

Die afbouw heeft onvermijdelijk gevolgen. De druk op de personeelsleden die overblijven neemt toe en ook de dienstverlening aan de Brusselaars komt steeds meer onder druk.

Besparen op personeel, wel geld voor consultants en mandaten

Terwijl personeelsleden hun collega's zien vertrekken zonder dat zij worden vervangen, terwijl de aanwervingen sinds 2023 sterk zijn teruggeschoefd en in 2026 volledig zijn stilgelegd, wordt de ene na de andere mandaatfunctie opengesteld. Tegelijkertijd wil minister De Smedt zich de diensten van een consultant aanschaffen voor maar liefst 1.200 euro per dag. Het is duidelijk altijd gemakkelijker om anderen te laten besparen... Voor het personeel is er geen ruimte, maar voor dure consultants en mandaatfuncties duidelijk wel.

Minder verlof en meer controles

Alsof dat nog niet volstaat, ligt er een voorstel op tafel om het statuut van de personeelsleden te wijzigen. Daarbij wil men twee verlofdagen afschaffen en de personeelsleden voortaan jaarlijks evalueren. Dat terwijl het kabinet van het Openbaar Ambt er zelfs niet in slaagt om op een geloofwaardige manier uit te leggen welk concreet voordeel deze maatregelen zouden opleveren. Waarom moet het personeel opnieuw inleveren als zelfs de regering niet kan aantonen wat deze maatregelen zullen verbeteren?

Dit is geen onderhandeling

Minister De Smedt wil de vakbonden een schijnonderhandeling opleggen. Het kabinet luistert niet naar hun argumenten. Voorstellen worden niet onderbouwd met concrete en controleerbare cijfers. Wanneer wij naar cijfers vragen, worden die niet gegeven. Argumenten worden niet ernstig besproken en van een echte bereidheid om tot overleg te komen is nauwelijks sprake. Ook de organisatie van het overleg verloopt chaotisch. Er wordt



EmDee

voortdurend verwezen naar een zogenaamde dringende noodzaak, zonder dat het kabinet deze dringendheid op een overtuigende manier kan verklaren.

600 dagen politieke stilstand

Meer dan 600 dagen politieke spelletjes hebben het Brussels Gewest verlamd. Nu zouden de personeelsleden van de openbare diensten alle gevolgen daarvan moeten dragen. Zij zouden alle bittere pillen moeten slikken en opdraaien voor politieke fouten uit het verleden die werden gemaakt door dezelfde politieke verantwoordelijken die vandaag plots de 'dringende noodzaak' invoeren.

Dat aanvaarden wij niet! Het overheidspersoneel heeft jarenlang de openbare dienstverlening in Brussel overeind gehouden. Het zijn de personeelsleden die elke dag opnieuw zorgen voor dienstverlening aan de Brusselaars. Zij mogen niet de rekening betalen voor politieke keuzes en jarenlange politieke impasse. ACOD en ACV tellen een duidelijke grens en hebben een voorafgaande kennisgeving van acties en staking ingediend.

Kurt Sissau, Valerie Demeulemeester



BelgaImage - Nicolas Maeterlinck

Septemberverklaring Besparen op personeel kost service... en geld

De Vlaamse regering presenteert haar begrotingsbeleid als een oefening in efficiëntie, responsabilisering en modernisering. Voor het personeel van de Vlaamse overheid klinkt dat ondertussen pijnlijk vertrouwd. Achter die woorden schuilt opnieuw dezelfde boodschap: met minder mensen moet steeds meer werk worden geleverd.

Na het Sectorcomité XVIII van 5 oktober wordt stilaan duidelijker wat er op ons afkomt. De Vlaamse overheid moet voor 180 miljoen euro bijdragen aan de besparingen: 40 miljoen in 2027, 80 miljoen in 2028 en nog eens 60 miljoen in 2029. Hoe die 180 miljoen precies gevonden moet worden, ligt nog niet volledig vast. Maar de richting is duidelijk: kerntaken opnieuw bekijken, organisatiestructuren rationaliseren, personeelscapaciteit herzien,

verder digitaliseren, artificiële intelligentie inzetten en bepaalde perifere activiteiten 'uitkantelen'.

Voor de zoveelste keer worden de leidend ambtenaren 'geresponsabiliseerd'. Zij zullen in belangrijke mate moeten bepalen waar de besparingen terechtkomen. Dat klinkt als autonomie, maar in werkelijkheid wordt vooral de verantwoordelijkheid doorgeschoven. Want wat moet een leidend ambtenaar doen wanneer zijn of haar dienst vandaag al onderbemand is? Daar komt nog bij dat twee op drie vertrekkende ambtenaren niet zouden worden vervangen. De Vlaamse regering spreekt over capaciteitsplanning. Op de werkvloer dreigt dat gewoon minder personeel te betekenen.

Ook centenindex treft Vlaams overheidspersoneel

Alsof de besparingen op personeel en werking nog niet volstaan, wordt het Vlaamse overheidspersoneel ook rechtstreeks getroffen door de invoering van de zogenaamde centenindex. Die maatregel wijzigt de manier waarop lonen worden geïndexeerd. Ook de personeelsleden van de Vlaamse overheid ontsnappen daar niet aan. Voor de ACOD is dit geen louter technische aanpassing, maar een ingreep in de koopkracht. Bij de omzetting ervan naar het Vlaams Personeelsstatuut blijven bovendien belangrijke vragen bestaan. Op het Sectorcomité XVIII van 5 oktober hebben we onder meer gewezen op problemen met de terugwerkende kracht, aangezien de centenindex intussen al een eerste keer werd toegepast. Ook de be-

rekeningswijze moet voldoende duidelijk in het Vlaams Personeelsstatuut worden verankerd. Personeelsleden moeten kunnen weten waarop ze recht hebben. Bijzonder belangrijk is de impact op toelagen die worden berekend op basis van het jaarloon. Voor de ACOD moet een dergelijke toelage eerst worden berekend op het jaarsalaris tegen 100 procent en vervolgens worden geïndexeerd. Wanneer men eerst het door de centenindex aangepaste jaarloon neemt en daarop bijvoorbeeld het overloon berekent, dreigt bijkomend loonverlies. Dat kan ook gevolgen hebben voor vergoedingen voor prestaties op zaterdag, zondag en andere bijzondere prestaties. De centenindex mag niet via de achterdeur nog een bijkomende besparing worden doordat ook loon-gebonden toelagen lager uitvallen.

Minder VDAB wanneer meer mensen begeleiding nodig hebben

De VDAB is een treffend voorbeeld van de tegenstrijdigheden in het besparingsbeleid. Er wordt bespaard terwijl door andere beleidsmaatregelen net bijkomende druk op de arbeidsmarkt ontstaat. Bij de dienstencheques wordt rekening gehouden met een mogelijk verlies van ongeveer 23.000 jobs. Wie moet mensen die hun baan verliezen begeleiden, opleiden en opnieuw naar werk leiden? Uitgerekend de VDAB. Minder mensen inzetten bij de dienst die meer mensen naar werk moet begeleiden: hoe valt dat te rijmen?

Een continudienst draait geen 80 procent

Ook het principe om twee op drie vertrekkers niet te vervangen, botst op de realiteit van tal van Vlaamse diensten. Denk aan de Gemeenschapsinstellingen en het Vlaams Detentiecentrum binnen het Agentschap Justitie en Handhaving, het VCET, de nautische diensten en de regionale luchthavens. Daar verdwijnen de opdrachten niet omdat de regering een besparingspercentage heeft opgelegd. Jongeren moeten begeleid worden, elektronisch toezicht moet blijven functioneren, scheepvaart moet veilig begeleid worden en luchthavens moeten hun operationele en veiligheidsverplichtingen nakomen.

Wanneer voor een continudienst een bepaalde bezetting noodzakelijk is en iemand vertrekt of langdurig uitvalt, moet die

capaciteit worden vervangen. Een noodzakelijke vervanging blijft een noodzakelijke vervanging. Anders krijg je gaten in roosters, meer overuren en nog meer druk op de collega's die overblijven. Uiteindelijk dreigen ziekte en uitval toe te nemen. Waar zit dan de besparing?

“Welke werkgever wil de Vlaamse overheid in de toekomst eigenlijk nog zijn?”

Wat wil de Vlaamse overheid straks nog zelf doen?

In het sectorcomité werd ook een nieuwe kerntakenoefening aangekondigd. Taken moeten worden opgelijst en vervolgens moet worden beslist wat de Vlaamse overheid in de toekomst nog zelf zal doen. Dat is geen onschuldige administratieve oefening.

Wanneer de regering tegelijk wil besparen op personeel, organisatiestructuren wil rationaliseren en bepaalde perifere activiteiten wil afstoten, moeten we ons afvragen waar men uiteindelijk naartoe wil. Welke taken beschouwt men straks nog als kerntaken? Welke niet? Wat gebeurt er met de personeelsleden die deze taken vandaag uitvoeren? Wie neemt de afgestoten opdrachten vervolgens over?

Dat debat moet gevoerd worden voordat beslissingen worden genomen en niet nadat het personeel voor voldongen feiten wordt geplaatst.

Vandaag besparen, morgen privatiseren?

Het Loodswezen toont hoe reëel die discussie is. Onze loodsen voeren een essentiële opdracht uit voor de veiligheid van de scheepvaart en de bereikbaarheid van onze havens. Het gaat over hooggespecialiseerde kennis die gedurende vele jaren binnen de Vlaamse overheid werd opgebouwd. Toch liggen plannen op tafel om private loodsdiensten een deel van de loodsprestaties te laten uitvoeren.

Voor de ACOD gaat het daarbij niet alleen over het percentage dat vandaag wordt genoemd. Het gaat over de richting waarin men vertrekt. Wat gebeurt er wanneer een

private speler vooral belangstelling heeft voor de meest interessante en rendabele trajecten, maar niet voor alle opdrachten die de publieke loodsdienst vandaag moet verzekeren? Dat risico van cherrypicking werd ook op het sectorcomité aangekaart. Wanneer interessante opdrachten naar een private speler verschuiven en minder aantrekkelijke opdrachten bij de DAB Loodswezen blijven, zal de publieke dienst financieel en operationeel worden verzwakt.

Vandaag een gedeelte privatiseren. Morgen vaststellen dat de publieke dienst minder rendabel is. En vervolgens die verminderde rendabiliteit gebruiken als argument voor een volgende stap? Een openbare dienst wordt zelden in één beweging afgebroken. Dat gebeurt stap voor stap. Voor de ACOD is het bovendien belangrijk dat het Loodswezen meer is dan een economische activiteit. De loodsen zijn ook de ogen van de overheid op het water. Zeker in de huidige geopolitieke context moeten we bijzonder voorzichtig zijn met het uit handen geven van strategische publieke expertise.

Minder ambtenaren, meer consultants en ICT?

Er zit nog een andere merkwaardige tegenstelling in het beleid. De Vlaamse overheid moet besparen op haar eigen personeel, terwijl tegelijkertijd grote bedragen naar consultancy, externe expertise en ICT-contracten vloeien.

Wanneer eigen expertise verdwijnt en vervolgens extern opnieuw moet worden ingekocht, moeten we ons ernstig afvragen wat er nog bespaard wordt. ‘Duur’ personeel wordt dan vervangen door nog duurder extern personeel, alleen staat er geen loonbrief tegenover maar een factuur. Als men twee op drie vertrekkers niet vervangt, verdwijnen hun opdrachten immers niet automatisch mee. Wie zal het werk doen?

De ACOD vraagt daarom transparantie over de uitgaven voor consultancy en externe ICT. Welke opdrachten kunnen door eigen personeel worden uitgevoerd? Welke expertise moeten we binnen de Vlaamse overheid behouden en versterken? Hoeveel van de zogenaamde personeelsbesparingen vloeien achteraf opnieuw naar externe dienstverleners?

AI als nieuwe wonderoplossing?

Digitalisering en artificiële intelligentie worden expliciet naar voren geschoven als onderdelen van de besparingsoefening. De ACOD is niet tegen technologie. Technologie die repetitieve administratie vermindert en personeelsleden ondersteunt, kan een belangrijke meerwaarde opleveren. Maar AI is geen magische knop waarop men vandaag drukt om morgen miljoenen euro's aan personeel uit te sparen. Welke toepassingen worden concreet bedoeld? Welke taken kunnen werkelijk worden overgenomen? Wanneer zijn die systemen operationeel? Welke investeringen zijn daarvoor eerst nodig? Wat kosten ontwikkeling, licenties, beveiliging, opleiding en controle? En vooral: op welke termijn levert AI daadwerkelijk een aantoonbare besparing op? Eerst personeelsplaatsen schrappen en vervolgens hopen dat toekomstige technologie het werk zal overnemen, is geen personeelsbeleid. Technologie moet mensen ondersteunen, niet als voorwendsel dienen om hen eerst weg te besparen.

"Besparen op overheidspersoneel is niet gratis. Iemand betaalt altijd de rekening"

Halvering budget Sociale Dienst

Bijzonder pijnlijk is wat met de Sociale Dienst dreigt te gebeuren. Er moet meer dan een miljoen euro worden bespaard, ongeveer de helft van het beschikbare budget. Bovendien wordt gekeken naar het overdragen van bepaalde taken naar het Agentschap Overheidspersoneel. Maar waarop zal concreet worden bespaard? Op welzijn? Op sociale ondersteuning van personeelsleden? Op activiteiten? Op initiatieven voor gepensioneerde collega's? Op infodagen voor toekomstige personeelsleden? De Vlaamse overheid zegt tegelijk een aantrekkelijke werkgever te willen zijn. Op het sectorcomité werd dan ook terecht de vraag gesteld: welke werkgever wil de Vlaamse overheid in de toekomst eigenlijk nog zijn? Die vraag wordt nog pertinent wanneer blijkt dat er niet in een budget is voorzien voor een nieuw sectoraal akkoord. Voor

besparen is er dus wel een bedrag. Voor bijkomende investeringen in het personeel blijktbaar niet.

Flexi-jobs: tot 20 procent?

Ook het voorstel voor flexi-jobs stootte op het sectorcomité op verzet van de drie vakbonden. Het voorgestelde kader is bijzonder ruim en een aandeel tot 20 procent roept fundamentele vragen op. Er bestaan andere mogelijkheden om tijdelijke personeelsproblemen op te vangen: vervangingscontracten, reguliere aanwervingen en waar nodig uitzendarbeid, waarbij tenminste de normale sociale bijdragen worden betaald. Een overheid hoort het voorbeeld te geven met duurzame, kwaliteitsvolle en volwaardige tewerkstelling. Flexi-jobs genieten een bijzonder sociaal en fiscaal regime. Wanneer we steeds meer arbeid via dergelijke systemen organiseren, moeten we ook durven vragen wat dat op lange termijn betekent voor de financiering van onze sociale zekerheid. We willen goede pensioenen, een sterke ziekteverzekering en een degelijke sociale bescherming. Maar wie financiert die morgen wanneer we vandaag steeds meer arbeid buiten de normale financiering van dat systeem organiseren? Sociale zekerheid bestaat niet vanzelf.

Geen sociaal overleg om besparingen te legitimeren

De Vlaamse overheid zegt samen met de vakbonden naar oplossingen te willen zoeken. De ACOD is altijd bereid om ernstig sociaal overleg te voeren. Maar daar ligt ook een duidelijke grens. De regering heeft beslist dat er 180 miljoen euro moet worden bespaard. Het kan niet de bedoeling zijn dat de vakbonden vervolgens mee verantwoordelijk worden gemaakt voor de keuze voor waar en bij wie die besparingen terecht komen. Sociaal overleg betekent voor ons echte onderhandelingen, geen overleg waarbij de besparingsdoelstelling vooraf vastligt en wij alleen nog mogen meepraten over de manier waarop ze wordt uitgevoerd. Onze uitgangspunten zijn duidelijk: geen naakte ontslagen, maximaal job-behoud, behoud van niveau en verloning en respect voor de bestaande arbeidsvoorwaarden.

De overheid is geen kostenpost

De maatregelen lijken misschien afzonderlijke dossiers: de centenindex, 180 miljoen euro besparen, het niet vervangen van twee op de drie vertrekkers, VDAB, de kerntakenoefening, consultancy, ICT, AI, de Sociale Dienst, flexi-jobs en het Loodswezen. Maar samen vertellen ze één verhaal. De eigen overheid moet kleiner en goedkoper worden, terwijl haar opdrachten niet noodzakelijk verminderen, wellicht integendeel. Tegelijk wordt ook geraakt aan de koopkracht en de arbeidsvoorwaarden van de mensen die de dienstverlening iedere dag verzekeren.

Dus moeten we de vraag stellen wat er gebeurt met het werk dat achterblijft. Wordt het doorgeschoven naar minder personeelsleden? Naar consultants? Naar ICT-bedrijven? Naar flexi-jobbers? Naar private ondernemingen? Natuurlijk moet een overheid efficiënt werken. Middelen moeten verstandig worden besteed. Structuren mogen kritisch bekeken worden en technologie moet worden ingezet wanneer ze werkelijk meerwaarde biedt. Maar efficiëntie betekent niet automatisch minder personeel. Begin met kritisch te kijken naar consultancy en dure externe ICT-contracten. Investeer in eigen expertise. Vereenvoudig procedures. Schrap nutteloze administratie. Gebruik technologie om personeelsleden te ondersteunen. Maar stop met het personeel telkens opnieuw als gemakkelijkste besparingspost te beschouwen.

Besparen op overheidspersoneel is niet gratis. Iemand betaalt altijd de rekening. Eerst het personeel, door koopkrachtverlies, minder collega's en hogere werkdruk. Daarna de burger, door minder dienstverlening. En uiteindelijk de overheid zelf, wanneer expertise verdwijnt en ze voor haar eigen opdrachten steeds afhankelijker wordt van externe en private spelers. Voor de ACOD is de keuze duidelijk: een sterke Vlaamse openbare dienstverlening begint met voldoende personeel, degelijke arbeidsvoorwaarden, respect voor de expertise van onze mensen en een overheid die opnieuw durft te investeren in haar eigen openbare diensten.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat, Geert Dermout, Tom De Jonghe, Jurgen Van Lysebetten



PTOW

Van 50 procent aanwezigheid naar steeds meer verplichtingen?

De impact van de omzendbrief over plaats- en tijdsonafhankelijk werken (PTOW) wordt steeds duidelijker voelbaar bij de Vlaamse overheid. Nu de ontwerp-kaders stap voor stap worden voorgelegd aan de Entiteitsoverlegcomités (EOC's), ontstaat een concreter beeld van hoe de nieuwe regels in de praktijk zullen worden toegepast. Dat beeld roept zeker bij bepaalde entiteiten steeds meer vragen op en zorgt ook voor almaar meer ongerustheid/ontevredenheid bij de betrokken medewerkers.

De omzendbrief legt vast dat personeelsleden maximaal 50 procent van hun arbeidstijd van thuis uit kunnen werken. ACOD Overheidsdiensten had al bedenkingen bij deze beperking, omdat ze voor veel personeelsleden een achteruitgang betekent ten opzichte van de flexibiliteit, die de afgelopen jaren werd opgebouwd. Maar

wat vandaag zichtbaar wordt, gaat in sommige entiteiten nog een eind verder.

Meer dan wat omzendbrief voorschrijft

Uit de eerste ontwerp-kaders blijkt dat verschillende entiteiten bijkomende voorwaarden willen opleggen boven op de regels uit de omzendbrief. Zo zien we voorstellen opduiken waarbij personeelsleden verplicht worden om minstens twee dagen per week fysiek aanwezig te zijn op hun vaste werkplek, ongeacht de aard van hun functie of de concrete noden van de dienst.

Dat zorgt voor extra onrust bij veel medewerkers. Want de omzendbrief spreekt over een minimum van 50 procent werken op een werkplek van de Vlaamse overheid of op een andere arbeidsplaats in functie van de opdracht. Die aanwezigheid moet

niet noodzakelijk beperkt blijven tot de vaste standplaats of het eigen kantoorgebouw.

Wie op verplaatsing werkt, inspecties uitvoert, klanten bezoekt, aanwezig is in een satellietkantoor of werkt vanuit een ander VAC, levert immers eveneens prestaties buiten de thuisomgeving. Toch lijken sommige kaders de interpretatie te vernauwen tot hoofdzakelijk verplichte aanwezigheid op de eigen kantoorlocatie en dit dan omwille van het zogenaamd verhogen van de cohesie.

Een verschil tussen de geest en de letter

Daar wringt precies het schoentje. De omzendbrief legt een evenwicht vast tussen telewerk en fysieke aanwezigheid. Hij biedt tegelijkertijd ruimte voor werkzaamheden op verschillende werkplekken,

afgestemd op de concrete opdrachten van een personeelslid. In verschillende ontwerp-kaders lijkt die flexibiliteit echter plaats te maken voor generieke aanwezigheidsregels.

Een verplichting om bijvoorbeeld twee vaste dagen per week naar kantoor te komen, is iets anders dan de verplichting om minstens 50 procent van de arbeidstijd niet thuis te werken. Het eerste beperkt de autonomie van medewerkers aanzienlijk meer dan het tweede.

Nochtans was plaats- en tijdsonafhankelijk werken oorspronkelijk gebaseerd op vertrouwen, verantwoordelijkheid en resultaatgericht werken. Het uitgangspunt was niet waar iemand zit, maar welke resultaten worden gerealiseerd en hoe de dienstverlening wordt gegarandeerd.

Dreigt een lappendeken van regels?

Wat ons bovendien ook opvalt, is dat de verschillen tussen entiteiten dreigen toe te nemen.

Hoewel er één Vlaamse omzendbrief bestaat, lijken de lokale vertalingen ervan sterk uiteen te lopen. Sommige entiteiten kiezen voor een pragmatische invulling waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke opdrachten van teams en medewerkers. Andere lijken veel verder te gaan door bijkomende aanwezigheidsverplichtingen en beperkingen op te leggen. Daardoor ontstaat het risico dat personeelsleden met vergelijkbare functies binnen dezelfde Vlaamse overheid onder heel andere voorwaarden zullen werken. Dat komt de transparantie en de gelijkheid van behandeling niet ten goede.

“Moderne arbeid draait niet om aanwezigheid op zich, maar om vertrouwen, verantwoordelijkheid en resultaten”

Wij vragen overleg en redelijkheid

Nu de ontwerp-kaders in de verschillende EOC's besproken worden, is het belangrijk dat de sociale dialoog zijn rol kan spelen.

ACOD Overheidsdiensten zal elk voorstel kritisch toetsen aan zowel de letter als de geest van de omzendbrief.

De ACOD Overheidsdiensten begrijpt uiteraard het belang van ontmoeting, samenwerking en teamvorming. Niemand betwist dat fysieke aanwezigheid op regelmatige basis nuttig en soms noodzakelijk is. Maar bijkomende verplichtingen moeten kunnen worden gemotiveerd vanuit de noden van de dienstverlening en mogen niet verworden tot een algemene terugkeer naar een aanwezigheidscultuur. Het succes van PTOW is de voorbije jaren net gebouwd op vertrouwen, flexibiliteit en verantwoordelijkheid. Die principes mogen niet nog verder verloren gaan door interpretaties, die nog verder gaan dan wat de omzendbrief daadwerkelijk voorschrijft, want die is voor heel wat medewerkers op zich al een serieuze verandering.

Niet overal dezelfde aanpak

Gelukkig stellen we vast dat niet alle entiteiten dezelfde weg inslaan. In verschillende administraties wordt de omzendbrief op een pragmatische en respectvolle manier vertaald naar de werkvloer. Daar blijft men vertrekken van de bedoeling van PTOW: vertrouwen schenken aan medewerkers, rekening houden met de aard van het werk en voldoende ruimte laten voor maatwerk binnen teams.

Dit bewijst dat het perfect mogelijk is om de bepalingen van de omzendbrief toe te passen zonder al te veel bijkomende verplichtingen op te leggen, die verder gaan dan wat centraal werd afgesproken. Tegelijkertijd zien wij elders voorstellen opduiken, die de flexibiliteit aanzienlijk verder beperken. Net daardoor dreigen de verschillen tussen entiteiten groter te worden dan ooit tevoren.

ACOD Overheidsdiensten waakt in EOC's

De ontwerp-kaders die momenteel in de Entiteitsoverlegcomités (EOC's) worden besproken, vormen een belangrijke fase in de verdere uitwerking van de nieuwe PTOW-regeling. ACOD-afgevaardigden zetten zich daarbij elke dag in om de impact voor de personeelsleden zo beperkt mogelijk te houden.

Waar bijkomende verplichtingen worden voorgesteld, proberen we die tegen te houden. Wanneer dat niet mogelijk blijkt,

streven we minstens ernaar de scherpste kantjes af te vijlen en voldoende ruimte voor redelijkheid, maatwerk en overleg te behouden.

Dat is niet altijd eenvoudig. De druk om bijkomende aanwezigheidsregels in te voeren is in sommige entiteiten duidelijk aanwezig. Toch blijven we consequent hetzelfde uitgangspunt verdedigen: de omzendbrief bepaalt dat minstens 50 procent van de arbeidstijd niet van thuis uit wordt gepresteerd. Dat betekent niet automatisch dat personeelsleden verplicht moeten worden om een vast aantal dagen op hun vaste standplaats aanwezig te zijn. Werken vanuit een satellietkantoor, een VAC, bij burgers, klanten, inspecties of andere opdrachten op het terrein maken immers eveneens deel uit van die realiteit.

Het debat is nog niet voorbij

De besprekingen zijn vandaag nog volop aan de gang. Naarmate meer ontwerp-kaders aan de EOC's worden voorgelegd, zal duidelijker worden hoe de nieuwe PTOW-regeling in de praktijk vorm zal krijgen. ACOD Overheidsdiensten blijft daarbij ijveren voor een evenwichtige toepassing, die de dienstverlening versterkt zonder de verworven flexibiliteit van de Vlaamse ambtenaren onnodig af te bouwen. Want moderne arbeid draait niet om aanwezigheid omwille van de aanwezigheid, maar om vertrouwen, verantwoordelijkheid en resultaten!

De komende maanden zullen uitwijzen of PTOW bij de Vlaamse overheid een verhaal van werkbaar maatwerk blijft of helaas steeds meer evolueert naar een strak aanwezigheidsbeleid. ACOD Overheidsdiensten blijft de discussie in ieder geval aangaan op elk EOC!

Jurgen Van Lysebetten, Jan Van Wesemael, Chris Moortgat

Agentschap Justitie en Handhaving

Nieuwe organisatiestructuur straks in werking

Het Agentschap Justitie en Handhaving (AJH), onder leiding van administrateur-generaal Bob Van den Broeck, is sinds de oprichting in 2022 voortdurend in beweging. De organisatie kende de voorbije jaren een sterke groei. Begin 2026 verdubbelde het personeelsbestand zelfs door de overdracht van de Gemeenschapsinstellingen, het Vlaams Detentiecentrum, de elektronische monitoring voor minderjarigen en de diensten Herstelgerichte & Constructieve Afhandeling (HCA) van het agentschap Opgroeien naar AJH.

Die groei brengt uiteraard ook organisatorische veranderingen met zich mee. In 2025 gaf de leidend ambtenaar opdracht om via een 'legoblokjes-oefening' een nieuwe organisatiestructuur voor AJH uit te werken. Na een traject van bijna twee jaar staat het agentschap nu aan de vooravond van een nieuwe doorstart: vanaf 1 januari 2027 treedt de nieuwe structuur in werking.

Nieuwe afdelingen en nieuwe namen

In de nieuwe organisatiestructuur behouden de afdelingen Beleid en Handhaving hun huidige naam. Daarnaast worden verscheidene nieuwe afdelingen opgericht:

- Reclassering voor Daders
- Gezin en Veiligheid
- Slachtoffers en Herstel

Ook enkele bestaande afdelingen krijgen een nieuwe naam. Het Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht (VCET) wordt de afdeling Elektronisch Toezicht. Hulp- en Dienstverlening aan Gedetineerden (HDG) wordt Re-integratie en Detentie. De huidige afdeling Staf en Coördinatie krijgt de naam Organisatie. Ook bij de dienstverlening veranderen

benamingen. De teams Burgerrechtelijke Opdrachten worden ondergebracht in de nieuwe afdeling Gezin en Veiligheid en krijgen de naam Justitieel Familieadvies. Zij zullen onafhankelijk en deskundig advies blijven verstrekken aan de rechtbank in complexe echtscheidings- en gezinszaken, met het belang van het kind als belangrijkste uitgangspunt.

Justitieassistenten worden consulenten

Ook de functietitels van een aantal medewerkers veranderen. Justitieassistenten en begeleiders Elektronische Monitoring voor Minderjarigen (EM) zullen voortaan de functietitel consulent dragen. De functie van casusregisseur blijft behouden. De consulenten krijgen bovendien een specifieke specialisatietitel, afhankelijk van hun opdracht:

- consulent Reclassering
- consulent Slachtofferonthaal
- consulent Justitieel Familieadvies
- consulent Elektronisch Toezicht
- consulent Elektronische Monitoring.

Volgens AJH moet deze nieuwe benaming duidelijk maken dat de cliënt centraal staat en dat medewerkers vanuit hun gespecialiseerde deskundigheid en expertise ook de gerechtelijke overheden adviseren.

Gemeenschapsinstellingen worden Gesloten Jeugdinstanties

Een van de meest opvallende veranderingen heeft betrekking op de Gemeenschapsinstellingen. Vanaf 2027 zullen zij voortgaan onder de naam Gesloten Jeugdinstanties.

Met deze nieuwe naam wil AJH beklemtonen dat het gaat over een beveiligde context waarin jongeren worden begeleid met het oog op herstel en het bieden van perspectief.

ACOD volgt effecten voor personeel op

Voor ACOD Overheidsdiensten gaat deze reorganisatie uiteraard verder dan nieuwe namen en een aangepast organogram. Een nieuwe organisatiestructuur heeft ook gevolgen op de werkvloer: voor functies, opdrachten, werkplekken, teams en de manier waarop medewerkers hun job uitvoeren. ACOD Overheidsdiensten volgt deze veranderingen dan ook nauwgezet op. Waar nodig zullen we onze leden informeren, bijstaan en hun belangen verdedigen. Medewerkers mogen niet de dupe worden van organisatorische veranderingen.

Heb je vragen of ondervind je problemen als gevolg van de nieuwe organisatiestructuur? Neem dan contact op met onze afgevaardigden op de werkvloer.

Tom De Jonghe, Jan Van Wesemael





Gemeentefonds Rem op het fonds, rekening op de werkvloer

De Vlaamse regering noemt haar besparingsoperatie zelf ongezien. Een maatregel in het bijzonder treft de lokale besturen in het hart: de groei van het Gemeentefonds wordt afgeremd. Voor ons personeel zal dat allesbehalve een boekhoudkundig detail zijn.

Op 30 september schetste de Vlaamse regering in haar Septemberverklaring de krijtlijnen van de begroting. De besparingen lopen op tot 3,1 miljard euro in 2029, waarvan 1,2 miljard in de overheidswerking en de subsidies. Een deel van die rekening belandt via een omweg bij de steden en gemeenten. Het Gemeentefonds, de pot van ongeveer 3 miljard euro per jaar waarmee de Vlaamse overheid de werking van de lokale besturen mee finan-

ciert, groeit de komende jaren een pak trager. Over de gehele bestuursperiode gaat het over ongeveer een miljard euro minder dan gepland. Voor veel gemeenten is het fonds al gauw goed voor een derde van hun inkomsten. Formeel krimpt het fonds dus niet. Maar toen de besturen amper een jaar geleden hun meerjarenplan voor 2026-2031 opmaakten, gingen ze uit van de decretaal vastgelegde groei van 3,5 procent per jaar. En dat verlies is blijvend: Gent ziet op termijn jaarlijks ruim 40 miljoen euro minder binnenkomen. Leuven verliest deze bestuursperiode 22,5 miljoen euro, in Mechelen gaat het over 17 miljoen. De steden worden het hardst getroffen, maar ook kleinere gemeenten worden geraakt.

Achter elk bedrag een dienst

Het Gemeentefonds is basisfinanciering voor de dienstverlening van alledag: het loket in het gemeentehuis, de sociale dienst van het OCMW, het woonzorgcentrum, de kinderopvang, de groendienst, de bibliotheek. Ook de politie- en brandweerdiensten draaien voor een groot deel op gemeentelijke dotaties. Elke dienst die van dat geld afhangt, deelt dus in de klappen. Bij al die diensten zijn de personeelsuitgaven de grootste post. Als een bestuur moet besparen, komt de loonlijst dus al vlug op tafel. Gent maakte al meteen duidelijk dat het in de eerste plaats de eigen interne organisatie onder de loep wil nemen. Op de werkvloer weten we wat dat betekent: vacatures die openblijven,

lokale en regionale besturen

tijdelijke contracten die niet worden verlengd, diensten die worden afgebouwd of uitbesteed. Het werk verdwijnt niet. Het komt op minder schouders terecht, bij collega's die vandaag al op hun tandvlees zitten. De inwoner merkt het aan kortere openingsuren en langere wachtlijsten. Een besparing op het Gemeentefonds ontploft vroeg of laat in het gezicht van wie ze bedacht, maar tegen dan liggen de scherven allang bij het personeel en bij wie op deze diensten aangewezen is.

Kinderopvang: eerst het tekort, dan de factuur

Nergens is dat zo tastbaar als in zorg en welzijn. Neem de kinderopvang. Eerst laat de Vlaamse regering een structureel plaatsgebrek ontstaan. Eind 2025 telde Vlaanderen nog 92.819 vergunde opvangplaatsen voor baby's en peuters, het laagste aantal in tien jaar, terwijl er volgens onderzoekers tegen 2029 ongeveer 11.500 plekken moeten bijkomen. Haar eigen masterplan mikt op 10.000 nieuwe plaatsen, waarvan 4000 zonder inkomenstarief. Wie geen plaats met inkomenstarief meer vindt, heeft dus geen andere keuze dan een crèche te zoeken met vrije prijs, die doorgaans duurder is. Vervolgens schrapte dezelfde regering de compensatie die daarvoor bestond: de kinderopvangtoeslag van 3,78 euro per opvangdag. Voor naar schatting 13.500 kinderen wordt de crèche duurder. Bij twaalf opvangdagen per maand verliest een gezin ruim 45 euro. Dat raakt de lokale besturen rechtstreeks. Gemeenten en OCMW's hebben hun eigen kinderdagverblijven, meestal met inkomenstarief, en sinds 1 september ligt ook de buitenschoolse opvang op hun bord. De Vlaamse overheid verdeelt daarvoor 200 miljoen euro per jaar, maar negeert op tien gemeenten leggen er geld bij uit hun algemene middelen, waarvan het Gemeentefonds een van de pijlers is. Hoe krap het vandaag al is, bleek eind augustus uit een bevraging bij de gemeenten: in een op drie stijgt de prijs voor ouders, in een kwart moet een begeleider meer lagere-schoolkinderen opvangen dan vroeger. In de Septemberverklaring staan 'betaalbare kinderopvang' en 'warme zorg' nochtans bij de concrete zaken waar mensen hun leven rond bouwen. Een warm Vlaanderen, vinden de regeringspartijen dit. Voor de gezinnen brengt dit alleen maar meer onzekerheid.

Klem tussen twee regeringen

De lokale dienstverlening wordt bovendien van twee kanten tegelijk toegeknepen en het loont om eens goed te bekijken wie daarvoor bevoegd is. Het Gemeentefonds is een Vlaamse bevoegdheid. De werkloosheidsverzekering is federaal en daar beperkt de federale regering de uitkeringen in de tijd. Volgens ramingen van de RVA verliezen in Vlaanderen 57.400 mensen hun uitkering in 2026 en 2027. De federale regering verwacht zelf dat een derde van hen bij het OCMW aanklopt voor een leefloon, en na een verkorte overgangsperiode betalen de lokale besturen weer een deel van die leeflonen zelf. De maatschappelijk werkers die de nieuwe dossiers moeten opvolgen stonden al onder hoge druk. Zo krijgt het OCMW er werk bij, net nu de gemeente het met minder middelen moet doen dan gepland. Meer dossiers en minder geld: dat is wat de federale en de Vlaamse regering samen bij de sociale diensten neerleggen. Het personeel mag het verschil opvangen.

Het personeel betaalde al

Voor de personeelsleden komt deze besparing op een bijzonder slecht moment. Met het sectoraal akkoord 2026-2031 werd na lange en moeizame onderhandelingen een bescheiden koopkrachtverbetering binnengehaald. Bescheiden, want de weddeschalen dateren in essentie nog van 1993 en door de indexsprong van 2015 ligt de koopkracht van het personeel zelfs lager dan toen. Bovendien moet een stuk van het akkoord lokaal worden onderhandeld: een enveloppe van 0,25 procent van de loonmassa in 2027 en nog eens 0,25 procent in 2029. Uitgerekend in 2027 trapt de Vlaamse regering op de rem bij het Gemeentefonds. We kennen het liedje: Vlaanderen geeft minder, dus er is geen ruimte. Daar gaan we niet in mee. Het sectoraal akkoord is een ondertekende afspraak, geen voorstel dat ze bij de eerste tegenwind kunnen opzij schuiven. Het personeel nu opnieuw laten betalen, betekent dezelfde mensen een tweede keer laten opdraaien voor beslissingen die anderen namen.

Besparen is altijd een keuze

De Vlaamse regering verkoopt haar begroting als een kwestie van verantwoordelijkheid. "Ook van de lokale besturen vragen

we een bijdrage", klonk het in het Vlaams parlement. Maar besparen is altijd een keuze maken en die keuzes zeggen veel. Dezelfde regering vindt tegen het eind van de legislatuur wel 160 miljoen euro om de erfbelasting te verlagen. Voor een belastingverlaging is er dus ruimte, voor de besturen die de crèche, het OCMW en het woonzorgcentrum open houden niet. Zo krimpt de openbare dienst precies daar waar mensen hem het hardst nodig hebben.

Waakzaam in elk bestuur

De komende maanden buigen de besturen zich over de aanpassing van hun meerjarenplan. Dan wordt beslist waar het mes zal snijden. De ACOD LRB staat daarbij niet aan de zijlijn. Over wijzigingen aan de personeelsformatie, de organisatie van het werk of de rechtspositie moet volgens de wet van 19 december 1974 vooraf met de vakbonden worden onderhandeld. We zien erop toe dat die verplichting wordt nageleefd en eisen volledige openheid over de financiële toestand van het lokale bestuur. Wie diensten wil afbouwen of uitbesteden met als enige argument dat het Gemeentefonds minder oplevert, kan op ons verzet rekenen. Merk je in jouw bestuur dat vacatures niet worden ingevuld, dat tijdelijke collega's moeten vertrekken of dat er aan diensten wordt gemorrelt? Meld het dan aan je ACOD-afgevaardigde. Hoe vroeger we het weten, hoe sterker we staan.

De lokale besturen zijn de overheid die het dichtst bij de mensen staat. Wie daar bespaart, bespaart niet op een abstracte overheid, maar op de zorgkundige die 's nachts alleen op een afdeling staat, op de kinderbegeleider die er nog een paar kinderen bij krijgt, op de maatschappelijk werker met een veel te zware caseload en op de inwoner die een gesloten loket aantreft. Dat het personeel die rekening in stilte zal betalen, is buiten ACOD LRB gerekend.

Gert Vlasselaer, Dries Goedertier, Bart Servaes

Zorg- en welzijnssector

Hoorzitting Vlaams parlement over nieuw sociaal akkoord

De Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid, Gezin, Armoedebestrijding en Gelijke Kansen van het Vlaams Parlement nodigde de sociale partners van de publieke en private sector uit voor een hoorzitting. De aanleiding was een resolutie, ingediend door Groen, met de vraag naar een de dringende opstart van de onderhandelingen over een nieuw intersectoraal akkoord voor de Vlaamse zorg- en welzijnssector (de regionale en klassieke VIA-sectoren). Voor ACOD LRB nam voorzitter Dries Goedertier het woord.

De hoorzitting vormde een uitgelezen kans om te benadrukken dat kwaliteitsvolle zorg afhankelijk is van een continue verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden. Wij illustreerden dat de situatie op het terrein in de ouderenzorg en kinderopvang schrijnend is en dat er dus dringend een opvolger moet komen voor het VIA 6-akkoord. Daarnaast werd ook erop gewezen dat de publieke zorg- en welzijnssector een specifieke missie en eigenheid heeft die door privatisering, commercialisering en de invoering van flexi-jobs onder druk komt te staan.

Reproductieve arbeid

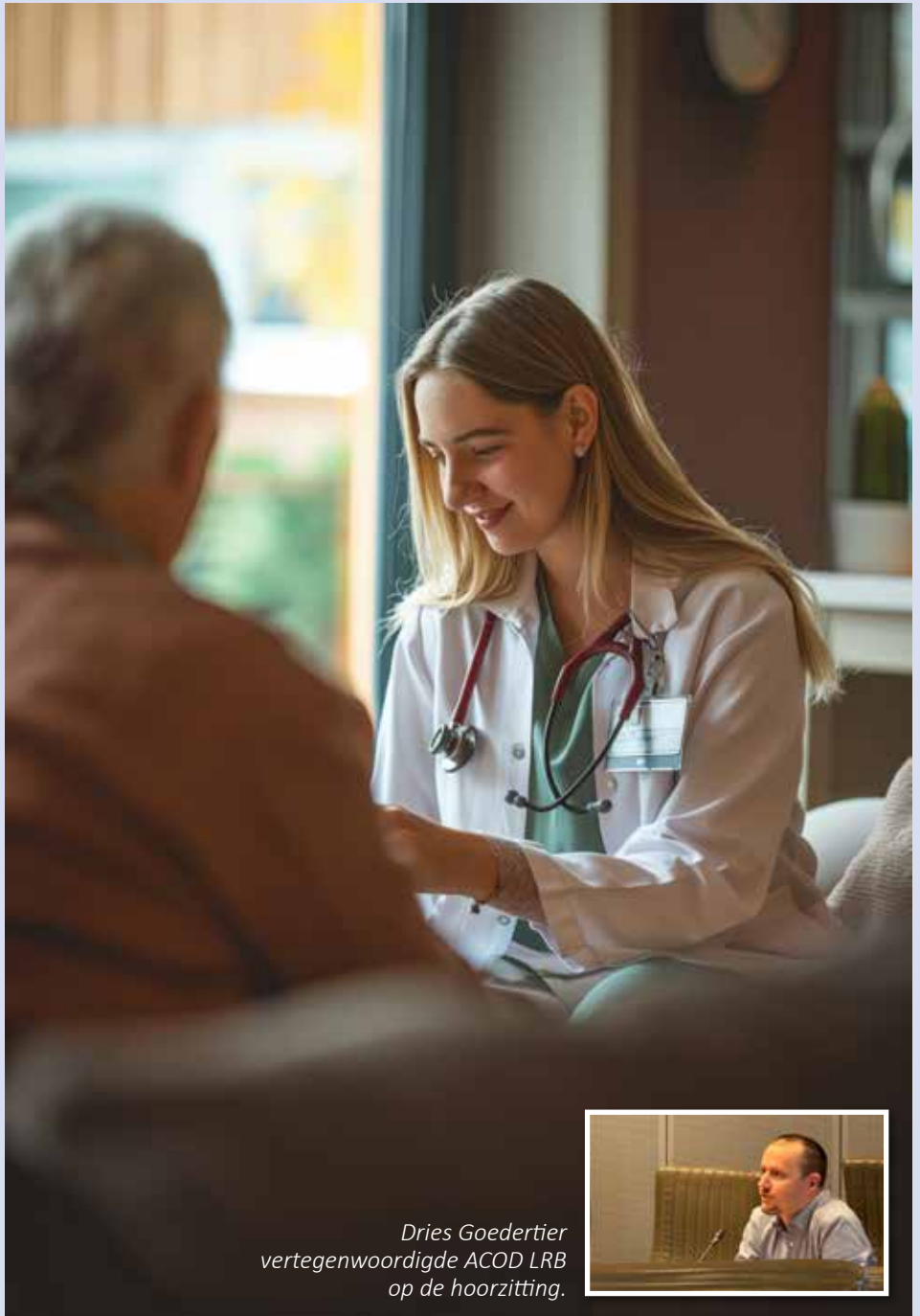
De VIA-sectoren zijn zeer divers. Ze omvatten onder meer kinderopvang, ouderenzorg, thuiszorg, jeugdwerk, gehandicaptenzorg, cultuur en maatwerk. Wat deze sectoren met elkaar verbindt, is dat zij allemaal steunen op wat wel eens reproductieve arbeid wordt genoemd. Reproductieve arbeid staat voor het geheel van verzorgende, verbindende en opvoedende taken die mensen in staat stellen samen een samenleving op te bouwen.

Een samenleving die steunt op solidariteit, empathie, gedeelde normen en waarden, op gemeenschapszin. Het is de arbeid die ervoor zorgt dat kinderen kunnen opgroeien. Dat zieken kunnen genezen. Dat ouderen volwaardig mens kunnen blijven en een waardig levenseinde kunnen kennen. Binnen die reproductieve arbeid neemt zorg een centrale plaats in. Zonder

zorg kan geen samenleving duurzaam functioneren. Zorg is de lijm die onze samenleving samenhoudt.

Zorg is bovendien een fundament van onze economische activiteit. Collectief gefinancierde en publiek uitgebatede welzijns- en zorgvoorzieningen maken een continue reproductie van arbeidskracht

mogelijk. Diensten zoals kinderopvang en ouderenzorg stellen mensen in staat te participeren op de arbeidsmarkt. De jobs in deze sectoren zijn stevig verankerd. Ze kunnen niet zomaar gedelokaliseerd worden. De bestedingen van deze sectoren en van hun werknemers dragen bij tot economische ontwikkeling. Daarom is het ook



*Dries Goedertier
vertegenwoordigde ACOD LRB
op de hoorzitting.*

lokale en regionale besturen

vanuit het oogpunt van het economisch beleid belangrijk om in deze sectoren te blijven investeren.

“Publieke zorg is betaalbaar, beschikbaar, onafhankelijk, toegankelijk en kwaliteitsvol”

Publieke zorg

Als vakbond van de lokale en regionale besturen vertrekt de ACOD LRB vanuit een eenvoudige maar fundamentele overtuiging: zorg en welzijn maken deel uit van het sociaal contract tussen overheid en burger. Door collectief en publiek te financieren delen we kosten en risico's over de samenleving. Iedereen, ongeacht inkomen, leeftijd of achtergrond, krijgt toegang tot hulp en ondersteuning. Publieke zorg staat voor dienstverlening die betaalbaar, beschikbaar, onafhankelijk, toegankelijk en kwaliteitsvol is. Met een ruim aanbod van kinderopvang, jeugdzorg, thuiszorg en ouderenzorg dragen lokale en regionale besturen elke dag bij aan een warme samenleving.

In dat verband maken wij ons zorgen over de toenemende commercialisering van de sector en de verdere privatisering van de openbare zorg- en welzijnsvoorzieningen. Winst mag geen bepalende factor worden, want anders ontstaat het risico dat er stevig bespaard wordt op personeel. Dat leidt tot meer werkdruk, meer onzekerheid en uiteindelijk tot meer uitstroom.

Zo ontstaat een vicieuze cirkel die de kwaliteit van de dienstverlening onder druk zet en de zorg aan de bevolking ondermijnt. Dit geldt evenzeer voor de invoering van flexi-jobs, ook voor zorgberoepen.

Personeel en kwaliteit

Kwalitatieve zorg komt niet vanzelf. Zorg is mensenwerk. De kwaliteit van zorg valt of staat met voldoende gemotiveerd en goed opgeleid personeel. Wij streven naar degelijke arbeidsvoorwaarden, niet alleen vanuit sociale overtuiging, maar ook omdat dit de instroom van personeelsleden bevordert, de uitstroom tegengaat en

aldus de continuïteit van de dienstverlening garandeert. Zaken zoals personeelsnormen, dienstroosters, verloning van het personeel, vormen geen apart personeelsdossier. Ze vormen de kern van het kwaliteitsdossier. Daarin is ook tijd een heel bepalende factor. Wat een zorgkundige of kinderbegeleider aan tijd tekortkomt, komt uiteindelijk een bewoner, patiënt of kind aan zorg tekort.

Dat zien we vandaag bijzonder scherp in de ouderenzorg. Neem een ochtenddienst op een afdeling van dertig bewoners in een openbaar woonzorgcentrum. Tussen zeven en elf uur moeten die bewoners gewassen worden, aangekleed, naar het toilet geholpen en naar de maaltijd begeleid. Wanneer drie zorgkundigen hiervoor instaan, betekent dit ongeveer tien bewoners per medewerker. Zodra een collega uitvalt en niet vervangen wordt, ontstaan er keuzes die vanuit menswaardige zorg eigenlijk niet zouden mogen worden gemaakt. Dan wordt beslist wie langer in bed blijft liggen. Wie een douche krijgt en wie niet. Wie naar het toilet wordt begeleid en wie niet. Niet omdat medewerkers dat willen, maar omdat de beschikbare tijd tekortschiet. Elke keer is het een stuk zorg dat niet verleend wordt.

“VIA 7 is geen kost, maar een investering om een toekomstige zorgcrisis te vermijden”

Ouderenzorg, kwaliteit en waardigheid onder druk

Ook tijdens de maaltijden mondt personeelstekort rechtstreeks uit in minder zorg. Wie hulp nodig heeft bij het eten, krijgt die van iemand die tegelijkertijd drie andere bewoners in het oog houdt. Eten moet dan sneller gaan dan het lichaam van een 80-jarige aankan.

Vaak is er minder aandacht dan nodig. Wat op papier een personeelsprobleem lijkt, wordt op de werkvloer een kwaliteitsprobleem. Eerst verdwijnen vaak net de zaken die het leven waardigheid schenken: een gesprek, een wandeling, mondzorg of een zinvolle invulling van de dag. Het

is evengoed een kwestie van respect en waardering.

Wie de bewoners kent, weet dat de mevrouw op kamer 12 rustig wordt als je over haar tuin begint en dat de meneer op kamer 7 niet aangeraakt wil worden voor hij zijn koffie heeft gehad. Met elke uitstroom van ervaren medewerkers gaat ook waardevolle kennis verloren. Kennis over bewoners, gewoontes en behoeften gaat zo verloren. Zeker voor bewoners met dementie heeft dat directe gevolgen voor het welzijn en de kwaliteit van de zorg. Vaste medewerkers die de sector verlaten, worden vervangen door uitzendkrachten en binnenkort mogelijk in toenemende mate ook door flexi-jobs. De kwaliteit van de zorg wordt daardoor ondermijnd. Het is de reden waarom de vakbonden in gemeenschappelijk vakbondsfront voor de totaliteit van de lokale besturen een opt-out van de flexi-jobs hebben geagendeerd op het onderhandelingscomité C1.

Investeren in medewerkers

Uiteindelijk is de boodschap eenvoudig. Zorg is mensenwerk. Het is werken met het hoofd en met het hart. Het is werken met de handen. Er zijn voldoende handen nodig om de zorg menselijk te houden. Wie kwaliteitsvolle zorg wil, moet investeren in de mensen die deze zorg elke dag mogelijk maken. Want goede loon- en arbeidsvoorwaarden gaan hand in hand met een goede dienstverlening. Investeren in extra plaatsen, zoals in het Ouderenbeleidsplan 2026-2031 naar voor wordt geschoven, impliceert ook investeren in bijkomende medewerkers. Als we vandaag al onvoldoende personeel vinden, hoe zullen we dan de zorg organiseren wanneer het aantal zorgbehoevende ouderen de komende tien tot vijftien jaar sterk stijgt? VIA 7 is geen kost voor de toekomst. VIA 7 is een investering om een toekomstige zorgcrisis te vermijden. De sociale partners vragen de Vlaamse regering dan ook zo snel mogelijk het mandaat op te nemen om de onderhandelingen op te starten en de nodige middelen vrij te maken voor een VIA 7-akkoord, dat goed is voor de werknemers van alle betrokken sectoren.

Dries Goedertier



Septemberverslaring en begroting Mogelijkheden en gevaren voor publieke zorg

De Septemberverslaring en de begroting voor de komende jaren bieden zowel mogelijkheden als gevaren voor de continuïteit van de publieke zorg in Vlaanderen. De toezegging van middelen voor een nieuw VIA-akkoord is een positieve zaak. De besparingen in het uitbreidingsbeleid zijn dan weer een negatief gegeven in een samenleving waarin de zorgnoden de komende decennia alleen maar zullen toenemen. De besparing van 1 miljard euro op het Gemeentefonds legt bovendien een grote hypotheek op het vermogen van lokale besturen om in te zetten op eigen dienstverlening in de zorg- en welzijnssectoren.

In 2029 voorziet de Vlaamse regering in 150 miljoen euro voor een nieuw VIA-akkoord. Daarvan is 140 miljoen bestemd voor de zorg- en welzijnssectoren en 10 miljoen voor maatwerk. In 2028 is er al een opstap voorzien van 50 miljoen euro, die voor dat jaar (en alleen dat jaar) uit het uitbreidingsbeleid gehaald wordt. Het

is goed dat er eindelijk duidelijkheid is over het beschikbare budget. Maar laat ons ook eerlijk zijn: dit bedrag volstaat niet om de uitdagingen op de werkvloer echt aan te pakken en de kwaliteit van de zorg te verbeteren.

Budget volstaat niet

De medewerkers in zorg en welzijn verdienen concrete maatregelen die een verschil maken in hun dagelijkse realiteit en die dus:

- de hoge werkdruk aanpakken
- een gezonde werk-privébalans mogelijk maken
- de koopkracht van medewerkers versterken
- de personeelstekorten structureel terugdringen.

Voor al deze uitdagingen moeten passende maatregelen gevonden worden. Bovendien niet voor een, maar voor alle zorg- en welzijnssectoren. Met een budget van slechts 140 miljoen euro zal uiterst

moeilijk worden. Voor ACOD LRB is het in ieder geval van belang de samenhang en onderlinge solidariteit tussen de VIA-sectoren te bestendigen. Elke dag zetten duizenden medewerkers zich met hart en ziel in voor anderen. Dat engagement mag niet vanzelfsprekend worden gevonden. Zonder voldoende personeel, werkbaar arbeidsomstandigheden en een correcte waardering komt de kwaliteit en de toekomst van onze zorg en welzijn in het gedrang.

Besparingen op uitbreidingsbeleid

Investeren in zorg en welzijn is investeren in mensen. De medewerkers verdienen een akkoord dat aansluit bij de reële noden op de werkvloer, met voldoende middelen en concrete resultaten. De 140 miljoen euro biedt duidelijkheid, maar de ambitie moet groter zijn dan het beschikbare budget. De noden zijn hoog en daar moet het beleid rekening mee houden. Te betreuren valt ook de vermindering op

lokale en regionale besturen

het budget voor uitbreiding van het aantal plaatsen in de verschillende zorg- en welzijnssectoren. In de oorspronkelijke begroting was daarvoor 1.1 miljard voorzien. Dat budget wordt nu met 235 miljoen euro verminderd.

We beseffen heel goed dat sommige partijen in de regering nog meer wilden besparen op het uitbreidingsbeleid, waardoor het ergste wellicht (voorlopig) voorkomen is. Toch moeten we opmerken dat de zorgnoden in de jeugdupvang, de gehandicaptenzorg, de ouderenzorg, de kinderopvang en de thuiszorg alleen maar zullen toenemen. Iedere besparing op de geplande uitbreiding maakt het moeilijker om die noden ook effectief te lenigen. De Vlaamse regering maakt hier een grote fout.

Besparingen op Gemeentefonds zetten publieke zorg onder druk

Een bijkomende bezorgdheid is de invloed van besparingen op het Gemeentefonds en dus de financiële ruimte van lokale besturen. Over deze lokale bestuursperiode (2026-2031) gaat het om ongeveer 1 miljard euro doordat de indexering van het Gemeentefonds niet volledig meer wordt

doorgevoerd. Wanneer lokale besturen minder middelen krijgen, dreigen zij geconfronteerd te worden met moeilijke keuzes: het afbouwen van dienstverlening, het verminderen van subsidies of het uitbesteden van activiteiten aan private spelers. Die evolutie baart ons zorgen. Ze kan leiden tot een verdere afstoting en privatisering van essentiële OCMW-dienstverlening, bijvoorbeeld in de ouderenzorg, de kinderopvang of andere lokale zorg- en welzijnsvoorzieningen.

Tegelijkertijd dreigt ook de ondersteuning van non profitorganisaties zoals initiatieven voor samenlevingsopbouw onder druk te komen. Zeker in de grotere steden besteden lokale besturen vandaag aanzienlijk meer dan waartoe zij strikt verplicht zijn om maatschappelijke noden op te vangen. Indien die financiële ruimte verdwijnt, dreigt niet alleen de publieke dienstverlening verzwakt te worden, maar ook het brede sociale weefsel dat mee zorgt voor preventie, sociale cohesie en ondersteuning van kwetsbare burgers. De gevolgen zouden dus veel verder reiken dan de gemeentelijke begrotingen alleen. De volledige sociale infrastructuur van onze samenleving dreigt hierdoor hard getroffen te worden.

Verantwoordelijkheid nemen

ACOD LRB zal haar verantwoordelijkheid nemen in het sociaal overleg over een nieuw akkoord voor de zorg- en welzijnssectoren. We kunnen tevreden zijn dat er eindelijk duidelijkheid is over het budget voor een nieuw sociaal akkoord, hoewel dit ontoereikend is om de verschillende problemen ten gronde aan te pakken. De besparingen in het Gemeentefonds baren ons grote zorgen. Dit mag niet resulteren in een vrijgeleide voor privatisering en afstoting. De publieke zorg, maar in feite de hele zorg- en welzijnssector, zouden daardoor een grote dreun te verwerken krijgen. Als wij spreken over verantwoordelijkheid, dan gaat het ook over onze verantwoordelijkheid tegenover de publieke zorg waarvan wij de eigenheid en missie met hand en tand zullen verdedigen.

Dries Goedertier

Hervorming Federale Politie Geen akkoord van ACOD-CGSP

Sinds de mededeling op 15 juli over de hervorming van de Federale Politie blijft het stil op alle officiële kanalen. Ook in de wandelgangen ontbreekt informatie. Dit veroorzaakt onrust en onzekerheid en wekt de indruk dat een selecte groep het plan in beslotenheid uitwerkt, mogelijk met eigenbelang voorop.

We blijven alert en beklemtonen dat er geen akkoord is gegeven over het ontwerp van koninklijk besluit betreffende het personeelsplan. We geven de overheid geen blanco cheque.

Voor het kwantitatieve luik wordt een protocol afgesloten. Op 10 september stelde de minister van Binnenlandse Zaken voor om vanaf 1 januari 2027 de maandelijkse vergoeding voor uniformonderhoud van

operationele personeelsleden met 58 euro te verhogen. Vanaf 2029 zou een budget van 60 miljoen euro beschikbaar zijn voor hogere maaltijdcheques voor alle personeelsleden.

De reacties in Vlaanderen, Wallonië en Brussel waren overwegend negatief. Op federaal niveau besliste de ACOD-CGSP geen akkoord te geven.

Positief is dat de minister bereid was te onderhandelen en dat veel personeelsleden een financiële tegemoetkoming krijgen. Toch vallen niet-operationele medewerkers uit de boot. Bovendien gaat het over een politieke belofte voor 2029, gekoppeld aan het openbaar ambt. Eerst zien, dan geloven.

We bezorgden de minister een protocol van niet-akkoord en gaven ook op het OCP

geen akkoord over het bijhorende ontwerp van koninklijk besluit.

De verhoging is bovendien een vergoeding, geen loon. Ze heeft dus geen impact op vakantiegeld, eindejaartoelage, onregelmatige prestaties of pensioen en draagt niet bij aan onze sociale zekerheid. Tijdens de raadpleging benadrukten veel leden het belang van solidariteit tussen alle personeelsleden. Dat sluit perfect aan bij een basisprincipe van onze vakbond: samen sterk.

Sigi Claes

Interview met Martine Thuysbaert en Tom Vuchelen

"Arbeidsomstandigheden van het personeel zijn de leeromgeving van leerlingen"

Martine Thuysbaert en Tom Vuchelen laten als nieuwe adjunct-provinciaal secretarissen – samen met provinciaal secretaris Hocine Trari – ACOD Onderwijs Antwerpen iedere dag draaien. In dit interview blikken ze terug op hun ervaringen als leerkracht en vakbondsafgevaardigde en vertellen ze hoe die ervaringen hun werk vandaag bij de vakbond vormgeven.

Hoe is jullie loopbaan in het onderwijs en bij de ACOD tot nu toe verlopen?

Tom Vuchelen: "Dat is vrij eenvoudig. Ik wist al in mijn eerste week secundair onderwijs dat ik leerkracht wilde worden. Via omwegen ben ik dan toch in het onderwijs terechtgekomen. Ik heb eerst een tijd in het buitenland gewoond en andere dingen gedaan, maar bij mijn terugkeer naar België wist ik het opnieuw zeker.

Ik heb in Mechelen de lerarenopleiding Engels, Geschiedenis en Informatica gevolgd en ben daarna aan de slag gegaan in het Technisch Atheneum van Brasschaat als leerkracht geschiedenis en Engels. Later heb ik een master in de geschiedenis behaald. Op een gegeven moment kreeg ik de vraag of ik afgevaardigde wilde worden. Dat heb ik enkele jaren gedaan, tot Lars Vansanvoort me vroeg om naar hier te komen als stafmedewerker."

Martine Thuysbaert: "Ik ben niet meteen in het onderwijs gestart. Op latere leeftijd heb ik nog een bijkomend diploma bachelor in het basisonderwijs behaald. Daarna ben ik onmiddellijk gaan lesgeven en werd ik meteen actief als vakbondsafgevaardigde. Op een keer vroeg Uwe Rochus me om bij ACOD Onderwijs in te springen voor een zieke collega. Ondertussen meer dan tien jaar later ben ik hier nog steeds met veel plezier en is mijn takenpakket alleen maar uitgebreid."

Welke ervaringen van voor de klas nemen jullie mee naar het syndicaal werk?

Tom Vuchelen: "Dat zit deels vervat in



wat ik altijd als stafmedewerker benadrukt heb: de arbeidsomstandigheden van het onderwijspersoneel vormen de leeromgeving van de leerlingen. Dat merk je heel duidelijk op school, bijvoorbeeld de week na een opendeurdag, wanneer telkens weer een pak meer personeelsleden ziek uitvalt. Dat is niet oké en het is een signaal: mensen worden zo hard onder druk gezet dat ze op een manier moeten recupereren en compenseren.

Dat bracht me tot het inzicht: als je vooraf redelijke, billijke afspraken maakt – zoals de regelgeving ook voorschrijft – dan hoeft dat niet zo te lopen. Met die insteek ben ik hier gekomen. Op mijn eigen school probeerde ik dat al, met vallen en opstaan en met wisselend succes. Bij de ACOD kan ik dat nu niet voor een school, maar voor honderden scholen doen: personeel en directies coachen en begeleiden, zodat de vraag naar inzet van alle kanten evenwichtig blijft. Zo voelen mensen niet de nood om via omwegen compensatie of rust te zoeken.

We weten allemaal hoeveel mensen bijvoorbeeld ouderschapsverlof aanvragen, niet per se voor de kinderen, maar gewoon om hun werk op school gedaan

te krijgen. Mensen zijn bereid loon in te leveren, minder voor de klas te staan, puur om de administratie te kunnen bijhouden. Dat is absurd. Dat heb ik als afgevaardigde op school geleerd."

Vanwaar jouw syndicaal engagement, Martine?

Martine Thuysbaert: "Voor mij steunt syndicalisme vooral op rechtvaardigheid en open communicatie, twee waarden die ik zelf hoog in het vaandel draag. Vanuit die ingesteldheid is de vakbond voor mij een ideaal instrument om daaraan concreet te werken."

Hoe zijn jullie taken en bevoegdheden verdeeld?

Martine Thuysbaert: "We zijn allebei adjunct-secretarissen, maar ieder vooral in een eigen regio. Ik ben verantwoordelijk voor de entiteit Mechelen. Alle scholen in de regio Mechelen vallen dus onder mijn bevoegdheid."

Tom Vuchelen: "Voor mij zijn dat grosso modo de arrondissementen Antwerpen en Turnhout, wat wij het gewest Antwerpen-Kempen noemen. Inhoudelijk verschilt onze taak eigenlijk niet. We doen allebei aan bijstand in alle materies. We ondersteunen elkaar wel voortdurend. Als de een ergens niet kan zijn, springt de ander in. Bij vragen van leden wordt het wel iets complexer, als iemand in het ene gewest woont en in het andere werkt, maar algemene vragen beantwoorden we sowieso voor iedereen. Daarnaast kunnen we ook altijd terugvallen op de kennis en ondersteuning van onze stafmedewerkers."

Wat doen jullie het liefst: contact met leden, onderhandelen, acties organiseren, regelgeving bestuderen...?

Tom Vuchelen: "Eigenlijk doe ik dat allemaal even graag, het hoort nu eenmaal bij de job. Maar als historicus van opleiding heb ik wel een bijzondere affiniteit met

bronmateriaal. Het is heel boeiend wanneer een lid met een vraag komt waarbij je aanvoelt 'dit klopt niet' en je dan de loonbrieven, e-mails van de directeur, het loopbaanoverzicht erbij haalt en bijna als een historicus gaat puzzelen wat er precies gebeurd is. Vaak blijkt dan dat woorden anders gebruikt of uitgelegd zijn dan bedoeld, wat tot verwarring leidt. De administratieve taal in het onderwijs zorgt sowieso voor veel verwarring, niet alleen bij personeelsleden, maar ook bij directies, scholengroepen en soms in de vakbond zelf: over welk exact verlostelsel gaat het nu, wat zijn de voorwaarden...?"

Op welke dossiers willen jullie in de toekomst vooral inzetten?

Martine Thuysbaert: "Het gemeenschappelijk belang van onze sector blijven behartigen en de rechten van onze leden blijven bewaken."

Tom Vuchelen: "Zeker. Ik denk dat de meeste winst te behalen valt bij het voorkomen van problemen. Als je mensen

goed informeert over hun rechten en hen leert waarop ze moeten letten - bijvoorbeeld: controleer je eerste loonbrief van het schooljaar op anomalieën - dan vermijd je dat je vijf, zes maanden later dingen retroactief moet rechtzetten. Datzelfde geldt voor directies en HR-diensten van scholengroepen: voorkomen is beter dan genezen. Beter vooraf goed nadenken over hoe je nieuwe regelgeving zal implementeren, dan achteraf iets moeten terugdraaien dat niet in het voordeel is van personeel of leerlingen."

Wat zouden jullie graag over vijf jaar bereikt hebben?

Tom Vuchelen: "Er heerst veel onzekerheid op de werkvloer. Onderwijsprofessionals worden voortdurend geconfronteerd met uitspraken van ministers en met berichtgeving waarop ze weinig vat hebben. Het zou mooi zijn als secretarissen - dat is niet enkel een taak voor ACOD Onderwijs Antwerpen of voor de ACOD in het algemeen, maar voor alle vakbonden samen - wat rust kunnen brengen. Als we

samen wat zekerheid kunnen teruggeven. De voorbije maanden hebben veel mensen het onderwijs verlaten, puur door de onzekerheid die in de media wordt aangewakkerd, zonder doordachte, constructieve gesprekken vooraf. Als we die rust kunnen creëren - voor onderwijsprofessionals en leerlingen - dan hebben we iets moois bereikt."

Martine Thuysbaert: "Ik denk dat ik me daarbij kan aansluiten: rust en duidelijkheid. En daarnaast dat we als vakbond niet enkel gezien worden als 'de stakers', maar als mensen die rechten en plichten behartigen en constructief kunnen meedenken, niet als diegenen die altijd autobanden in brand steken. Dat we van dat beeld gezuiverd worden en dat we onze vakbond in een positiever daglicht kunnen stellen dan nu vaak in de media gebeurt."

Drie nieuwe stafmedewerkers voor ACOD Onderwijs Antwerpen



ACOD Onderwijs Antwerpen heeft niet alleen twee nieuwe adjunct-provinciaal secretarissen, er zijn ook drie nieuwe



stafmedewerkers. Caro Van Herck en Evi Peeters ondersteunen het provinciaal secretariaat vanuit Antwerpen en de



Kempem, Veroniek Stuyck heeft Mechelen als werkzetel.

Technisch en beroepsonderwijs

Wie zorgt nog voor de leraar?



Technisch en beroepsonderwijs (TEVT) staat overal meer dan ooit in de schijnwerpers. Overheden zien het als dé oplossing voor tekorten op de arbeidsmarkt, de digitale transitie, artificiële intelligentie, de klimaatuitdaging en de zoektocht naar gekwalificeerde werknemers. Achter die ambitieuze plannen schuilt een ongemakkelijke realiteit: de leraren die deze opleidingen moeten waarmaken, krijgen vaak niet de ondersteuning, waardering en arbeidsvoorwaarden die daarvoor nodig zijn.

Dat blijkt uit een grootschalig onderzoek van Education International, de wereldwijde federatie van onderwijsvakbonden waartoe ook ACOD Onderwijs behoort. Voor het eerst werden 66 aangesloten organisaties uit alle continenten bevraagd over de situatie van TVET-leraren. Samen vertegenwoordigen zij meer dan 2,3 miljoen personeelsleden. De resultaten tonen een groeiende kloof tussen wat overheden

van TVET verwachten en de realiteit op de werkvloer.

Sector die alles moet oplossen

TVET wordt steeds belangrijker: bedrijven zoeken geschoolde vakmensen, er is nood aan digitale experts, technici, zorgverleners en specialisten in duurzame technologie. Beleidsmakers kijken er steeds vaker naar om economische problemen op te lossen. Maar terwijl de verwachtingen toenemen, blijven investeringen in personeel, infrastructuur en professionalisering vaak achterwege: de sector moet meer leveren met onvoldoende middelen. Ook in Vlaanderen wordt gewezen op de rol van STEM-opleidingen, duaal leren en knelpuntberoepen, maar een ambitieus beleid slaagt alleen als voldoende gekwalificeerde leraren bereid zijn die opleidingen te verzorgen.

Lerarentekort is wereldwijd probleem

Vooral in ICT, cybersecurity, engineering, elektronica, bouw, gezondheidszorg en geavanceerde productie is het moeilijk om voldoende leraren te vinden. De oorzaak is eenvoudig: wie over technische expertise beschikt, verdient in de privésector vaak meer en krijgt betere voorwaarden dan in het onderwijs. Dat leidt tot een zorgwekkende evolutie: bijna 60 procent van de bevroegde landen meldt dat het inschakelen van ongekwalificeerd personeel om tekorten op te vangen 'vaak' of 'zeer vaak' voorkomt, met ernstige vragen over kwaliteit en veiligheid. Ook in Vlaanderen stijgt het aandeel leraren dat lesgeeft buiten hun vakgebied of zonder de vereiste pedagogische kwalificaties.

Lonen blijven achter

Loon is een van de belangrijkste oorzaken

van de personeelsproblemen. Slechts 28,6 procent van de vakbonden geeft aan dat TVET-leraren een loon ontvangen waarmee zij een behoorlijke levensstandaard behouden. Slechts 39,7 procent vindt het loon vergelijkbaar met andere beroepen met dezelfde kwalificaties. Meer dan de helft meldt dat de koopkracht de afgelopen drie jaar stagneerde of achteruitging. Ongeveer 70 procent ziet loon als belangrijke factor in aanwerving en behoud: wie technisch talent wil aantrekken, moet concurreren met de arbeidsmarkt.

Toenemende werkdruk

Naast loon is werkdruk een bijna universeel probleem: 94 procent noemt de werkintensiteit een belangrijk knelpunt en drie op vier melden dat het werktempo de afgelopen twee jaar verder toenam. Leraren krijgen meer administratie, inspecties en rapportering, terwijl ze hun technische kennis voortdurend moeten actualiseren. Velen hebben onvoldoende tijd voor curriculumontwikkeling, nascholing en het begeleiden van praktijklessen – net de elementen die essentieel zijn voor kwaliteitsvol technisch onderwijs.

Professionalisering onder druk

Een goede TVET-leraar moet ook op de hoogte blijven van nieuwe technologie en werkprocessen, maar permanente professionalisering schiet vaak tekort. Bijna een op tien respondenten meldt dat er helemaal geen vorming beschikbaar is, meer dan een vijfde krijgt geen ondersteuning om zich bij te scholen en meer dan een kwart heeft geen werktijd om opleidingen te volgen. Overheden vragen leraren zich voortdurend aan te passen, maar geven hen niet de middelen en tijd om dat te doen.

Lage maatschappelijke waardering

Meer dan 61 procent van de vakbonden noemt de maatschappelijke status van TVET-leraren laag. In veel landen leeft nog het idee dat beroepsonderwijs minder prestigieus is dan algemeen vormend onderwijs, ondanks de cruciale bijdrage aan economie en samenleving. Technische vakken als engineering en IT krijgen trouwens meer waardering dan opleidingen in zorg of creatieve sectoren. Ook genderstereotypen spelen mee, want sectoren met

veel vrouwen krijgen vaak minder erkenning.

Ontoereikende financiering bedreigt kwaliteit

Vier op vijf respondenten vinden dat hun instellingen onvoldoende middelen krijgen om aan de behoeften van de gemeenschap te voldoen. Er zijn tekorten aan modern materiaal, digitale infrastructuur, werkplaatsen en leermiddelen. Vooral investeringen in ICT-apparatuur en werkplaatsen worden als dringend beschouwd, zeker in een tijd van toenemende digitalisering en AI is dat ronduit een probleem. Over landen en continenten heen lopen de eisen opvallend gelijk.

Meer dan een lerarentekort

Ook het Vlaamse onderwijs kampt al jaren met een lerarentekort, vooral in technische, beroepsgerichte en STEM-richtingen. Werkgevers zoeken dezelfde profielen als de technische en beroepsscholen, maar bieden vaak aantrekkelijkere voorwaarden. De Vlaamse discussies over lerarentekort, werkdruk, zij-instroom en onderwijskwaliteit lopen opvallend parallel met de internationale bevindingen.

De uitdagingen gaan dus veel verder dan het bekende verhaal van tekorten, werkdruk of verouderde infrastructuur. Daarachter schuilt een fundamentele beleidsvraag: welke rol moeten technisch en beroepsonderwijs in de toekomst vervullen? Overheden verwachten dat ze bijdragen aan de digitale transitie, de groene economie, AI, knelpuntberoepen en concurrentiekracht, terwijl publieke investeringen en professionele ondersteuning vaak achterblijven bij die ambities.

Concurrentie

Het rapport signaleert ook een tweede evolutie: in veel landen groeit het aandeel private aanbieders, neemt outsourcing toe en worden onderwijsinstellingen meer met elkaar in concurrentie gebracht voor financiering en studentenaantallen. De onderzoekers spreken van 'palpable efforts to privatise TVET provision' en een grote meerderheid van de vakbonden noemt privatisering en outsourcing een belangrijke uitdaging.

Wanneer marktmechanismen sterker

worden, dreigt onderwijs steeds meer beoordeeld te worden op economische rendementen op korte termijn, met het risico dat brede vorming, burgerschapsvorming en professionele autonomie naar de achtergrond verdwijnen. Technisch en beroepsonderwijs moet jongeren voorbereiden op de arbeidsmarkt, maar mag niet herleid worden tot een instrument dat uitsluitend tekorten bij werkgevers oplost. Duale trajecten bieden kansen, maar mogen nooit de vervanging worden van voldoende publieke financiering, kwaliteitsvolle arbeidsvoorwaarden en inspraak van vakbonden.

De boodschap

De boodschap van het rapport – wie sterk technisch en beroepsonderwijs wil, moet investeren in de mensen die het elke dag vormgeven – is daarom essentieel. Moderne gebouwen en ambitieuze hervormingen volstaan niet zolang leraren een tekort aan financiële middelen, ondersteuning, waardering en tijd om te professionaliseren blijven ervaren. De toekomst van het technisch en beroepsonderwijs wordt niet bepaald door beleidsplannen of economische prognoses, maar door de aanwezigheid van voldoende goed opgeleide, gemotiveerde en gerespecteerde leraren voor de klas en in de werkplaats.

Vanuit syndicaal perspectief leidt het onderzoek tot een duidelijke conclusie: de discussie over technisch en beroepsonderwijs gaat niet alleen over hoe we meer arbeidskrachten opleiden, maar ook over wie de richting van het onderwijs bepaalt. Onderwijs is een publieke investering in mensen en samenleving. Wanneer een overheid steeds hogere verwachtingen stelt aan technisch en beroepsonderwijs, moeten daar ook voldoende publieke middelen, sterke arbeidsvoorwaarden, sociale dialoog en professionele autonomie tegenover staan. De uitdaging is niet alleen meer leraren aantrekken, maar ook garanderen dat technisch en beroepsonderwijs een sterke publieke dienst blijft, in het belang van leerlingen, personeel en samenleving.

Lees het rapport op onze website (www.acodonderwijs.be/tvet)

jeanluc.barbery@acod.be

VRT Wij laten het licht niet doven!

De Vlaamse regering kondigde eind september alweer nieuwe besparingen aan bij de VRT. Opnieuw wordt de openbare omroep zwaar getroffen. Maar het personeel laat zich niet zomaar doen. Op maandag 12 oktober legden honderden VRT'ers het werk neer. Het werd een van de best opgevolgde stakingen van de voorbije jaren. En dit is nog maar het begin.

Even terugspoelen. In 2022 moest de VRT 25 miljoen euro besparen. Het resultaat: 50 naakte ontslagen, de privatisering van Thuis en een loonstop voor contractuele medewerkers. Eind 2025 volgde een nieuwe beheersovereenkomst voor de periode 2026-2030, met opnieuw 16 miljoen euro besparingen. In 2026 werd maandenlang over een sociaal compromis onderhandeld, met zware toegevingen van het personeel als gevolg. Maar nog voor de inkt van de beheersovereenkomst droog was, schond de Vlaamse regering haar eigen afspraken. In januari legde minister van Media Cielkje Van Achter een bijkomende besparing van 640.000 euro per jaar op. Eind september volgde nog eens 11,2 miljoen euro minder dotatie. Samen met de eerder afgesproken besparingen loopt de rekening tegen 2030 op tot ongeveer 28 miljoen euro per jaar. Dat is meer dan bij het Transformatieplan van 2022. Het is bovendien de tweede keer in negen maanden dat de Vlaamse regering inbreekt in de beheersovereenkomst. Zij ondergraaft daarmee ook het compromis over het sociaal akkoord dat ze zelf mee goedkeurde. Dit gaat niet meer over iedereen die eerlijk zijn duit in het zakje moet doen. Dit is een politieke keuze om de openbare omroep stap voor stap af te bouwen.

"28 miljoen? Dat gaan we niet doen!"

Van woede naar georganiseerde actie

De drie VRT-vakbonden ACOD, ACV en VSOA reageerden onmiddellijk en kondigden acties aan. Op dinsdag 6 oktober kwamen 300 collega's samen in De Tafels of via Teams voor een personeelsvergadering. De boodschap was duidelijk: genoeg is genoeg. Op maandag 12 oktober volgde een algemene staking. Het werd een groot succes. Verschillende werkvloeren bleven volledig leeg, journaals en Ter Zake werden ingekort en de programmatie werd grotendeels vervangen door archiefmateriaal en vervangprogramma's. Vakbondsboodschappen legden uit waarom het personeel staakte.

Aan het Karabiniersplein vormden de stakers samen een groot en solidair piket. We kregen steun van collega's uit de cultuursector, de openbare diensten en scholieren die protesteerden tegen de besparingen in het onderwijs.

Het meest opvallende beeld was de VRT-toren, die in de kleuren van het televisietestbeeld werd verlicht. Een krachtig symbool: wij zetten het licht aan, terwijl de Vlaamse regering het probeert te doven.



Het licht brandt voor iedereen

Want deze strijd gaat over veel meer dan onze jobs. De VRT brengt onafhankelijke journalistiek, informatie, cultuur, educatie en ontspanning voor iedereen. Ook voor wie geen duur abonnement kan betalen. Ook voor wie commercieel niet interessant is. Hetzelfde geldt voor de cultuursector, die eveneens zwaar wordt getroffen. Cultuur en openbare media zijn geen overbodige kostenposten. Ze geven mensen een stem, brengen verschillende perspectieven samen en houden onze democratie levend. Een regering die steeds meer verwacht van haar openbare omroep, maar tegelijkertijd de middelen afneemt om die opdracht waar te maken, maakt een bewuste politieke keuze. Daartegen verzetten wij ons.

Dit is nog maar het begin

De vakbonden eisen dat de besparingen volledig worden teruggedraaid, zowel bij de VRT als in de andere getroffen sectoren. We willen daarvoor rechtstreeks naar minister Van Achter stappen en hebben de VRT-directie uitgenodigd om mee te gaan. Die heeft alvast toegezegd een datum te zoeken.

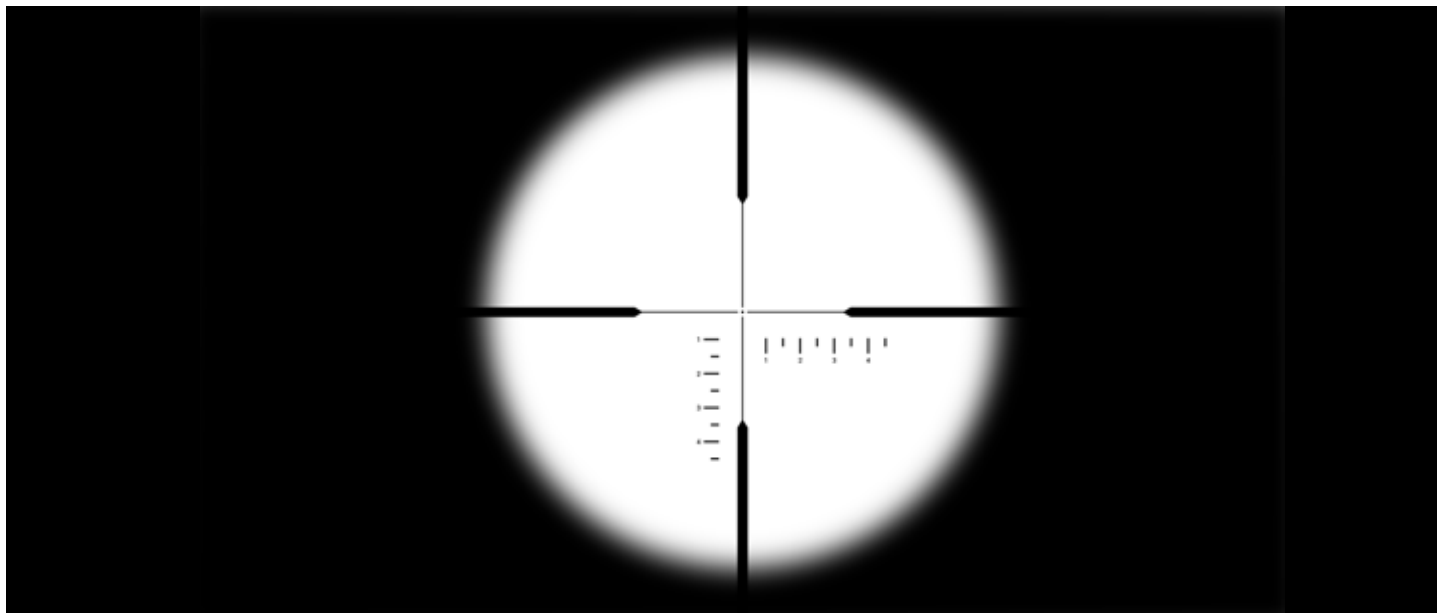
Berichten over mogelijk banenverlies zijn voorbarig. Wij aanvaarden geen nieuw Transformatieplan en zullen de besparingen blijven aanvechten.

De staking van 12 oktober was onze eerste grote actie, maar zeker niet de laatste. Wij zullen het personeel blijven informeren en betrekken, medestanders zoeken en onze acties verder uitbreiden. Als de Vlaamse regering niet luistert, zullen de volgende acties groter en harder worden.

De VRT laat het licht branden in onze samenleving. Wij laten dat licht niet doven.

Wies Descheemaeker

Kunstwerkers Opnieuw in vizier van Arizona-regering



Het is op deze pagina's al meer dan eens gegaan over het kunstwerkattest en de kunstwerkuitkering. Opnieuw wordt deze regeling sterk bedreigd.

In een zo geflexibiliseerde sector als de cultuur- waar vast werk eerder uitzondering dan regel is- bieden het attest en de uitkering een zekerheid aan kunstwerkers die al dan niet uit eigen keuze met korte contracten aan de slag zijn. Tijdens de regering Vivaldi werden zoals geweten de voordeelregels voor kunstwerkers grondig hervormd. De huidige vernieuwde regels, met de verschillende attesten, moeten in het voorjaar van 2027

geëvalueerd worden.

Groot was dan ook onze verbazing en verontwaardiging toen ACOD Cultuur vernam dat de regering Arizona- waarin enkele zeer koele minnaars van de regels voor kunstwerkers zitten- nu al verstrengingen wil doorvoeren. Nog voor de evaluatie goed en wel gebeurd is, wil de federale regering al morrelen aan de financiële drempels om een attest te behalen. Voor ons is zoiets onaanvaardbaar.

Nog los van dat knoeien met die drempels, dreigt er nog een andere donkere wolk. Tot nog toe zijn kunstwerkers met attest

vrijgesteld van de volkomen asociale en contraproductieve beperking van de werkloosheid in de tijd. Die vrijstelling heeft de Arizona-regering- en dan vooral MR en N-VA- met lange tanden moeten slikken na het krachtig protest van de sector in de lente van 2024. Onder impuls van MR wordt er echter een nieuwe aanval voorbereid.

Wij zullen dat niet laten gebeuren! Samen met de gehele sector zal ACOD Cultuur blijven strijden voor de sociale bescherming waar kunstwerkers recht op hebben.

Tristan Faes

Wijzigingen forfaitaire aftrek auteursrechten en naburige rechten

Er zijn enkele belangrijke wijzigingen voor de forfaitaire aftrek van auteursrechten en naburige rechten. Hierbij geven we jullie een voorzet (vanuit het WITA-platform) en het stappenplan om in regel te zijn voor de aanvraag. Opgelet: dit is van toepassing op iedereen die in onze sector werkt, en auteursrechten genereert, ook voor werknemers in de grote gesubsidieerde instellingen.

Bezoek de website van Working in the Arts (<https://t.ly/yhok6>). Eens de link geopend ga je naar beneden en klikt op 'wat moet je doen'.

1. Vul je aanvraag voor een attest in op het WITA PRO-platform.
2. Vermeld in het veld 'motivering' dat je het kunstwerkattest uitsluitend aanvraagt om gebruik te kunnen maken van de forfaitaire kostenafrekenen auteursrechten en naburige rechten.
3. Indien je aanvraag beperkt blijft tot deze

fiscale maatregel en je daarmee kiest voor een versnelde procedure, zie je af van de beoordeling van de voorwaarden van het plus-atteest (art. 12 §8 KB van 13 maart 2023) en het startersattest (art. 17).

In dat geval gaat de Commissie enkel na of je voldoet aan de voorwaarden voor een gewoon attest. Hierdoor zal de behandeltermijn korter zijn.

Inge Hermans

Vlaamse besparingen

Dieper respectloos kan een beleid niet worden!

Kameraden, het woord 'besparingen' is een eufemisme voor wat er in de socio-culturele sector staat te gebeuren. Wanneer essentiële werkmiddelen worden weggehaald, gaat het niet enkel over minder geld. Dit betekent minder personeel, minder werking, minder onderzoek, minder educatieve projecten, minder publiekswerking, minder participatie en uiteindelijk minder cultuur! Onze instellingen worden zodanig aangetast dat hun werking in de kern wordt bedreigd.

Ik durf als algemeen secretaris ACOD Cultuur dan ook ongenueerd spreken van een regelrechte 'decapitatie'. Het zijn niet de minsten die bij heldere hemel getroffen worden door fameuze bliksemslagen.

"Onze cultuur- en erfgoedinstellingen worden zodanig aangetast dat hun werking in de kern wordt bedreigd"

Ook onze musea worden niet gespaard: 27 bovenlokaal erkende musea dreigen ongeveer 30 procent van hun Vlaamse subsidie te verliezen, samen goed voor ongeveer 2,3 miljoen euro. Dat betekent onvermijdelijk minder ruimte voor tentoonstellingen, collectiebeheer, onderzoek, educatie en publiekswerking. Erfgoed bewaren en toegankelijk maken doe je nu eenmaal niet zonder mensen, expertise en middelen.

Dan is er bovendien de Erfgoedbibliotheek Hendrik Conscience, die haar werkmiddelen verliest. Pure schande! Daar gaat het nu eens letterlijk over ons erfgoed en ons collectieve geheugen. Vele boeken, archieven met oude en waardevolle documenten en collecties die generaties lang zijn opgebouwd en gekoesterd, die met de beste zorgen worden bewaard, onderzocht

en ontsloten om ze door te geven aan volgende generaties. Het hoeft geen betoog dat je zoiets niet doet met enkel mooie beleidswoorden, maar vooral met hoog gespecialiseerde mensen, veel voeling en kennis en daarvoor zijn voldoende middelen nodig.

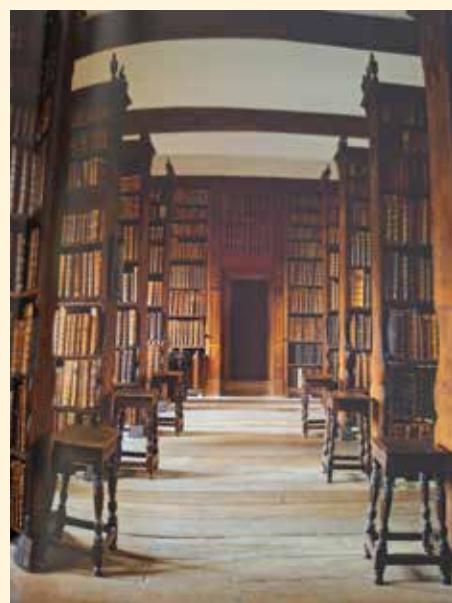
Cultuur en erfgoed zijn geen luxe, noch een sluitpost van een begroting. Ze zijn een maatschappelijke opdracht en een grote verantwoordelijkheid die we samen moeten dragen voor de volgende generaties.

ACOD Cultuur hoopt dat er bij de beleidsmakers alsnog voortschrijdend inzicht komt. Want wat vandaag wordt afgebouwd, kan morgen niet zomaar even opnieuw worden opgebouwd. Een zaak staat vast: deze beleidsmakers zullen alleszins hun sporen nalaten in de annalen van onze samenleving... En wie weet ook in een aparte hoek van de bibliotheek, onder de afdeling 'Rampzalig beleid in Vlaanderen'.

ACOD Cultuur zal actief blijven en ervoor zorgen dat die sporen niet onder het dikste stof komen te liggen, nergens. Het is meer dan genoeg geweest. Handen af van cultuur.

Handen af van erfgoed. Handen af van ons collectieve geheugen.

Inge Hermans



Oost-Vlaanderen

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? Onttraf 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.

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.

Lezing over 'Willem 1, een koning voor Gent'

Op donderdag 17 december 2026 om 14 uur organiseren de senioren van ACOD Oost-Vlaanderen in het ACOD-gebouw in Gent (Bagattenstraat 158, 1ste verdieping) een boeiende lezing over 'Willem 1, een koning voor Gent', door Lut De Paepe, historica en stadsgids.

Willem Frederik Prins van Oranje-Nassau (Den Haag, 24 augustus 1772 – Berlijn, 12 december 1843) was de eerste koning der Nederlanden uit het huis Oranje-Nassau. Willem handhaafde als absoluut monarch en verlicht despoot de hervormingen uit de Franse tijd. Op 20 oktober 2018 werd aan de Reep in Gent een standbeeld van Willem 1 onthuld. Men herdenkt hiermee de 200ste verjaardag van zijn troonsbestijging (1815-2015) en vestigt de aandacht op zijn belang voor de ontwikkeling van de stad. Hij stichtte de Universiteit Gent in 1817 en verkoos, ondanks sterke druk, Gent en niet Brugge als locatie. In 1823 nam hij de beslissing om het kanaal Gent-Terneuzen aan te leggen. Gent heeft sinds 2018 een Willem 1-kaai.

Deelnemen kan mits betaling van 8 euro op rekeningnummer BE39 0003 2515 5619 van S-Plus Overheidsdiensten, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent met vermelding 'Voordracht Willem 1 + aantal personen + naam en voornaam + GSM nummer' en dit tot 10 december.

Meer info: Eddy Floryn, 0474 98 92 40 of eddy.floryn44@gmail.com.

Vlaams-Brabant

Seniorenfeest 2026: wees erbij!

ACOD Vlaams-Brabant nodigt al haar gepensioneerde leden van harte uit voor het jaarlijkse seniorenfeest op woensdag 9 december 2026 in het Achtuurnhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Vanaf 11.00 uur verwelkomen we jullie met een aperitief. Voorafgaand aan de feestmaaltijd worden de ere tekens uitgereikt aan onze verdienstelijke leden en militanten. Daarna genieten we samen van een heerlijke maaltijd, een gezellige bab-

bel en een aangename namiddag in goed gezelschap.

Deelname kost 25 euro per persoon (aperitief, maaltijd en dranken inbegrepen). Inschrijven is verplicht en kan tot uiterlijk 4 november 2026 via 016 21 37 20 of vlaams_brabant@acod.be. Schrijf het deelnamebedrag over op rekeningnummer BE94 8777 9928 0114 van ACOD Vlaams-Brabant met vermelding van 'Seniorenfeest 2026 + naam en voornaam + aantal personen'. Opgelet: de inschrijving is pas definitief na ontvangst van de betaling.

Wij hopen jullie talrijk te mogen verwelkomen voor een gezellige en feestelijke dag onder vrienden en collega's!

West-Vlaanderen

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.

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Wandeling stegen en trage wegen van Geel, bezoek ambachtelijke koffiebranderij

Op dinsdag 10 november bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen het centrum van Geel. Om 10.30 uur begint de wandeling. Verscholen achter hagen en muurtjes ligt een netwerk van kleine steegjes. Dikwijls onbekend maar bol van historiek. Elf paddekens

(kleine steegjes) in de buik van Geel, goed voor veel (wandelp)plezier. Laat je verrassen door een tocht gekleurd met ongelooflijke verhalen. Om 11.30 uur is er een bezoek aan de ambachtelijke koffiebranderij. Sinds 1933 brandt de familie Manendonckx haar eigen koffie 'De Maan'. Het resultaat is een lekker ambachtelijk bakje troost, een product dat niets te maken heeft met de massaproductie van de grote koffiemarkten. Kenmerkend voor Koffie De Maan is de zachte smaak, het resultaat van een lange branding van de arabica-koffieboon, waardoor veel cafeïne verdwijnt. De koffie wordt wekelijks gebrand en is nooit ouder dan 14 dagen, wat het een traditioneel Vlaams streekproduct maakt. We ontdekken hier hoe dit Geels topproduct tot stand komt. Een kopje en een pakje koffie van 250 gr. zijn inbegrepen.

Samenkomst: Infokantoor Dienst Toerisme, Markt 1, 2440 Geel (700 meter van station).

Inschrijven kan enkel via mail: alida.bouwens@acod.be. Na de bevestiging dat je kan deelnemen, de deelnameprijs van 15 euro storten op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 met vermelding van uw naam en activiteit 10/11/2026.

Gezien er slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is, kunnen momenteel enkel leden van ACOD A-K-M inschrijven. Indien er na deze oproep nog plaatsen beschikbaar zijn, zal er een tweede oproep volgen en kunnen ook niet-leden inschrijven. Voor hen bedraagt de deelnameprijs 20 euro.

Indien je die dag toch niet aanwezig kan zijn, gelieve dit te melden op hetzelfde mailadres.

Deze activiteit is rolstoeltoegankelijk. Enkel in de koffiebranderij kan men niet naar boven.

Praktische info volgt de week voor de activiteit.

Limburg

Nieuwjaarsreceptie

Op dinsdag 26 januari 2027 van 12 tot 17 uur organiseert ACOD Limburg haar nieuwjaarsreceptie op een nieuwe locatie: Zaal De Meersche, Molenstraat 4, 3830 Wellen, een spiksplinternieuw gebouw, goed bereikbaar met de bus en de fiets en met een grote parking. Deelnameprijs voor leden van ACOD Lim-

burg (plus eventuele partner): 7,50 euro per persoon (voor geschenkje plus lunchbuffet plus taart en drank).

Inschrijven via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens de openingsuren van maandag tot en met vrijdag van 8 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur, behalve op feest- en actiedagen).

Inschrijving is pas definitief na betaling van het verschuldigde bedrag op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 van ACOD Gepensioneerden.

Erfgoedwandeling Aarschot

Op zaterdag 20 maart trekken we naar Aarschot voor een mooie erfgoedwandeling en sluiten we af in een mooie kroeg. Vertrek om 10 uur aan het station in Hasselt. Vervoer voor eigen rekening.

Deelnameprijs voor leden van ACOD (plus eventuele partner): 7,50 euro per persoon (voor gegidste rondleiding en drankje). Inschrijven via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens de openingsuren van maandag tot en met vrijdag van 8 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur, behalve op feest- en actiedagen).

Inschrijving is pas definitief na betaling van het verschuldigde bedrag op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 van ACOD Gepensioneerden.

Bezoek aan Maastricht

Op zaterdag 3 april bezoeken we Maastricht. Vertrek om 10 uur ter plaatse voor een toer met gids en een traktatie. Rij best met de bus naar Maastricht, want parking is duur geworden (3 euro per uur). De bus stopt nabij het stadhuis (500 m).

Deelnameprijs voor leden van ACOD (plus eventuele partner): 7,50 euro per persoon (voor gegidste rondleiding en drankje).

Inschrijven via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens de openingsuren van maandag tot en met vrijdag van 8 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur, behalve op feest- en actiedagen).

Inschrijving is pas definitief na betaling van het verschuldigde bedrag op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 op naam van ACOD Gepensioneerden.

Uitstap naar Dendermonde

Op zaterdag 22 mei staat Dendermonde op de agenda. Het voorstel is samen met

de trein te reizen, met overstap in Brussel. In Dendermonde doen we een erfgoedwandeling van zo'n twee uur en gaan daarna gezellig iets drinken in een bruine kroeg.

Deelnameprijs voor leden van ACOD (plus eventuele partner): 7,50 euro per persoon (voor gegidste rondleiding en drankje). Inschrijven via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens de openingsuren van maandag tot en met vrijdag van 8 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur, behalve op feest- en actiedagen).

Inschrijving is pas definitief na betaling van het verschuldigde bedrag op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 op naam van ACOD Gepensioneerden.

Ontdekking ondergronds NAVO-hoofdkwartier

Op zaterdag 19 juni bezoeken we het voormalige ondergrondse NAVO-hoofdkwartier op de Cannerberg (Boschberg bij Maas-tricht). Het is een geheim Koude Oorlog-bunkercomplex en het bezoek is onder begeleiding van het hoofd van de dienst toerisme van Maastricht. Vertrek daar om 10 uur.

Deelnameprijs voor leden van ACOD (plus eventuele partner): 7,50 euro per persoon (voor gegidste rondleiding en drankje).

Inschrijven via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens de openingsuren van maandag tot en met vrijdag van 8 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur, behalve op feest- en actiedagen).

Inschrijving is pas definitief na betaling van het verschuldigde bedrag op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 op naam van ACOD Gepensioneerden.

Stadsbezoek Namen

Op een later te bepalen datum in het najaar van 2027 brengen we een stadsbezoek aan Namen, hoofdstad van Wallonië. De reis met trein vanuit Hasselt duurt 1.50 uur (met overstap in Luik). Het station van Namen ligt in het centrum. Van daaruit maken we een wandeling van 2.30 uur die eindigt in een bruine kroeg, waar we de deelnemers een drankje aanbieden. Start om 10.30 uur. In die kroeg kun je ook iets eten en die ligt op 5 minuten van het station. De gids is Nederlandstalig.

Inschrijven via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens de openingsuren van maan-

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

dag tot en met vrijdag van 8 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur, behalve op feest- en actiedagen).
Inschrijving is pas definitief na betaling van het verschuldigde bedrag op rekening-nummer BE31 8783 0220 0155 op naam van ACOD Gepensioneerden.

Wordt AI het einde van de mensheid?

20 januari 2025. Trump zweert opnieuw de eed als Amerikaans president. Op de eerste rij: zijn familie. Op de tweede rij: Elon Musk, Jeff Bezos, Mark Zuckerberg, Tim Cook, ...

Techbro's die een groot stuk van onze digitale infrastructuur bezitten en die zich blijkbaar ook een regering kunnen veroorloven.

In deze lezing neemt Jurgen Masure je op een boeiende wijze mee in het verhaal achter zijn boek 'De macht achter AI'. Hoe vloeien technologie, winsthonger en autoritair bestuur samen tot een nieuwe machtsorde? Wat staat er op het spel? En

bestaat er een alternatief?

Nee, geen techno-pessimisme, maar wel een heldere diagnose met een pleidooi voor een techwereld die niet draait op de grillen van een handvol miljardairs. De titel verwijst naar de actualiteit: de ontwikkelaars van AI die zelf de alarmbel luiden over mogelijke gevaren, over een gevaarlijke en mogelijk uit de hand lopende wedloop.

Leden van ACOD/ABVV Limburg kunnen de lezing op 18 november om 19u gratis bijwonen in het gebouw van ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.

Inschrijven kan tot dinsdag 18 november via [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be) of 011 30 09 70 tijdens de openingsuren (8-12u van maandag t.e.m. vrijdag en 13-16u30 van maandag t.e.m. donderdag).

Je kan ons bereiken met het openbaar vervoer (op 250 meter van het bus- en treinstation). Met de wagen: betalende Astridparking op 75m, goedkopere parking aan de Blauwe Boulevard op 1,3km, gratis parking Alverberg op 1,4km.

acod
ABVV OPENBAAR DIENSTEN

IDÉE CAFÉ

Wordt AI het einde van de mensheid?

Lezing van **Jurgen Masure**

Monoloog van Jurgen Masure over het verhaal achter zijn boek 'De macht achter AI'.

Woensdag 18 november 2026, 19u

Voor wie
voor leden van ACOD/ABVV Limburg

Hoeveel
gratis

Waar
ACOD Limburg
Koningin Astridlaan 45
3500 Hasselt

Inschrijven tot **dinsdag 18 november** via [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be) of 011 30 09 70
(opendeuren maandag 18-19u van maandag t.e.m. vrijdag en 13-16u30 van maandag t.e.m. donderdag)

Met de wagen:
• Astridparking op 75m
• goedkopere parking aan de Blauwe Boulevard op 1,3km
• gratis parking Alverberg op 1,4km

www.hasselt.be/nl/vlot-naar-hasselt-centrum

Samen sterk voor een betere toekomst

www.hasselt.be/nl/vlot-naar-hasselt-centrum