

TRIBUNE

INTERVIEW MET CAROLINE GENNEZ

MINISTER VAN ONTWIKKELINGSSAMENWERKING

Investeren in internationale solidariteit
is investeren in wereldwijde welvaart



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	10
tram bus metro	16
de post	17
gazelco	19
telecom	20
vlaamse overheidsdiensten	21
federale overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofdredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools,
Chris Moortgat, Günther Blauwens,
Willy Van Den Berge, 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

Boek: De kinderen van de rekening

Winnaars

Maryke Debruyne (Nieuwpoort), Guy Belmans (Herentals), Patrick Garré (Gent), Reintje Maldoy (Edegem) en René Gauchier (Wilskerke) wisten de juiste antwoorden van de vorige wedstrijd. Zij winnen een exemplaar van het boek 'De kinderen van de rekening'.

Nieuwe prijs:

'De kinderen van de rekening'. De eerste levensjaren van een kind zijn cruciaal. Geerdts Magiels gaat in dit boek op zoek naar de gevolgen van armoede voor kinderen. Hij maakt invoelbaar op welke manieren schaarste al van voor de geboorte levensbepalend is.

Vragen nieuwe wedstrijd

- In de late avond van 8 december 2023 werd met de Vlaamse overheid een akkoord beklonken over de nautische keten, de gezags-functies en een laatste statutariseringsronde. Hoe wordt het genoemd?
 - Spa Reine-akkoord
 - Orval-akkoord
 - Cava-akkoord
- De ontwikkelde landen in de OESO spraken af 0,7 procent van hun BBP te besteden aan ontwikkelingssamenwerking. Wat doet België in het echt?
 - Wat afgesproken is
 - Meer
 - Minder
- Op de rondvaart 'Gent compleet met sluisen' krijgt u een extra verrassing. Welke?
 - Een versassing
 - Een haarwassing
 - Een badpakpassing

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 "Migranten zijn niet onze tegenstanders, maar wel onze medestanders"

Op de volgende pagina's kunnen we een interview lezen met Caroline Gennez, die als minister van Ontwikkelingssamenwerking meer uitleg geeft bij haar beleidsdomein. Wat vind je van haar visie en werk?

Chris Reniers: "Minister Gennez levert heel goed werk om van ontwikkelingssamenwerking een meer zichtbaar en essentieel onderdeel van het Belgisch buitenlands beleid te maken. Terecht spreekt ze ook consequent over 'internationale solidariteit' in die context. Solidariteit is een woord dat syndicalisten hoog in het vaandel dragen. Ook internationale solidariteit is dus voor ons belangrijk. In de eerste plaats omdat we aan inwoners van landen waar de noden zeer groot zijn humanitaire en structurele ondersteuning kunnen bieden om hun problemen ter plekke op te lossen. Zij willen, net als iedereen, hun eigen toekomst en die voor hun kinderen en kleinkinderen dicht bij huis kunnen opbouwen. Er is toch niemand die, uitgebuit door mensensmokkelaars, vrijwillig, met niet meer dan wat kleding, in een gammell bootje stapt met veel te veel mensen aan boord om woelige oceanen en zeeën te doorkruisen op weg naar een betere toekomst? Toch niet als je in eigen land betere, veiligere en meer democratische woon- en werkomstandigheden zou hebben? Daarom is het belangrijk dat er vanuit het westen een grote internationale structurele ondersteuning komt voor het globale zuiden."

Succesvolle internationale solidariteit kan dus helpen om een deel van de asiel- en migratiecrisis op te lossen. Wat moet er op die terreinen verbeteren?

Chris Reniers: "Wie vanuit oorlogsgebieden onveilige situaties ontvlucht en hier opvang en asiel zoekt, moet op een menswaardige manier behandeld worden. We moeten die mensen integreren in onze maatschappij, een toekomstperspectief bieden en Vlaanderen tonen als de warme

regio die het is.

Als je naar de meest recente politieke peilingen kijkt, zou je dat in twijfel durven trekken. Vlaams Belang haalt dan wel een hoge score, maar tegelijk vraagt dat nuance. Veel mensen die voor het Vlaams Belang willen stemmen, houden ook erg vast aan de sociale zekerheid en onze sociaal-economische verworvenheden. Voor Vlaams Belang is dat niet zo belangrijk. Ze spelen liever in op de al dan niet ingebeeld angsten van de kiezer voor vreemdelingen.

Het is echter duidelijk dat het Vlaams Belang geen sociale partij is en geen grote inspanningen zal doen om onze welvaart op peil te houden.

Tegelijk gaan ze ook voorbij aan het feit dat onze arbeidsmarkt nood heeft aan extra helpende handen, zeker op middellange en lange termijn. Als je belang hecht aan een goede sociale zekerheid en een goed sociaal-economisch klimaat, als je wil dat de gaten in de arbeidsmarkt worden gedicht en dat er voldoende personeel is in ziekenhuizen, ouderenzorg, kinderopvang of onderwijs, dan weet je dat kiezen voor het Vlaams Belang geen oplossing is. Migranten moeten bekeken worden als kans om onze eigen welvaart en veiligheid te garanderen. Ze zijn niet onze tegenstanders, maar wel onze medestanders."

Ondertussen werden we opgeschrikt door het dreigend faillissement van busbouwer Van Hool. Kunnen we nog iets doen om daar banenverlies te vermijden?

Chris Reniers: "Van Hool is een schoolvoorbeeld van een niet al te best gemanaged bedrijf. Er zijn nu minstens 1.000 arbeidsplaatsen bedreigd en er is dringend nood aan een oplossing. Dat kan geen eenvoudige zaak zijn, zoals het losweg toestoppen van overheidssubsidies. Die moeten immers gekoppeld worden aan duidelijke doelstellingen en criteria, onder meer op het vlak van duurzaamheid, lokale tewerkstelling en dergelijke. Daarnaast kunnen we ook vragen stellen



Chris Reniers - voorzitter

"Migranten moeten bekeken worden als kans om onze eigen welvaart en veiligheid te garanderen"

bij de beslissing van De Lijn om nieuwe elektrische bussen aan te kopen in China, omdat die de goedkoopste waren. Dat mag nooit het enige of totaal overwegende criterium zijn bij de toewijzing van een concessie.

Toch mag hierbij wel opgemerkt worden dat ook de Vlaamse regering hier boter op het hoofd heeft. De jarenlange besparingen op de budgetten van De Lijn door de Vlaamse regering, maakte dat de opties voor De Lijn zeer beperkt waren en de keuze voor goedkope Chinese bussen dus des te verlokkelijker bleek. De Vlaamse regering speelt dus ook een rol in dit verhaal en is eigenlijk indirect medeverantwoordelijk voor dit sociaal drama."

Interview Caroline Gennez

“Elke euro die we investeren om een mensenleven te redden, waar ook ter wereld, is goed geïnvesteerd”

Sinds haar aantreden als minister van Ontwikkelingssamenwerking eind 2022 heeft Caroline Gennez niet stilgezeten. De mondiale instabiliteit en groeiende uitdagingen van regionale oorlogen en daaruit voortvloeiende migratiecrisisen, maken dat haar departement meer dan ooit een prominente rol opeist in het buitenlands beleid van de regering De Croo. We vroegen haar naar de rol en doelstellingen van de Belgische ontwikkelingsamenwerking.

Voor veel mensen kan het lijken dat ontwikkelingsamenwerking neerkomt op het geven van geld aan arme landen. Is het zo eenvoudig als dat?

Caroline Gennez: “Ontwikkelingssamenwerking – of liever ‘internationale solidariteit’ zoals we verkiezen het te noemen – is uiteraard meer dan liefdadigheid. In zekere zin is het een vorm van verlicht eigenbelang. Wij hier in België en Europa zullen pas gezond en veilig zijn als de rest van de wereld ook gezond en veilig is. De grote problemen van onze tijd zijn mondiale problemen: grote ongelijkheid, de gevolgen van migratie, de klimaatcrisis, de onveiligheid en instabiliteit door regionale conflicten... Daarom moeten we er met onze internationale solidariteit voor zorgen dat mensen die wonen in het ‘globale zuiden’ – voor België is dat voornamelijk Afrika – zich kunnen ontwikkelen en versterken om hun eigen toekomst dicht bij huis uit te bouwen. De meeste Belgen voelen het aan hun ellebogen wel aan dat als je je eigen kind niet kan voeden, je akker verdort door de klimaatverandering, je bedreigd wordt door jihadistische militieën, je ook je leven niet kan opbouwen. Dan kies je te vluchten naar veiliger oorden en ga je migreren. Dat willen we voorkomen door te investeren in internationale solidariteit.”

Het lijkt een uitdaging die ontwikkelingsamenwerking op zich niet alleen aankan. Wordt het daarom ingebed in een breder buitenlands beleid?

Caroline Gennez: “De Belgische regering spreekt over een buitenlands beleid met drie D’s. Er is ‘defense’, want je moet zorgen voor veiligheid. De recente conflicten in Oekraïne en Gaza, die ook ons bedreigen, tonen dat bijzonder helder aan. Voorts is er ‘diplomacy’. Ook via onze diplomatieke kanalen is België actief en laten we onze stem horen op het wereldtoneel. Ten slotte is er de D van ‘development’. Door te investeren in de lokale problemen van mensen in het ‘zuiden’ geven we hen een toekomst, wat dan indirect weer belangrijk is voor onze eigen veiligheid, welvaart en economisch welzijn. Deze investering in ontwikkeling is minstens even belangrijk als die in ‘defense’ en ‘diplomacy’.”

De Belgische ontwikkelingsamenwerking is dus gericht op investeren in landen in het ‘zuiden’ om zo als het ware de beweegredenen voor migratie weg te nemen?

Caroline Gennez: “Je moet er in de eerste plaats voor zorgen dat mensen een toekomst hebben dicht bij huis. Wat velen mogelijk niet beseffen, is dat het overgrote deel van zij die op de vlucht zijn, opgevangen wordt in hun eigen regio. Zo vangt bijvoorbeeld Libanon de meeste vluchtelingen op die slachtoffer zijn van de dictatuur van de Syrische president Assad. Het land vangt ook al decennialang vele Palestijnse vluchtelingen op. Het gros van de mondiale vluchtelingen verblijft dus vooral in de eigen regio. Om te voorkomen dat die naar hier moeten komen, moeten we investeren in die opvang en dat ondersteunen. We doen dat multilateraal, bijvoorbeeld via VN-hulpprogramma’s, maar ook bilateraal, door rechtstreekse samenwerking met landen. Momenteel hebben we zo 14 bilaterale samenwerkingen lopen, 13 in Afrika en een met Palestina.”

Gezien de regimes waarmee men soms geconfronteerd wordt, zal die samenwerking niet altijd vlot verlopen?

Caroline Gennez: “Er wordt gezegd van de Belgische ontwikkelingsamenwerking dat wij zijn waar niemand meer is. Als socialist zeggen we ook effectief dat we niemand achterlaten. We blijven dus investeren in de bevolking, ook als de eigen regimes of regeringen hun mensen in de steek laten. Wanneer de samenwerking met een regime stroef verloopt of stukt, kijken we naar lokale organisaties of lokale besturen en proberen we onze programma’s daarop af te stemmen om zo een verschil te maken. Een nieuw initiatief van deze regering is inzetten op de civiele samenleving. Wanneer een regime de mensenrechten niet respecteert, ondersteunen we niet enkel rechtstreeks de bevolking, maar ook de actoren die daar de mensenrechten verdedigen. Zo geven we een signaal dat we de mensenrechtensituatie in die landen blijven monitoren. Het is een beetje de wortel en de stok hanteren om vooruitgang te boeken.”

Mensenrechten blijven de leidraad van het ontwikkelingsbeleid?

Caroline Gennez: “We zijn principieel. De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens staat centraal in alles wat we doen. Maar we zijn ook pragmatisch. We weten dat de staat van de mensenrechten, democratie en rechtsregels niet overal even strak opgevolgd worden als bij ons. Wanneer een land de mensenrechten schendt, starten we daarover een dialoog op. Indien we op termijn echter geen verbetering zien, kunnen we eventueel overgaan tot het stopzetten van onze hulpprogramma’s.”

Wat beschouw je zelf als geboekte successen over de voorbije regeerperiode?

Caroline Gennez: “In Congo hebben 6 miljoen Congolezen nu toegang tot basisgezondheidszorg. In Mozambique kunnen men-

sen nu voor het eerste rekenen op een 'early warning system' tegen de orkanen die daar jaarlijkse passeren. Via onze klimaatportefeuille investeren we in 'The Great Green Wall', een initiatief om de verwoestijning in de warmste delen van Afrika tegen te gaan door landbouwgrond terug vruchtbaar te maken. Via 'Safe Spaces' van UNWomen bieden we veilige plaatsen aan vrouwen die slachtoffer zijn van oorlogsgeweld. Het maakt hen weerbaar, voorziet in opleiding en integreert hen opnieuw in de samenleving. Stuk voor stuk zijn het voorbeelden van tastbare initiatieven die mensen de kans geven hun leven uit te bouwen en die de behoefte om te migreren wegnemen. We maken dus een verschil."

Wat zie je als de grootste uitdaging voor een succesvol ontwikkelingsbeleid?

Caroline Gennez: "We moeten nog meer investeren in internationale solidariteit en veiligheid. De wereld is in evolutie, machtsblokken verschuiven en we zien mondiaal toenemende instabiliteit. Daaraan kunnen we enkel het hoofd bieden door ons Europees aanbod van mensenrechten, van klimaatinitiatieven en van sociale vooruitgang, investeringen en ontwikkeling te versterken. We moeten met één stem spreken en voorkomen dat we dubbele standaarden hanteren. Een kinderleven in Gaza is even belangrijk als een kinderleven in Oekraïne."

Kan een socialistische minister ook eigen accenten aanbrengen in het ontwikkelingsbeleid?

Caroline Gennez: "Ik behoud altijd het humanistische perspectief op ontwikkelingssamenwerking. Elke euro die we investeren om een mensenleven te redden, waar ook ter wereld, is goed geïnvesteerd. Dat staat los van het geopolitieke plaatje. We hebben nog steeds de morele plicht om onze sterke socialistische verwezenlijkingen hier- zoals onze sociale welvaartsstaat, sociale zekerheid, gezondheidszorg of onderwijs- te exporteren naar de rest van de wereld en te laten erkennen als recht voor iedereen. We moeten dat doen omdat we geloven in een rechtvaardiger wereld en omdat we met elkaar verbonden zijn. Het zijn zaadjes die we overal ter wereld moeten planten om mensen een betere toekomst te bieden.

Daarom zetten we erg in op gezondheidszorg, want zonder een gezonde bevolking heb je geen vooruitgang of economische welvaart. Ook onderwijs voor meisjes is een belangrijk aandachtspunt, want uit onderzoek blijkt dat heel de samenleving erop vooruitgaat indien meisjes goed geschoold zijn en ze eigen keuzes kunnen maken over hun leven, hun lichaam en toekomst. Op aangeven van de vakbonden hebben we trouwens ook een heel nieuw luik, 'waardig werk', geïntroduceerd in onze programma's, waarbij we ons beroepen op de strategienota 'Waardig Werk'. In onze samenwerking met onze partnerlanden dringen we aan op fatsoenlijke verloning, versterking van de sociale dialoog en de rol die werk speelt in emancipatie."

Over het conflict in het Midden-Oosten tussen de Israëlische regering en Hamas heb je een uitgesproken mening. Rijmt die met het Belgisch buitenlands beleid?

Caroline Gennez: "Net als ikzelf, heeft België vanaf dag één de kant gekozen van de onschuldige slachtoffers. Aanvankelijk ging dat uiteraard over de 1.200 Israëlische slachtoffers, maar heel



snel zijn daar nu ruim 30.000 Palestijnse doden en 70.000 gewonden bijgekomen. Voor mij zijn al die mensenlevens even belangrijk. Wanneer mensenrechten geschonden worden, zoals nu in Gaza, zal België altijd spreken. We zien een voedselblokkade, kinderen die van uitdroging sterven, aanvallen op hospitalen, scholen, civiele gebouwen en ook op het gebouw van de Belgische ontwikkelingssamenwerking. Er zijn zoveel schendingen van het internationaal recht, dat je niet anders kan dan daarover te spreken. Je kan dus perfect de extreemrechtse Israëlische regering én de terroristische organisatie Hamas veroordelen en het tegelijk opnemen voor de onschuldige slachtoffers aan beide kanten. Het geweld moet gewoon stoppen, de humanitaire toegang moet verzekerd worden, de gijzelaars moeten vrijgelaten worden en de wapenleveringen moeten stoppen. Dit conflict is een heilloos verhaal dat al decennia aansleept. Enkel onderhandelingen kunnen voor een duurzame oplossing zorgen, te weten een tweestatenoplossing waarin beide volkeren in veiligheid met elkaar samenleven. Er is geen alternatief."

Op de verkiezingsmeeting van haar partij benadrukte Vooruitvoorzitter Melissa Depraetere opvallend ook defensie en veiligheid als aandachtspunten, geen klassieke socialistische thema's. Vanwaar deze keuze?

Caroline Gennez: "We leven niet op een eiland. De internationale dimensie van onze welvaart wordt belangrijker en we kunnen de welvaartsstaat enkel versterken in een internationale context.

algemeen

Defensie- en veiligheidsinvesteringen maken daarvan deel uit, maar volstaan op zich uiteraard niet voor meer stabiliteit. Onze welvaartsstaat blijft ook een sterke sociale basis nodig hebben. Daarom zetten we in op de verbetering van de koopkracht, op investeringen in gezondheid, onderwijs, openbaar vervoer, kinderopvang enz.

Federaal heeft Vooruit veel gedaan om de welvaart te verhogen: 6 procent btw op energie, verhoogde minimumpensioenen en minimumlonen, een grotere vermogenswinstbelasting... Een dergelijk beleid willen we ook op Vlaams niveau voeren, door bijvoorbeeld onze openbare diensten te versterken. Die zijn de voorbije 15 jaar verwaarloosd door de Vlaamse regering. Het onderwijs is erop achteruitgegaan, het openbaar vervoer loopt mank, de kinderopvang, de seniorenvoorzieningen en de zorg hebben tekorten. Kortom, er is dringend een socialistische 'booster' nodig."

Zal dat lukken onder druk van een dreigend Europees besparingsbeleid?

Caroline Gennez: "We denken niet dat men een bloeiende economie op een sociaal kerkhof bouwt. Investeren in gezondheidszorg, werk en onderwijs is goed voor de economie. We zijn echter geen budgettaire onverlaten. Natuurlijk zal op bepaalde domeinen moeten bespaard worden, maar dat kan ook door grote vermogens of banken aan te spreken. Laat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. Stop ook met onproductieve investeringen, zoals 750 miljoen euro subsidies aan fossiele brandstoffen die slecht zijn voor het milieu en de mobiliteit. We kunnen dus de overheidsfinanciën op orde zetten, zonder dat de gewone

mensen die factuur moeten betalen. Vooruit is daarvoor de beste garantie."

Ben je verrast door de goede peilingen van de extreemrechtse en -linkse partijen?

Caroline Gennez: "Wereldwijd merk je dat extremen hun momentum beleven. Mensen hebben niet langer het gevoel dat ze door hard werken en hun best doen erop vooruit kunnen gaan. Dat het beter kan worden voor henzelf en hun kinderen dan voor hun ouders en grootouders. Dat positivisme moeten socialisten kunnen laten voelen, dat ze weten dat 'we care'.

Extreme partijen focussen vooral op de onderbuik en spelen in op wat er slecht gaat. Op die angst kapitaliseren, is gevaarlijk voor een hele gemeenschap, want door angst te voeden, maak je het probleem alleen maar groter. Want voor een écht sociaal beleid moet je niet bij het Vlaams Belang of N-VA zijn. In het Europees Parlement stemmen ze steevast tegen alle sociale maatregelen: Europese minimumlonen? Het aanpakken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen? Loondiscriminatie bestrijden? Sociale dumping tegengaan in de transportsector? Je raadt het al. Keer op keer drukten de parlementsleden van N-VA en Vlaams Belang op de rode knop.

Ik kan alleen maar aan mensen vragen te kijken wie zich echt engageert voor hun belang. Laat je geen zand in de ogen strooien door polariserende, eenvoudig klinkende oplossingen, die enkel tot verarming leiden. Het positieve beklemtonen en het algemeen welzijn nastreven is een complex, maar wel een correct verhaal."



Tony Six (ACOD Overheidsdiensten)

“Internationale solidariteit is een steunpilaar van ons asiel- en migratiebeleid”

Algemeen secretaris van ACOD Overheidsdiensten Tony Six heeft flink wat ervaring met het asiel- en migratiebeleid in België. Gedurende vele jaren volgde hij de problematiek van de tekorten in de opvangplaatsen actief op. Hij beseft dat er met een andere blik moet gekeken worden naar de rol van ontwikkelingssamenwerking in het licht van de asiel- en migratiecrisis.

Tony Six: “In onze samenleving wordt internationale solidariteit- eigenlijk een betere term dan ‘ontwikkelingssamenwerking’- als een zware kost bekeken. Rechtse en extreemrechtse krachten gaan uit van een onbestaande en onmogelijke wereld waar men denkt migratie te kunnen stoppen met uitspraken zoals ‘vol is vol’ of voorstellen zoals ‘het Australisch model’, waarbij vluchtelingen elders dan in het land van bestemming op voorhand gescreend worden om te bepalen of ze recht tot toegang krijgen.”

Wat is de relatie tussen ontwikkelingssamenwerking en asiel- en migratiebeleid?

Tony Six: “Internationale solidariteit moet een van de steunpilaren zijn van een gecontroleerd asiel- en migratiebeleid. Met een gerichte ondersteuning via ontwikkelingsprojecten kun je migratie een beetje sturen en de regie van de migratie een beetje in de hand houden. Migratie stop je niet. Het fenomeen is van alle tijden en dat zal altijd zo blijven. Mochten we ons meer bewust worden van de term ‘solidariteit’, dan ben ik ervan overtuigd dat we een groot deel van de bevolking kunnen overtuigen om de internationale solidariteit te waarborgen en te versterken. Er is immers geen ander alternatief. Wie denkt migratie met slogans en grote uitspraken te stoppen en negatief te framen, is een bedreiging voor onze democratische waarden.”



Geeft ons land veel geld uit aan ontwikkelingssamenwerking of internationale solidariteit?

Tony Six: “De leden van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) spraken samen af dat zij ieder als doel hebben 0,7 procent van het bruto binnenlands inkomen te besteden aan internationale solidariteit. Dit doel werd in 2021 alleen gehaald door Luxemburg, Noorwegen, Zweden, Duitsland en Denemarken. In België zaten we in 2022 aan 0,4 procent. Dit is veel te weinig. Voor de komende jaren zit er helaas weinig beterschap in, vrees ik. Europa wil de lidstaten in de volgende Europese legislatuur draconische besparingsmaatregelen opleggen waardoor de internationale solidariteit door rechtse en extreemrechtse politici nog meer zal gevisieerd worden. We moeten opletten dat de internationale solidariteit niet het kind van de rekening wordt!”



Tony Six: “Met een gerichte ondersteuning via ontwikkelingsprojecten kun je migratie een beetje sturen en de regie van de migratie een beetje in de hand houden. Migratie stop je niet.”

ACOD Limburg 236 - Land(es) capes from the 20th Convoy van foto- graaf Jo Struyven

Op 17 maart 1943 valt de Gestapo binnen bij het gezin Gronowski in Brussel en neemt moeder Chana en kinderen Ita en Simon mee. Op 19 april worden ze op de trein gezet richting Auschwitz. Dat beruchte 20^{ste} konvooi vertraagt in de nabijheid van Hoepertingen. Simon's moeder doet hem springen, hij rolt onderaan de berm... de trein stopt... hij wil zijn moeder opnieuw vervoegen maar de soldaten schieten... hij vlucht... de trein rolt verder... er zijn drie doden... Na een hele zwerftocht geraakt hij terug bij zijn vader. Die zal kort na de oorlog van verdriet overlijden. Simon is dan 14 en alleen op de wereld. Hij wordt advocaat, huwt, heeft kinderen en kleinkinderen maar zwijgt 60 jaar lang. Nu is Simon op zijn 92ste nog steeds actief, niet enkel als begenadigd jazzpianist, maar ook als een van de boegbeelden van de 8 Mei-coalitie en gebruikt hij zijn verhaal om jong en oud bewust te maken van de gruwel van de oorlog en het gevaar van herhaling als de maatschappij de geschiedenis vergeet.

Bezoek op zaterdag 20 april om 14 uur de fototentoonstelling in de kerk van Kuttekovon over Simon Gronowski en de bevrijding van het 20ste konvooi, een organisatie van ACOD Vrije Tijd Seniores. We komen samen aan de kerk van Kuttekovon om 13.45 uur. Deze begeleide tocht is gratis voor leden van ACOD Limburg. Inschrijven via 011 30 09 70 (tijdens kantooruren) of limburg@acod.be.



Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we de vragen m.b.t. de impact 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): 24 april, 22 mei, 5 juni (enkel Mechelen) en 19 juni.
- Limburg (limburg@acod.be): 23 april, 28 mei en 26 juni.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 25 april, 23 mei en 18 juni.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 18 april, 7 mei en 13 juni.
- West-Vlaanderen (west_vlaanderen@acod.be): 16 april, 2 mei en 6 juni.

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.



Sociaal-economische barometer

Wat moet je onthouden?

In december 2023 publiceerde het ABVV een nieuwe sociaal-economische barometer, waarmee het de stand van zaken opmaakt van onze samenleving en economie op basis van objectieve cijfers. Wat zijn de kernboodschappen?

1. Er is ruimte voor hogere lonen

Net zoals de rapporten van de Nationale Bank van België toont de ABVV-barometer dat er ruimte is voor betere lonen en een versterking van de koopkracht. De productiviteit stijgt. Elk uur arbeid brengt elk jaar meer op voor bedrijven en aandeelhouders. De winsten zijn historisch hoog. De loonkosten worden overschat, de loonsubsidies die bedrijven ontvangen namen de afgelopen jaren gigantisch toe. Nemen we die cadeau correct mee in de berekening, dan zijn de Belgische lonen sinds 1996 trager gestegen dan in de buurlanden. Het is hoog tijd de vrijheid van onderhandelen te herstellen en een eerlijke loonmarge aan te nemen zodat werknemers resultaat kunnen zien van hun inspanningen.

2. We hebben een superefficiënt sociaal model

België heeft de financiële crisis, de covid-19- en de energiecrisis minder slecht doorstaan dan andere landen. Dit hebben we te danken aan onze sociale dialoog, automatische indexering, kwalitatieve gezondheidszorg, onze openbare diensten en sociale bescherming. We hebben een buitengewoon sterk, sociaal model waarop buurlanden jaloers zijn. Laten we het behouden.

3. Indexering werkt

We mogen ons gelukkig prijzen met de automatische indexering van lonen. Het heeft onze koopkracht beter beschermd, ondersteunde de consumptie, hield de economie draaiend en vervulde een rol als sociale schokdemper zonder een algemene prijsstijging te veroorzaken. De stijging van de prijzen, de inflatie, is bij ons erg laag ten opzichte van de rest van de eurozone. In onze buurlanden ontstaan sociale conflicten omdat er bij prijsstijgingen onderhandeld moet worden over een

aanpassing van de lonen. De automatische loonindexering bij ons vermijdt dit en biedt zekerheid en een eerste bescherming.

“Een pak Belgische bedrijven ontvangt zware overheidssteun voor arbeid. Te hoge loonkosten? Nou moe!”

4. Bedrijven slurpen subsidies

Een pak Belgische bedrijven ontvangt zware overheidssteun. Ze worden meer ‘geholpen’ dan langdurig werklozen. Meer dan 9 miljard per jaar gaat naar subsidies voor nachtwerk, overuren, ploegenarbeid... Voor het ABVV kan er dan ook geen sprake zijn van besparingen op gezondheidszorg of openbare diensten om aan de kortzichtige Europese begrotingsnormen te voldoen. Laten we eerst eens kijken naar de bedrijfsbelasting en de verlagin-

gen van de werkgeversbijdragen en die met een paar procentpunten aanpassen.

5. Gedaan met ‘samenwonenden’

Er is geen goede reden waarom iemand 300 euro per maand zou moeten verliezen alleen omdat hij besluit met iemand onder hetzelfde dak te leven. Het statuut van samenwonende moet op de schop. Bijna 600.000 mensen zouden er dan op vooruitgaan en gemiddeld zo’n 3.000 euro per jaar meer ontvangen. Samenwonenden moeten dezelfde uitkering krijgen als alleenstaanden. Alle sociale uitkeringen moeten beschermen tegen armoede.

6. Werkbare jobs zijn dringend nodig

Steeds meer werknemers vallen uit. Momenteel zijn bijna een half miljoen werknemers langer dan een jaar arbeidsongeschikt (invalide). Het aandeel van burn-out en depressie neemt steeds maar toe. De samenleving zet gigantisch veel druk op mensen, maar het zijn werk-gerelateerde elementen die de doorslag geven bij het uitvallen. Onzekere contracten, overdreven flexibiliteit, toenemende stress... de kwaliteit en werkbaarheid van jobs moet weer centraal in het politieke debat.

Bron: De Nieuwe Werker



Meer dan DIS Krampen in de buik

Het project DIS (Dienstverlening in Stations) wordt uitgevoerd. Nochtans, het betrokken personeel ziet de operationele meerwaarde er totaal niet van in. Een perronmedewerker zei het ons zo: "Tot op vandaag heeft geen enkele reorganisatie oplossingen geboden op het terrein. We hebben nood aan stabiliteit en ademruimte. En veel gezond spoorwegverstand."

ACOD Spoor gaf als enige erkende vakbond een negatief advies op de Nationale Paritaire Commissie. Helaas stonden we alleen. Vergis je niet: iedereen bij de NMBS, maar ook Infrabel en HR-Rail, moet zich ervan bewust zijn dat deze reorganisatie een aanzet kan en zal zijn voor volgende reorganisaties.

Het management zegt dan wel het terrein op te zoeken, het vergeet toch te luisteren naar het advies van het personeel. Luisteren zal niet voldoende zijn, er moet **actief** geluisterd worden. Het oplossen van operationele problemen vraagt samenwerking. Want als er één constante is op het terrein, dan is het de waardering van reizigers voor het personeel dat elke dag het verschil maakt, zowel voor als achter de schermen. Bijzonder opmerkelijk. De waarderingscijfers voor stiptheid en comfort dalen, die voor het personeel blijven constant en stijgen. Klantenbinding wordt vandaag meer dan ooit verzekerd door het personeel, niet door marketing en de zoveelste reorganisatie van het moment.

Het is opvallend dat reorganisaties meer en meer uitgetekend worden door managers die van buiten het spoor komen, zonder spoorwegexpertise. Geen probleem met een frisse wind, maar een storm die geen rekening houdt met de gevestigde waarden binnen een bedrijf is verwoestend. Wanneer dan ook nog eens de 'statutaire weermannen en -vrouwen' met jarenlange ervaring genegeerd worden in hun voorstellingen en vervolgens uit de ether worden gehaald, dan gaat er iets grondig fout. Het gevoel heerst bovendien dat het etiket 'statutair' bij een leidinggevende als minpunt wordt beschouwd. Zeer onterecht!



Belga - Jonas Roosens

Nog meer onheil op komst

De Belgische staat heeft een Europese besparingsopdracht van 27 miljard op zeven jaar tijd op haar bord gekregen. Daarnaast zal het defensiebudget opgetrokken worden. Je moet geen minister van staat zijn om te weten waar er zal bespaard worden. We gaan ongetwijfeld moeilijke tijden tegemoet bij het spoor. Terwijl de Oostenrijkse regering 18,2 miljard euro investeert in de spoorweginfrastructuur voor de periode 2022-2027, heeft Infrabel 1 miljard moeten lenen. Teken aan de wand. Er is bovendien allesbehalve de garantie dat de meerjareninvesteringen bij het spoor van deze regering gerespecteerd worden door de nieuwe regering.

Besparen op bedrijfswagens en exclusieve luchthavens voor privéjets durft men niet. Ook al kosten ze miljarden aan de samenleving (bron: OESO). Eerlijke belastingen voor de grote vermogens zijn ook niet voor morgen. Nu reeds zeggen politici aan de rechterzijde dat er moet bespaard

worden op openbare dienstverlening, het riedeltje van de voorbije 40 jaar.

Overwinsten worden ongemoeid gelaten

Meer nog, extreem-rechts bespeelt de angst via de sociale media dankzij belastinggeld en stemt in Europa ten gunste van de grootverdieners. Het wordt er in de peilingen voor beloofd. Dit is de grootste valkuil. Wanneer het buikgevoel overheerst op de hoogdag van de democratie, wordt de dag daarna bespaard op koopkracht, veiligheid, zorg, openbaar vervoer, onderwijs en sociale zekerheid. Resultaat: de neoliberale politiek wordt niet gestopt en kan ongestraft voortdoen. Doorgevoerde liberalisering en privatiseringen. Private spelers die ook nog eens gesubsidieerd worden met belastinggeld en groteske dividenden uitschrijven aan aandeelhouders die enkel maar luxeproblemen kennen. Openbare diensten die afhankelijk worden van overbetaalde consultants en geen kwalitatieve dienstver-



NMBS Bedrijfscomité PBW

Hieronder vind je een overzicht van de besproken punten op het bedrijfscomité PBW NMBS van 25 januari 2024.

SPADS

In 2023 zijn er bij de NMBS 53 seinoverschrijdingen geweest, waarvan 19 gevaarlijk waren. Per dag zijn er 3.600 reizigerstreinen. We merken het effect van de invoering van nieuw materieel en ETCS.

LINDA

Op 14 januari wijzigde de server van LINDA. Sinds half oktober nam het aantal back-up-procedures toe. Sinds de aanpassingen is het percentage terug zoals voor de piek van oktober. Van de zeven incidenten in 2023 werden er twee met deze wijziging vermeden en zal een derde snel opgelost geraken, met een nieuwe update. Sinds LINDA zijn er tussen 7 en 23 incidenten per maand. Sinds januari zijn er drie incidenten met open deur geweest. Deze voorvallen worden nog volop geanalyseerd. De smartphone Xcover is veel krachtiger dan de vorige A32. De netwerkverbinding is veel beter.

Arbeidsongevallen

Van januari tot en met november is een stijging merkbaar in vergelijking met de vorige jaren. Er was een ernstig ongeval in november bij B-TC. De zware ongevallen zijn met 38 procent verminderd, maar in totaal is het aantal ongevallen met 4 procent gestegen. Een sterke stijging van 16 procent valt te noteren voor de ongevallen woon-werkverkeer. Bij B-TC stabiliseert en verbetert de toestand. ACOD-CGSP interpelleerde de directie over het personeel van Securail en het treinbegeleidingspersoneel: sinds de mei is het aantal ongevallen gelinkt aan agressie sterk toegenomen.

Opvolging herstellingen perrons in slechte staat

De directie Station legde de verschillende werken en plannings voor met betrekking tot de herstelwerken aan de spoorweginstallaties en perrons, zowel op het vlak van de toegankelijkheid als inzake onderhoud.

Psychosociale risicoanalyse

BSW antwoordde op onze vraag om zo snel mogelijk een psychosociale risicoanalyse uit te voeren, gelet op de situatie op het terrein. Zoals de CODEX het voorziet, is de door onze verkozenen ondertekende vraag, met argumenten ter staving van de verschillende problemen, overgemaakt aan de voorzitter. De directie legde ons uit dat de vraag alle NMBS-personeelsleden aanbelangt, dat het niet om een specifiek risico in een werketel gaat. Zij zegde dat eerst het jaarlijks actieplan (JAP) 2024 geanalyseerd moet worden en er vervolgens een analyse zou moeten komen in 2025. Wij zijn het niet eens met dit antwoord. De analyse van het JAP kan gebeuren op basis van het plan 2023 en zij moet zo vlug mogelijk gemaakt worden gezien de situatie op het terrein rampzalig is (burn-out, ontslagen, ziekte, herstructureringen, toegenomen mobiliteit en achteruitgang van het welzijn op het werk). De ACOD-CGSP zal de FOD over dit onderwerp aanschrijven.

Medische onderzoeken treinbegeleiders

Er is een lichte stijging waargenomen: in december 2023 bleek 55 procent van de personeelsleden in orde te zijn. In 2022 was 45 procent in orde met het medisch onderzoek. Tussen de districten zijn er grote verschillen omdat in bepaalde regio's er een groot personeelstekort heerst. Eind 2023 zijn er 150 extra begeleiders operationeel geworden. Ook het aantal permanente vormingen is gestegen. Vergeet evenwel niet dat de welzijnscode aan de directie oplegt om het personeel een medisch onderzoek te laten ondergaan en dat deze bepaling gerespecteerd moet worden. In 2024 zal de directie nieuwe cijfers voorleggen, deze zouden een verbetering moeten tonen.

Bericht datum medische controle bij IDEWE

We kwamen tussenbeide omdat we willen dat de directie het recht op de-connectie tijdens de rustpauzes van ons spoorwegpersoneel wel degelijk respecteert.

lening kunnen garanderen. De nabijheid van essentiële diensten wordt afgevoerd, de mensen voelen zich in de steek gelaten en worden tegen elkaar opgezet. De extremen worden gevoed en rare dingen gebeuren. Figuren als Trump en Co. zijn hiervan de vaandel dragers.

Om buikkrampen te krijgen.

Günther Blauwens

Meer weten?

We hebben de voorbije maanden veel duiding gegeven over dit dossier. Ook in deze Tribune lees je over de concrete gevolgen van het project en er is een speciaal nummer van De Klapper gepubliceerd over DIS: <https://deklapper.acodspoor.be>.

Lastenboek verhuizing kantoren B-TC

De directie bevestigde dat de schoonmaak door een privébedrijf zal worden uitgevoerd. Dit bedrijf zal de vloer, vuilnisbakken, tapijten en gemeenschappelijke koelkasten schoonmaken. Plaatselijk zal B-TC de schoonmaak intern organiseren. Maar in verband met de gedeelde kantoren 'new concept store' is niets gespecificeerd.

Planning verdelen nieuwe smartphones en hoesjes/datum update software DiTA

De aankoop van de Xcover is wel degelijk gelanceerd (aanbesteding) ter vervanging van de A32 die niet krachtig genoeg was voor de scans. Omdat er slechts een beperkt aantal gsm's in voorraad is, worden

deze tijdens fase 1 in een stelplaats per district verdeeld. De tweede fase wordt gelanceerd met de aankoop van een tweede lot van 850 bijkomende gsm's. Hierbij worden twee stelplaatsen per district uitgerust met de Xcover.

Vanaf 1 juli 2024 zullen alle treinbegeleiders over een Xcover beschikken. De hoesjes zullen voor het einde van het jaar worden geleverd. De nieuwe software zal door een groep van 50 treinbegeleiders worden getest, vervolgens door een groep van 250 en zal daarna uitgerold worden onder alle treinbegeleiders.

Compass PROS

De wijzigingen aan Compass PROS worden achteraan in de handleiding samengevat. Er is een grotere wijziging met de toevoe-

ging van een afzonderlijk thema over fraude, corruptie en witwassen van geld. Andere wijzigingen hebben vooral betrekking op een andere formulering of de toevoeging van een zin of paragraaf, en een update van de informatie- en contactkanalen.

Actietabel

De directie zal een nieuwe centrale installeren bij SOC. Er komt dan een testfase van 24 uur, ter ondersteuning van de oude versie, om de kleine foutjes bij de lancering te verifiëren. De verkozenen in het BCPBW zullen de nieuwe centrale bezoeken wanneer deze operationeel zal zijn.

Nicky Masscheleyn



Belga - Eric Lalmand

Gepensioneerden ACOD & CGSP Spoor Gewest Brussel Algemene Ledenvergadering

De algemene ledenvergadering Gepensioneerden ACOD & CGSP Spoor Gewest Brussel heeft plaats op dinsdag 7 mei 2024 om 14 uur in zaal 1.03, eerste verdieping, Emile Jacquainlaan 20, 1000 Brussel (gebouw Alhambra).

Te bereiken via openbaar vervoer:
- tram 3 of 4, halte De Brouckère (van Zuid- of Noordstation)
- metro 1 of 5, halte De Brouckère (uitgang Brouckèreplein)
- bus 88 of 47, telkens halte De Brouckère.

Te voet: van het Noord- of Centraal Station 15' richting Muntplein, De Brouckèreplein.

Infrabel Bedrijfscomité PBW

Hieronder vind je een overzicht van de besproken punten op het bedrijfscomité PBW Infrabel van 12 februari 2024.

Onderaannemers Infrabel

We brachten op de vorige vergadering (zie pamflet van de maand januari en Tribune van maart op p. 6) het arrest van het Hof van Cassatie ter sprake, waarin wordt bevestigd dat “als de onderaannemer niet alle preventieve veiligheidsmaatregelen neemt, het de opdrachtgever die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het werk ervoor moet zorgen dat de veiligheidsmaatregelen effectief worden nageleefd”.

Artikel 2.4.2, bundel 63 van Infrabel legt echter uit dat de opdrachtgever maatregelen kan nemen. We vragen om het woord ‘kan’ te vervangen door ‘moet’.

De directie gaat niet akkoord met onze analyse. ACOD-CGSP zal hierover juridisch advies vragen aan het ABVV.

Seminarie ‘Safety Rocks’ – feedback

We vroegen naar de resultaten van de tweede ‘Safety Rocks’, een symposium dat aannemers, onderaannemers, NSA Rail Belgium (nieuwe benaming van de Dienst Veiligheid en Interoperabiliteit van de Spoorwegen, DVIS) en het ‘onderzoekorgaan ongevallen en incidenten spoor’ samenbrengt om na te denken over manieren om de veiligheid op spoorwegwerven te verbeteren.

Infrabel presenteerde de resultaten kort. Over één punt vroegen we meer uitleg, met name over het principe van ‘Durf STOP te zeggen!’ op werven als de veiligheid niet gegarandeerd is. Durven stop zeggen is helaas niet zo evident, zeker niet met een cascade van onderaannemers.

Infralert & MBS veiligheidssystemen (secundaire veiligheidssystemen ontwikkeld na ongeval Morlanwez, 2017)

Infralert is gemaakt door een bedrijf uit Antwerpen. Het is een vrij eenvoudige oplossing om te waarschuwen voor de aanwezigheid van een naderende trein en/of verloren wagons. Het bestaat uit een mag-



Belga - Laurie Dreffembacca

netische module die op de sporen wordt geplaatst, gekoppeld aan een polsband die het personeel snel waarschuwt. De magnetische sensor detecteert trillingen en communiceert met de polsbandjes via 4G. Er zijn dus geen afstandsbeperkingen. MBS (Mobile Balise Stop) activeert een noodstop wanneer een trein onverwacht de werfzone binnenrijdt. Het systeem heeft een radiobereik van 3 km en maakt gebruik van een draagbaar baken.

Stand van zaken arbeidsongevallen

We analyseerden de cijfers over ongevallen op het werk. We stelden al meermaals vast dat het aantal ongevallen op weg van en naar het werk (vooral per fiets) enorm is gestegen. We vroegen aan Infrabel wat de plannen zijn om hieraan te verhelpen. De kwestie wordt nog steeds bestudeerd. We hebben dit echter al herhaaldelijk gevraagd op het bedrijfscomité.

Defibrillators

We kaartten het probleem van de plaatsing van defibrillatoren aan, die systematisch bij de ingang van gebouwen worden geplaatst. Terwijl in sommige gebouwen, zoals het seinhuis Antwerpen-Berchem, de meeste werknemers zich op de bovenste verdieping bevinden. Zou het niet beter zijn de toestellen dichtbij de seinzaal

te hangen, waar het meeste personeel werkt? Dit punt zal worden besproken op het lokale CPBW door onze afgevaardigden van ACOD-CGSP. Infrabel antwoordde dat als dit comité het wenst, er twee defibrillatoren geïnstalleerd kunnen worden.

Eerstehulpverleners

We hadden vragen over de opleiding van de hulpverleners. Op sommige werketzels worden externe bewakers (privéfirma) aangewezen als eerstehulpverleners. Daardoor zouden onze eigen hulpverleners volgens sommige niet meer nodig zijn. Infrabel bevestigde dat het lokale comité PBW bevoegd is voor deze kwestie en dat interne personeelsleden een opleiding hulpverlener kunnen volgen op advies van dit comité.

Klokkenluiders

Na de aankondiging van de CEO Infrabel over fraude binnen het bedrijf, ontvingen we veel vragen van leden over het mogelijke misbruik van deze aanpak. Daarom zal de ‘klokkenluidersprocedure’ tijdens de volgende vergadering van het bedrijfscomité besproken worden in aanwezigheid van de persoon die hiervoor verantwoordelijk is.

Tony Fonteyne

Dienstverlening in de Stations (DIS) ACOD Spoor verzet zich tegen afbraak welzijn en dienstverlening

Op Nationale Paritaire Commissie (NPC) van 26 februari gaf de ACOD Spoor een zeer ongunstig advies over het dossier Dienstverlening in de Stations (DIS). Deze herstructurering zal grote negatieve gevolgen hebben, zowel voor het personeel als voor de reizigers. ACV Transcom daarentegen leverde een positief advies af. We geven hier onze argumenten op de NPC mee.

Gevolgen voor het personeel

De toename van het aantal werkzetsels en de daaruit voortvloeiende geografische flexibiliteit zal een invloed hebben op het evenwicht tussen werk en privéleven en op de portemonnee van het personeel. Nu het spoorwegpersoneel eindelijk een fietsvergoeding kan krijgen, moet het mogelijk een eerste of tweede auto kopen om op het werk te geraken en het werk- en gezinsleven te organiseren.

Tijdens de onderhandelingen pleitten we ervoor dat de mobiliteit van het personeel vrijwillig moet zijn. We vroegen ook in de reglementering de garantie op te nemen dat het personeel minstens 80 procent van de tijd op de arbeidsplaats van zijn voorkeur kan werken. De directie heeft dit geweigerd.

De verplichte overplaatsing van de Eerste Assistent Operaties (EAO) naar de bundels is een groot probleem. Niet alleen zijn de taken van EAK en EAO verschillend, maar in de bundels krijgen de personeelsleden te maken met een grotere geografische flexibiliteit. Ze zullen een deel van de maand in een grote bundel werken ('moederbundel') en een deel van de maand in een kleine bundel ('dochterbundel') op basis van een dienstrooster. Deze bundels liggen soms meer dan 50 km uit elkaar.

Tijdens de laatste onderhandelingsronde stelden we voor de functie van EAO aantrekkelijker te maken door van rang 7 naar rang 6 te gaan (Technisch Coördinator, schaal 655). Dit werd afgewezen.

Gevolgen voor de reizigers

Deze herstructurering en de vermindering van de openingsuren van de loketten vanaf 1 maart leidt tot een verdere afbouw van de dienstverlening aan de reizigers. In sommige stations (Nijvel, Moeskroen, La Louvière Sud, Ath, Blankenberge, De Panne, Dendermonde, Geraardsbergen, Herentals, Marloie en Welkenraedt) zal er gedurende een groot deel van de week geen personeel meer zijn.

Bij storingen zal er bijvoorbeeld geen personeel meer aanwezig zijn om de reizigers te informeren en te helpen en om in te grijpen om de situatie te herstellen.

Ongeveer 190 personeelsleden zullen worden teruggetrokken uit de stations. Hoe kunnen we onder deze omstandigheden de 'dienstverlening in de stations' en de dienstverlening aan de reizigers verbeteren? Hoe kunnen we meer doen met minder? Niet dus.

Geen operationele meerwaarde
Sinds het begin van de onderhandelingen in mei 2023 luisterde de ACOD Spoor naar haar leden. Tijdens vergaderingen verdeelden we hun eisen. Twee keer organiseerden we een 48-urenstaking georganiseerd (waarvan de tweede keer alleen,

zonder ACV Transcom) in november en december 2023. Zo kregen we zaken in beweging.

Directie B-TO heeft haar werkzetsels verkleind en de EAO's krijgen een bundeltoelage van 4 euro (8 euro met de index) per prestatie. De afstandsvergoeding is nu 6 euro (12 euro met de index) en wordt ook betaald aan contractueel personeel.

De 64 EAK's in de 11 grootste stations worden niet overgeheveld naar de directie B-CS (voorheen B-MS) en blijven bij B-PT. Bovendien blijven deze activiteiten in handen van het statutair personeel.

Maar deze vooruitgang is nog lang niet genoeg. Daarom heeft de ACOD zich uitgesproken tegen dit dossier en zal ze haar leden blijven steunen tijdens deze herstructurering, die geen enkele operationele meerwaarde biedt.

Het is slechts een besparingsoperatie ten koste van het personeel en de reizigers.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

Het volledige dossier lees je in een speciaal nummer van De Klapper, te vinden op <https://deklapper.acodspoor.be>



Paritair sprokkelnieuws

Uw maandelijkse selectie

We geven hier een gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten beperken zich immers niet tot wat men leest op de sociale media of in de pers. Niet alles is immers 'hot' of 'sensationeel' maar daarom is het zeker niet van minder belang. ACOD Spoor is als erkende vakbond actief op alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen.

Veiligheidsscreening

Zoals bekend zal het personeel dat momenteel een reeks 'gevoelige' functies uitoefent op basis van verschillende wettelijke bepalingen en een risicoanalyse een veiligheidsscreening moeten ondergaan door de federale politie. Het gaat over verkeersleiders, treinbestuurders, veiligheidsagenten en technici van Infrabel. Tijdens de vergadering van de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van januari gaf ACOD Spoor een negatief advies.

Op de NPSC-vergadering in februari vroegen we de directie (HR Rail) contact op te nemen met de Nationale Veiligheidsautoriteit om meer te weten te komen over de screeningscriteria. We vroegen ook op welke graden deze screening betrekking heeft. Bijvoorbeeld, in het geval van de technici van Infrabel, geldt dit alleen voor de technici of ook voor de hele filière (technisch onder-sector-chef, technisch sector-chef enz.)? Worden de verdelers ES ook gescreend?

HR Rail zal ons alle informatie over de criteria bezorgen, maar legt uit dat de federale politie of de veiligheidsinstantie weigert om verdere details te geven. Infrabel analyseert de betrokken graden, maar het principe is dat elk personeelslid dat een relevante functie uitoefent (bv. trein besturen) zal gescreend worden.

Voor de NMBS begint het screeningsproces in maart. Eerst zullen 100 personeelsleden per maand gescreend worden, te beginnen met het personeel in opleiding. Infrabel start in juli. De personeelsleden zullen hun toestem-

ming moeten geven, maar een weigering staat gelijk met een negatieve screening. Voor de veiligheidsagenten Securail bevestigde het management dat dit een nieuw screeningproces zal zijn, onafhankelijk van de reeds bestaande screening door de Federale Overheidsdienst (FOD Binnenlandse Zaken) waaraan de Securail-agenten al onderworpen zijn.

Invoering nieuwe ARPS 541

De invoering van de nieuwe ARPS 541 is gepland voor begin 2025. We verwachten dat de directies vanaf nu een aantal wettelijke basisregels laten naleven. Bijvoorbeeld om het maximaal toegestane aantal uur/week van 50 uur niet meer te overschrijden, om geen overuren in te plannen enz.

In dit verband vragen we alle personeelsleden die onregelmatigheden in hun dienstrooster opmerken (bijv. overschrijding van referentieperiodes, overschrijding van maximaal 19 prestaties in opeenvolgende ploegen gedurende vier weken enz.) deze te melden aan hun lokale militant of gewestelijke vrijgestelde.

We vragen HR Rail ook om een analyse te maken van de impact van de nieuwe ARPS 541 op het kader (aantal VTE) dat nodig is voor Infrabel, NMBS en HR Rail.

Brochure 'Tijdelijke Aangepaste Tewerkstelling' van NMBS B-CS

Leden hebben ons de brochure 'Tijdelijke Aangepaste Tewerkstelling' toegestuurd. In deze brochure voor treinbegeleiders, staan regels die gevolgd moeten worden door werknemers die tijdelijk arbeidsongeschikt zijn. Het probleem is dat de inhoud van deze brochure niet in overeenstemming is met de geldende reglementering. Bovendien wijzen we erop dat in sommige gevallen personeelsleden zijn geherklasseerd in Brussel met de garantie dat hun werktijd aanvang nam in hun eigen depot (verplaatsingstijd per trein is arbeidstijd) en dat deze personeelsleden van de ene op de andere dag te horen hebben gekregen dat hun acht uur prestatie in Brussel begint. Dit is niet correct.



Aanpassing van ARPS 520

In het kader van de 'vereenvoudiging van de regelgeving' stelt het management voor de toeslagen verbonden aan de functie van regiomanager en branchemanager en de variabele toeslag voor het dragen van de verantwoordelijkheden van secretaris(esse) op het secretariaat van het management af te schaffen. Er is niemand meer die daarvoor in aanmerking komt.

Het door de directie voorgestelde bericht bevat echter ook een deel van de reglementering die wordt aangevochten in een recent arrest van de Raad van State (bericht 14H-HR 2022-Aanpassing toekenningsvoorwaarden bijkomende toeslagen). Daarom is op verzoek van de vakbonden de discussie over de aanpassing van deze regels uitgesteld tot de vergadering van de Nationale Paritaire Commissie op het eind van de maand.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

Middenveldorganisaties over toekomst openbaar vervoer Shift naar meer duurzame verplaatsingen

Climaxi, Fridays For Future en de Peperfabriek, drie middenveldorganisaties, organiseerden op 7 februari een panelgesprek met als thema 'Waar naartoe met ons openbaar vervoer?'. Uiteraard was ACOD TBM van de partij. Een verslag, met commentaar.

Openbaar vervoer staat de jongste tijd overal hoog op de agenda en de uitrol van Hoppin op 6 januari heeft hier natuurlijk alles mee te maken. Het massaal schrappen haltes, evenals het recht-trekken van lijnen, zorgt ervoor dat het openbaar vervoer sinds het ontstaan van De Lijn nog nooit zover van zijn reizigers heeft gestaan.

Klachten stapelen zich op

Reizigers geraken niet meer op hun bestemming, leerlingen komen niet of niet op tijd op school, afstanden tot de halten zijn niet haalbaar voor velen, rechtstreekse lijnen worden geknipt en aansluitingen worden vaak gemist, waardoor de reistijd enorm toeneemt. Al deze factoren doen reizigers in Vlaanderen verduasd achterblijven.

Doelen zijn duidelijk

Vlaanderen, maar ook de rest van de wereld, moet de shift maken naar meer duurzame verplaatsingen om de opwarming van het klimaat een halt toe te roepen en zo een leefbare planeet te creëren. Europa is hierover glashelder: tegen 2030 moet er een reductie van 90 procent zijn van emissie uitgestoten door transport. Minder personenvervoer met de wagen speelt hierin een grote rol en openbaar vervoer biedt daarvoor de oplossing. De kostprijs van dit laatste is aanzienlijk lager dan wat de recente natuurrampen ons land hebben gekost.

Investerings in openbaar vervoer

In het panelgesprek kwam de vraag op hoe de regeringspartijen te overtuigen om forse budgetten aan te wenden voor openbaar vervoer. Binnen het openbare diensten-contract dat werd afgesloten tijdens deze legislatuur, ligt de focus voornamelijk op de kostendekkingsgraad. De Lijn wordt amper meegenomen in het ambitieus klimaatplan dat de transitie naar duurzame mobiliteit moet waarmaken. Althans niet om tot een modelshift te komen. Het is belangrijk onderscheid te maken tussen investeren in het wagenpark en investeringen in exploitatiebudget. De vorige regeringen hebben steeds bespaard op het exploitatiebudget of de werkingsmiddelen. Voor ACOD TBM is het van cruciaal belang dat de werkingsbudgetten substantieel toenemen, deze zijn onontbeerlijk om tot een verandering van mindset te komen over onze manier om zich te verplaatsen.

Water met vuur verzoenen

Zodoende zal de Vlaamse regering kleur moeten bekennen, maar evenzeer Europa zal de ogen niet kunnen blijven sluiten. De opvatting van beide beleidsniveaus die inhoudt dat een modelshift en een marktwerking binnen openbaar vervoer te verzoenen zijn, lijkt ons niet verdedigbaar. Winstmaximalisatie in het marktdenken, heeft zelden geleid tot duurzame oplossingen die oog hebben voor leefbaarheid en klimaat, tenzij de privé daarvoor sterk gesubsidieerd wordt door de overheid. ACOD TBM vraagt zich af of dit 'goed omgaan met belastinggeld' is.



Mentaliteitsverandering

Het onderscheid moet gemaakt worden omdat investeringen in materieel niet voor een omschakeling zorgen in de mentaliteit ten aanzien van verplaatsingen. Ze dragen er zeker toe bij, want er is een stabiele vloot nodig om de diensten te kunnen rijden. En ook onze bussen moeten verduurzamen. De achterstand van aankoop van voertuigen onder de vorige voorgedijminister Ben Weyts zullen we helaas nog lang voelen. Om deze minister te citeren: "Van de maatregelen die je nu neemt, zul je pas later de vruchten plukken." (HLN 22/8/23) Wel, onze reizigers voelen nu inderdaad de vruchten van dit beleid! Daarbovenop mogen we vanaf heden enkel nog elektrische bussen aankopen. De levering van deze voertuigen is problematisch. Het is nog onzeker hoe dit verder zal evolueren.

Denkpistes

Ondanks het woelige water waarin het openbaar vervoer zich bevindt, krijgen lokale acties toch gehoor. De sterkte van die initiatieven is bewonderenswaardig en kan op veel sympathie rekenen van onze vakbond, omdat ze meestal bijval krijgen van werknemers van De Lijn (buschauffeurs). ACOD TBM ondersteunt deze activiteiten al geruime tijd en smeedt zo sterkere banden met mensen die een hart hebben voor openbaar vervoer. De invalshoeken zijn uitermate divers en dat kan ook moeilijk anders, openbaar vervoer heeft vele gezichten, het is niet enkel leerlingen van en naar school brengen of mensen van en naar het werk.

Stan Reusen

Migratie bpostbank naar BNP Paribas Fortis

Problemen en chaos

22 januari 2024 was het D-day voor bpostbank, de migratie naar BNP Paribas Fortis (BNPPF) werd een feit. Technisch gezien is deze overgang zo goed als vlekkeloos verlopen. Retail (Channels & Banking) had echter het aantal klanten, dat naar de kantoren zou komen in verband met de installatie van de app en met alle daarbij horende problemen, zwaar onderschat en dat werd ook toegegeven.

In het paritair comité van februari hebben we de problemen en de chaos bij Channels & Banking aangekaart en werd er onder druk van de vakbonden een reeks beslissingen genomen.

Er kwam een mix van tijdelijke interne en externe versterkingen: collega's van Channels & Banking, van ex-Postinfo, van MPO, van job mobility en ook nog bijkomende externen. Een deel daarvan is de voorbije weken al ingesprongen en dit wordt voortgezet. Deze mensen kunnen helpen bij de uitleg van de app en kunnen inspringen bij de pakjesverdeling.

Alle medewerkers van Channels & Banking kregen ter compensatie een halve dag verlof, die in de teller zonder limiet wordt opgeladen. Uiteraard worden eventuele overuren ook correct vergoed. Met BNPPF wordt bekeken hoe de bankcoaches kunnen worden ingezet om ter plaatse de kennis bij te spijkeren.

Er werd met de supportdiensten ICT en Service Operations ook bekeken hoe de technische stabiliteit (toestellen, kabels) in de kantoren kan worden verhoogd.

Ondertussen zijn we enkele weken verder en de situatie blijft schrijnend. Daarom trokken we weer aan de alarmbel bij Jan Smets, directeur Channels & Banking. Dit kan zo niet verder! De medewerkers hebben schrik om zaken verkeerd te doen omdat ze geen tijd hebben om de massa info met instructies door te nemen. Klanten verliezen hun begrip en worden agressief. Velen van jullie zitten begrijpelijk op hun tandvlees.

We kregen massaal veel feedback, waarmee we naar het Paritair Subcomité van

Channels & Banking trokken. We eisten in gemeenschappelijk vakbondsfront om eerst alle problemen in verband met BNPPF op te lijsten en te bespreken, alvorens aan de oorspronkelijke agenda te beginnen. Het management van Channels & Banking ging hiermee akkoord.

Uit deze besprekingen is een lijst van 39 pijnpunten voortgekomen. In een wekelijks terugkerende meeting volgen we de evolutie van die lijst op. Er wordt hard gewerkt om deze zo gauw mogelijk op nul te krijgen.

Weet dat ACOD Post het been stijf houdt tot alle problemen van de baan zijn en jullie terug op een normale manier kunnen werken. We houden u uiteraard verder op de hoogte.

Geert Cools



Vakbondspremie 2023

Ook dit jaar hebben al onze leden recht op de vakbondspremie. Het bedrag is afhankelijk van de bijdragen en wordt pro rata uitbetaald. Zo krijg je voor een volledige vakbondsbijdrage voor de periode januari tot en met december 2023 de volledige premie van 90 euro, voor een halve bijdrage krijg je 45 euro.

De documenten worden je eind maart door bpost toegestuurd. Om een vlotte uitbetaling van de vakbondspremie te kunnen garanderen, vragen we om ons **beide** aanvraagformulieren zo snel mogelijk, ingevuld en ondertekend, terug te bezorgen. Dit kan via je plaatselijke militant of door deze op te sturen **naar het gewest waarbij je bent aangesloten**.

Ter herinnering vind je hieronder de adressen van de gewesten.

Gewest	Adres
Brussel	Geoffrey Hoyois Emile Jacqmainlaan 20 1000 Brussel
Antwerpen	Ben de With Ommeganckstraat 47-49 2018 Antwerpen
Limburg	Heidi Kruppa Koningin Astridlaan 45 3500 Hasselt
Oost-Vlaanderen	Marleen Van Wymeersch Bagattenstraat 158 9000 Gent
Vlaams-Brabant	Rudi Arnalsteen M. Theresiastraat 121 3000 Leuven
West-Vlaanderen	Bruno Derveaux St. Amandstraat 112 8800 Roeselare

Vanaf april 2024 zijn er maandelijks verscheidene betalingsdagen gepland. Ook de vakbondspremies van het referentiejaar 2022 die niet werden betaald, worden dan verwerkt.

AANDACHT

- Wanneer de bijlage bij de aanvraag van je vakbondspremie 0,00 euro vermeldt, wil dit niet zeggen dat je niet hebt betaald. Enkel bij betaling via afhouding van je wedde wordt het gestorte bedrag vermeld. Bij betaling via domiciliëring (SEPA) wordt er 0,00 euro vermeld.
- Indien je in 2023, vóór je lidmaatschap bij ACOD Post, bij een andere centrale (van ABVV of ACOD) of bij een andere vakbond bijdragen hebt betaald, voeg dan deze bewijsstukken toe.

Stuur in ieder geval de aanvraag en bijlagen naar je gewestelijk secretaris of geef ze aan je plaatselijke militant. Indien je geen brief ontvangen hebt om de syndicale premie aan te vragen, vraag dan via je gewestelijk secretaris een duplicaat aan.

Marianne Peeters



Sociale verkiezingen 2024 Ook aandacht voor vrouwen!

Bij de nakende sociale verkiezingen mag er extra aandacht besteed worden aan onze vrouwelijke kandidaten die ondanks de soms moeilijke combinatie toch bereid zijn om zich dag in dag uit te engageren en jouw belangen te verdedigen.

ACOD Gazelco roept alle leden en sympathisanten op om aan de komende sociale verkiezingen in de eerste plaats effectief deel te nemen en hun stem met volle vertrouwen aan het ABVV te geven. Een naamstem of voorkeurstem achter de kandidaat die de afgelopen jaren keihard voor jouw belang heeft gewerkt of waarin je gelooft dat hij of zij dat de komende jaren zal doen, is niet alleen een blijk van waardering, maar ook een hart onder de riem voor de kandidaat om zijn/haar taak in de toekomst met nog meer enthousiasme op te nemen. Aangezien je evenveel naamstemmen mag geven als er effectieve mandaten te verdelen zijn, kan je in de meeste gevallen meer kandidaten op die manier ondersteunen.

Het ABVV en ACOD Gazelco ijveren voor een betere verzoening tussen werk en privéleven. Dit is opnieuw één van de centrale thema's in onze campagne voor de sociale verkiezingen. Dit thema staat vandaag meer dan ooit centraal. Onze prestatiegerichte samenleving eist steeds meer, met alle stress van dien. Dat geldt in de eerste plaats voor veel vrouwen, die het merendeel van de zorgtaken, de opvoeding van de kinderen en het huishouden op zich nemen. Het is niet vanzelfsprekend om als vrouw het vakbondswerk te combineren met een gezin. Het vakbondswerk stopt namelijk niet overdag. Verslagen moeten opgemaakt worden, vragen beantwoord...

“Het is belangrijk dat er steeds meer vrouwelijke afgevaardigden komen en doorgroeien.”

Daarom mag er extra aandacht besteed worden aan onze vrouwelijke kandidaten die ondanks de soms moeilijke combinatie toch bereid zijn om zich dag in dag uit te engageren, jouw belangen te verdedigen en die deze problematiek waarschijnlijk toch net iets beter aanvoelen. Vrouwen zijn nodig in de syndicale strijd, zodat ze ook hun belangen kunnen verdedigen en de feitelijke discriminatie tussen mannen en vrouwen bestrijden.

Onze vrouwelijke kandidaten brengen enerzijds pakken ervaring en anderzijds net de frisse wind die in een onderhandeling het verschil kan maken.

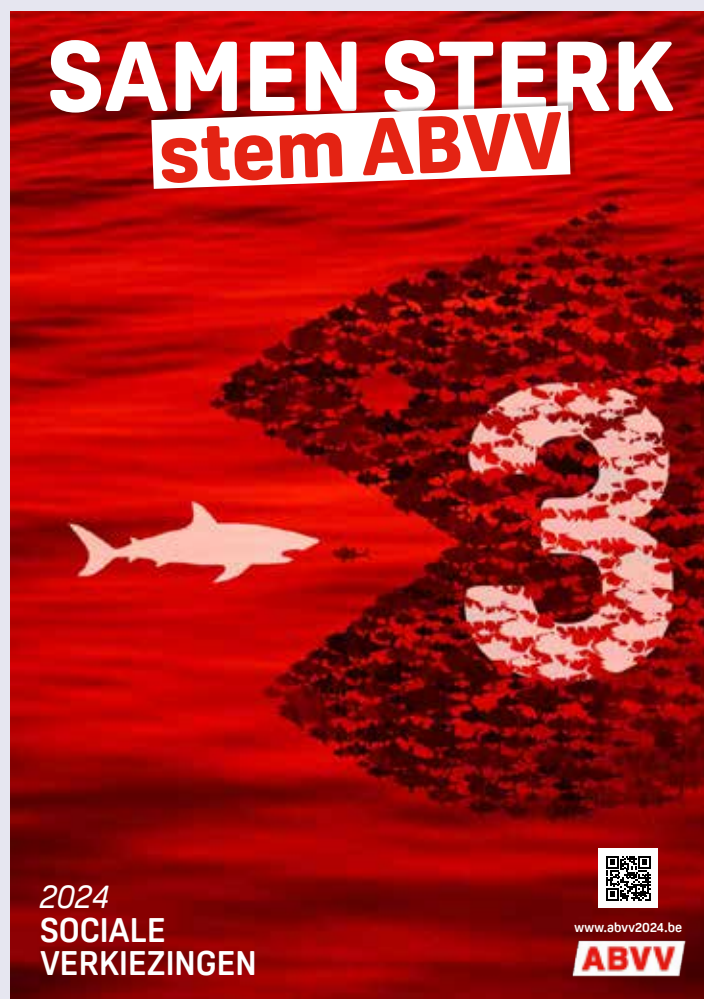
Iedereen heeft talent, op welke manier dan ook. Syndicaal talent is dicht bij de mensen staan, weten wat er leeft, dossierkennis opbouwen, oog hebben voor onrechtvaardigheid en krom beleid. En

werken aan een fijne werkomgeving voor iedereen. Ook vrouwen hebben syndicaal talent. Laten we ook hen de kans geven om dit te benutten.

Veel mensen denken nog te vaak dat de vakbond uitsluitend een mannenwereld is. Een gemengde delegatie kan ook een veel ruimer publiek bereiken. Het ABVV en ACOD Gazelco vinden het dan ook heel erg belangrijk dat er steeds meer vrouwelijke afgevaardigden bijkomen en kunnen doorgroeien naar de top. Wij doen er dan ook alles aan om hen hierin te helpen en bij te staan.

Ons motto is niet voor niets... SAMEN STERK!

Jan Van Wijngaerden



Aanvraag syndicale premie

Zoals elk voorjaar is het formulier voor de aanvraag van de syndicale premie weer beschikbaar.

Bezorg ons het formulier, ondertekend en met vermelding 'gelezen en goedgekeurd'. Dat kan ofwel gescand (pdf-formaat, geen foto!) naar een van onderstaande e-mailadressen, of op papier via een ACOD-hoofdafgevaardigde. Je kan het formulier ook deponeren in de ACOD-brievenbussen die in de administratieve gebouwen hangen. Doe dit zeker voor 1 juli 2024. Hoe sneller het in ons bezit is, hoe sneller de premie wordt uitbetaald.

Contactpersonen

West-Vlaanderen

Ronald Huysmans
Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
ronald.huysmans@acod.be

Oost-Vlaanderen

Isabelle De Spiegeleer
Bagattenstraat 158, 9000 Gent
isabelle.despiegeleer@acod.be

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Michiel Vanhoudt
Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
Stationsstraat 50, 2800 Mechelen
michiel.vanhoudt@acod.be

Limburg

Gunther Soetinck
Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
gunther.soetinck@cgspaceod.be

Vlaams-Brabant

Dominique Weenen
Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
dominique.weenen@acod.be

Brussel

Eve Polet
Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel
eve.polet@cgspaceod.be

De syndicale premie bedraagt maximaal 90 euro en wordt slechts eenmaal uitbetaald. Voor hetzelfde referentiejaar mag je slechts één aanvraagformulier indienen.

Syndicale premie bij Proximus?

Voor Proximus-medewerkers is het aanvraagformulier voor de syndicale premie zowel via Doccle beschikbaar als via de tegel 'aanvraag voor een syndicale premie' die je op WAP+ onder rubriek MyHR kan vinden in de HR e-Applicaties, waar je het document kan downloaden.

Proximus Directie door het ijs gezakt...

Na Mwingz, Ada en Doktr kondigde Proximus alweer een plan van 'transfer van activiteiten' aan, ditmaal binnen de werkomgeving van EBU. De B2B IT-activiteiten voor corporate klanten zouden worden stopgezet binnen Proximus nv en worden overgedragen naar dochterfiliaal Proximus ICT (PICT nv).

Concreet betekent dit dat, op grond van de principes van de Europese Richtlijn 2001/23/EG- waarin het behoud van de rechten van de werknemers bij een (gedeeltelijke) overgang van vennootschappen of vestigingen is geregeld- ongeveer 350 contractuele medewerkers getransfereerd zouden worden naar PICT. De zoveelste koude douche voor een groep medewerkers die de jongste jaren de ene reorganisatie na de andere te slikken kreeg.

Momenteel zijn directie en vakbonden in overleg in onder meer technische werkgroepen over de remuneratie- en arbeidsvoorwaarden en ligt er een onderhandelingsdossier op tafel voor de ongeveer 35 statutaire medewerkers die eveneens betrokken zijn.

De directie beweert niet over een nacht ijs te zijn gegaan, maar ondertussen is tijdens de gesprekken en de infosessies meer dan eens gebleken dat ook zij niet altijd een duidelijk antwoord heeft op de vele vragen van de medewerkers. We kunnen dus alleen maar vaststellen dat de directie al meermaals toch door dat ijs is gezakt.

Inmiddels heeft ACOD Telecom-Vliegwezen al heel wat ervaring opgedaan met dergelijke dossiers en kunnen we onze leden met raad en daad bijstaan. We blijven

alleszins strijden tegen het afserven van medewerkers. Onze vrijgestelden en hoofdafgevaardigden zijn beschikbaar voor meer informatie.

Annuska Keersebilck

Nieuw hoofdkwartier Defensie Van visie tot realisatie

De oorsprong van het dossier voor het nieuwe hoofdkwartier van Defensie dateert uit de algemene beleidsnota van 2015 en de Strategische Visie van 2016. Hierin werd gepleit voor centralisatie binnen een afgeslankte Defensiestaf en rationalisatie van de infrastructuur. Het principeakkoord van de ministerraad in januari 2018 zette de eerste stappen in deze richting. Het behoud van de locatie, zij het met een verminderde voetafdruk van het kwartier, kreeg uiteindelijk de goedkeuring.

In de aanloop naar het voorafgaand akkoord van de ministerraad in oktober 2018 werden de stedenbouwkundige ontwikkelingen opnieuw bekeken. Eind december 2022 volgde het akkoord in de ministerraad om de opdracht te gunnen, wat het startsein was voor de volgende fasen van het project.

De huidige studiefase loopt van 7 maart 2023 tot naar verwachting 13 mei 2025. De afbraak van de bestaande gebouwen staat gepland om begin augustus 2024 te starten, nadat de nodige afbraakvergunningen zijn verkregen. De bouwfase begint op 10 januari 2025 na het verkrijgen van de bouwvergunningen. Deze fase is verdeeld in twee sub-fasen, waarbij de volledige realisatie naar verwachting tot november 2028 zal duren.

Een interessant aspect van het ontwerp is de inplanting: de gewestelijke grens loopt dwars door het kwartier. Dit maakt de situatie complex, maar ook uniek. De hoofdingang van het hoofdkwartier wijst in de richting van het NAVO-hoofdkwartier.

De kosten van het project worden geschat op 499 miljoen euro (raming 2016), exclusief onderhoud. Het nieuwe hoofdkwartier zal een eetzaal hebben met 600 plaatsen, uitbreidbaar naar 900, om aan de behoeften van het personeel te voldoen. Of dit voldoende is voor de 2.800 personeelsleden die er tewerkgesteld worden, zal moeten blijken.

“Voorbeeld van strategische planning en samenwerking tussen verschillende autoriteiten”

Er zijn al vier vergunningen aangevraagd voor zowel Brussel als Vlaanderen. Een strikte planning wordt gehanteerd om het project op schema te houden. Oplossingen voor de zonnepanelen, bestemming van



gebouwen en parkeerbezetting werden zorgvuldig bekeken. Hoewel er veel ramen in het gebouw aanwezig zijn, wordt er gezorgd voor goede vochtigheids- en ventilatiecontrole met verschillende beschermingslagen, zonneschermen en dubbele luchtstromen. Er zijn eveneens mogelijkheden voorbereid om de oppervlakte van de parking tot 75 procent te voorzien van laadpalen voor elektrische voertuigen.

Het nieuwe hoofdkwartier van Defensie belooft niet alleen een modern en efficiënt centrum te worden voor de Belgische strijdkrachten, maar ook een voorbeeld van strategische planning en samenwerking tussen verschillende autoriteiten.

Natasja Gaytant

Afterwork ACOD AMiO BIG Jongerencommissie Wij zijn de toekomst!

Je bent jong en geïnteresseerd in wat de vakbond doet? Kom het te weten op 25 april! De ACOD AMiO BIG Jongerencommissie nodigt je uit om haar werking en afgevaardigden te leren kennen op een gezellige afterwork. Onze deuren gaan open om 15 uur. Welkomstwoord om 16.30 uur.

Deze afterwork staat open voor ACOD-leden en niet-leden. Breng dus gerust je collega's mee!

De ACOD AMiO BIG Jongerencommissie is een groep van strijdbare jonge ACOD-afgevaardigden en-militanten die werken bij de federale, regionale of communautaire openbare diensten in het Brussels gewest.

Ruben Verstraete (Jongerenvoorzitter AMiO BIG), Kurt Sissau (federaal secretaris)



Belga - Eric Lalmand

Gevangenen De crisis is compleet!

In vorige editie van Tribune berichtten we over de agressie die de overbevolking met zich meebrengt. Helaas is vandaag de crisis compleet.

Begin maart 2024 was de bevolking gestegen tot 12.400 gedetineerden, terwijl er plaats is voor 10.700. Liefst 250 mensen slieden op een matras die in een overvolle cel nog eens extra bij op de grond gesmeten werd, naast het toilet of met het hoofd tegen een deur die dikwijls open en dicht moet. Daarmee is de malaise enorm. Cellen voor vier personen mensen waar er acht moeten in overleven! Tekort aan kledij, lakens, toiletpapier, keukens die de grote hoeveelheid te voeden monden niet aankunnen en natuurlijk al het extra werk dat dit allemaal met zich meebrengt. Het personeel was en is dit terecht en al zeer lang meer dan beu.

Poort dicht

Hierop hebben personeelsleden in verscheidene inrichtingen met een arresthuisfunctie tijdens personeelsvergaderin-

gen met de vakbonden unaniem besloten om geen inkomende gedetineerden meer te aanvaarden. Poort dicht, vol is vol. Het begon op zaterdag 2 maart in de gevangenen van Antwerpen en Hasselt, en heeft zich daarna uitgebreid tot Gent, Oudenaarde, Ieper, Mechelen, Turnhout en Leuven Hulp.

Paniek bij de overheid was het gevolg en ieders telefoon stond roodgloeiend. Eerst en vooral hebben we duidelijk moeten maken dat dit een actie van het personeel was die door de vakbonden erkend en ondersteund werd... Geen klassieke vakbondsactie dus, maar toch een vakbondsactie.

De overheid kreeg op dat ogenblik vanuit diverse hoeken te horen dat ze nu maar eens met oplossingen op (zeer) korte termijn moest komen, want het voor zich uit schuiven van ingrepen had zijn limiet overschreden. Het was voor de minister en zijn kabinet alle hens aan dek want er kwam natuurlijk druk van de magistraten, die hun aanhoudingen niet meer kwijt

konden binnen hun gerechtelijke arrondissement. Na ook nog een nationale stakingsaanzegging, kwam men na een paar dagen met twee voorstellen.

1. Het verlengd penitentiair verlov (VPV): gedetineerden (uitgezonderd seksueel delinquenten, terroristen, en gevaarlijke profielen) met maximum 10 jaar celstraf en die in aanmerking komen om van dit verlov gebruik te maken zouden, na een eerste positief kort verlov, de gevangenis kunnen verlaten voor 1 maand. Na deze maand moeten deze mensen voor 1 maand terug de cel in. De minister was ervan overtuigd dat dit op zeer korte termijn een verschil van 300 plaatsen zou kunnen maken, en op langere termijn zelfs tot 1.000 plaatsen.

2. Geïnterneerden die vanuit de gevangenis in het reguliere zorgcircuit of in een FPC geplaatst worden, zijn 'niet meer welkom' in de gevangenis... de poort is dicht voor hen. Eens buiten, niet meer terug naar de gevangenis als ze bv. weigeren hun therapie te volgen of andere proble-

men veroorzaken in de psychiatrische instelling. Deze maatregel heeft vooral een signaalfunctie, dat geïnterneerden niet thuishoren in een gevangenis en de gevangenis hen ook niet meer zal opnemen. Een cijfer kon men hierop op moment van onderhandelen niet kleven, maar alle beetjes helpen, nietwaar?

Staking

Onze bedenking bij de voorgestelde maatregelen was dat deze geen 'pauze' betekenen op de uitvoering van korte straffen en evenmin een re-activatie van de maatregel Voorwaardelijke Invrijheidsstelling Overbevolking met zich meedroegen. In combinatie met het ontbreken van elektronisch toezicht als autonome (korte) straf of als modaliteit voor voorwaardelijke invrijheidsstelling een jaar voor het strafeinde, betekende dit dat er geen structurele maatregelen genomen werden om het totaal van 1.700 gedetineerden teveel weg te werken. Too little dus en zeker en vast too late!

"Er kwamen geen structurele maatregelen om iets te doen aan de overbevolking"

De maatregelen werden voorgelegd aan de achterban, die net als wij van oordeel was dat het VPV een maatregel kon zijn die het verschil betekende tussen werken met matrassen op de grond of niet. Om die reden werd beslist de stakingsaanzegging te activeren en op 15 maart gedurende 24-uren te staken in alle Belgische gevangenissen.

Omdat men de maatregelen een kans wilde geven en men de actie 'de poort is toe' niet als excuus wilde zien gebruikt worden voor het mislukken, was men in de inrichtingen waar de poort gesloten was wel bereid om deze op een kier te zetten voor inkomende gedetineerden uit het eigen gerechtelijke arrondissement. Op 15 maart, dag van de nationale staking werd een eerste evaluatie gemaakt van de maatregel VPV om te beoordelen

of acties (andere, nieuwe) terug aan de orde waren.

Wordt ongetwijfeld vervolgd!

Jef Tax, Robby De Kaey



AMBASSADE DE BELGIQUE
AMBASSADE VAN BELGIË
BOTSCHAFT VON BELGIEN



Belga - Deroit Doppagne

Buitenlandse en Consulaire Carrière Nieuw statuut was noodzakelijk

De FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking is samengesteld uit een hoofdbestuur in Brussel en een wereldwijd netwerk van 113 vertegenwoordigingen in het buitenland (ambassades, consulentengeneraal en consulaten, permanente vertegenwoordigingen...). Na grondig overleg kwam er eindelijk een nieuw statuut voor de Buitenlandse en Consulaire Carrières.

Het personeelsbestand telt vandaag ongeveer de 3.000 medewerkers, waarvan zo'n 1.100 zijn tewerkgesteld op het hoofdbestuur.

Het personeel op de FOD telt naast de twee 'binnen-carrières' nog drie 'buitenlandse' categorieën, met name de Buitenlandse en Consulaire Carrière, het Uitgezonden Contractueel Personeel (UCP) en het Lokaal Aangeworven Personeel (LAP). In elk van deze vijf categorieën heeft ACOD heel veel leden. De Buitenlandse en Consulaire Carrières omvatten meer dan 600 statutaire werknemers.

In dit kader is twee jaar geleden een hervorming van hun statuut opgestart. Op juridisch vlak moesten de- vaak oude en versnipperde- huidige teksten formeel worden herzien. Vooral het vergoedingsstelsel dat tussen 1920 en 1972 progressief was gewijzigd en uitgebreid via omzendbrieven zonder rechtsvorm, moest aangepakt worden.

Het nieuw ontwerp van KB houdend het administratief en financieel statuut van deze ambtenaren heeft als opzet alle administratieve en financiële regels die van toepassing zijn in één tekst te bundelen, de administratieve aspecten zijn nu geregeld met een KB van 2016

Een bijzonder aandachtspunt voor ACOD, want ook in deze personeelscategorie vertegenwoordigt zij heel veel leden.

Stand van zaken

Op 12 februari nodigde de overheid de representatieve vakbonden van het departement uit voor onderhandelingen over de hervorming van de Buitenlandse en

Consulaire Carrières in het Sectorcomité VII Buitenlandse Zaken. Deze vergadering vond plaats op 19 februari. Kort dag dus, maar ACOD was degelijk voorbereid voor het debat, mede dankzij onze technische ad hoc werkgroep van ACOD-leden van de Buitenlandse en Consulaire Carrières. We konden ook rekenen op schriftelijke bijdragen van leden.

De ministerraad keurde recent het ontwerp van Koninklijk Besluit goed in een eerste lezing. Voorafgaandelijk was tweemaal informeel overleg gepleegd met de vakbonden (op 19 januari inzake het administratief deel en op 29 januari inzake het financieel deel). Op basis van dit constructief debat werd in zekere mate rekening gehouden met de commentaren, opmerkingen en suggesties van de vakbonden, wat geleid heeft tot aanpassingen van het ontwerp van KB dat toen werd besproken. Het ontwerp dat de ministerraad goedkeurde, zal nu overgemaakt worden voor advies aan de Raad van State, na de onderhandelingen met de vakbonden.

De overheid wilde de vakbonden dus formeel horen en bedankte expliciet de juridische dienst van de ACOD voor de omstandige, nuttige, pertinente en gemotiveerde commentaren met betrekking tot de juridische aspecten.

De datum voor inwerkingtreding van het KB is uitgesteld tot 1 januari 2026. Voor de indexatie gelden de cijfers van 2022.

Aanpassingen

Buiten de grote principes (andere manier van berekening vergoedingen) die gedurende twee jaar al met de vakbonden werden doorgesproken, zijn er de volgende aanpassingen in opvolging van het informeel overleg.

- De tuchtsancties (uitspraken partner die eerst voorzien waren zijn gesupprimeerd, (discretieplicht).
- De geldigheid van de reservelijst kan uitgebreid worden.
- De geldigheid van taalcertificaten bij aanwerving.
- Alle gedetacheerden naar federale kabinetten blijven de uitgeoefende functievergoeding ontvangen.
- De termijnen bij de tuchtprocedure om documenten in te dienen is geen reden meer om deze informatie-elementen niet aan bod te laten komen. De aanvankelijk voorziene deadlines voor het indienen van getuigenissen, verdedigingsnota's en andere documenten worden niet langer gesanctioneerd (worden uit de debatten verwijderd). De termijnen worden gehandhaafd maar zijn nu een 'niet afdwingbare termijn' (zonder sanctie).
- Vele juridische aanpassingen.

Commentaar

Wat nu voorligt is een aanvaardbaar compromis, uiteraard binnen wat mogelijk is. We hebben gedurende het gehele parcours ons uiterste best gedaan, maar we zijn geen tovenaars.

Het gaat hier op zich over een noodzakelijke hervorming: aanpassing aan de realiteit van vandaag, behoefte aan een sterke regelgevingsbasis, bekende kader blijft behouden, juridische zekerheid wordt geboden, evenwichtsoefening met beperkte middelen en bevoegdheden. Een pijnpunt blijft wel bestaan: het statuut en de rechten van de partner kan niet worden verankerd in deze hervorming. Dit

is dus een aandachtspunt voor later, ook mits flankerende maatregelen buiten het statuut.

Met de principes van het ontwerp van KB, kan ACOD leven:

- het vermijden van dubbele tussenkomsten
- een aantrekkelijke verloning aanbieden
- de financiële tussenkomsten moderniseren
- toezien op de samenhang
- zeer belangrijk: de tussenkomsten of vergoedingen die vroeger werden berekend op basis van de wedde van de ambtenaar worden voortaan berekend aan de hand van parameters met betrekking tot de post, de uitgeoefende functie en de gezinssamenstelling.

Ondanks al deze positieve punten baart de concrete uitvoering ons toch nog zorgen. Hoe dan ook gaf de ACOD een protocol van akkoord, met toch vele opmerkingen en aandachtspunten

“Waakzaamheid blijft geboden voor de impact van de huidige fiscale hervorming”

Blijvende aandachtspunten

- De ACOD meent dat dit nieuwe statuut geen verplichtingen kan opleggen aan de partner van een lid van de buitenloopbaan of consulaire loopbaan. Bij niet-naleving van deze verplichting door de partner van het personeelslid, sanctioneert het ontwerp bovendien niet alleen de partner.
- De ACOD betreurt dat men de vergoeding van de partner uitsluit voor partners die minder dan 8 maanden aanwezig zijn op post.
- De ACOD blijft waakzaam op het vlak van de impact van de huidige fiscale hervorming op de verschillende bedragen van de in dit ontwerp opgenomen vergoedingen. Het zou inderdaad onaanvaardbaar zijn dat de bedragen, die de kosten dekken waarmee de leden van de buitenloopbaan (en van de consulaire loopbaan) worden geconfronteerd, worden 'afgeschaafd' door de nieuwe bepalingen die er in het raam van de fiscale hervorming zouden

komen. De ACOD vraagt dat de overheid zich ertoe verbindt om deze bedragen te herzien als deze naar aanleiding van deze fiscale hervorming zouden worden verminderd. De overheid schreef wel in het protocol dat het haar wens is deze bedragen aan te passen zoals de vakbonden vroegen.

- Ook al kan de ACOD begrip opbrengen voor de eigenheden van de buitenloopbanen, toch vraagt ze zich voor sommige bepalingen (bijvoorbeeld minder mogelijkheden om deeltijds te werken) af of hiermee het non-discriminatieprincipe niet wordt geschonden.

- De ACOD vindt het jammer dat de personeelsleden 'op post' geen 12 forfaitaire compensatiedagen genieten zoals de leden van de centrale diensten. Gezien het vele overwerk van de ambtenaren op post en het ontwerp van KB dat de uitbetaling van wachttoelage, bijkomende prestaties en onregelmatige prestaties uitsluit, zou deze maatregel dit enigszins compenseren.

- De ACOD stelt ook vast dat er geen specifieke maatregelen in het statuut staan om de werkdruk bij aankomst op een nieuwe post menselijk te laten verlopen. We zullen toezien op dit in de praktijk verloopt zoals de overheid dit aanhaalde tijdens de onderhandelingen.

- Zoals aangehaald verdedigt de ACOD ook de belangen van andere personeelscategorieën van Buitenlandse Zaken. Bij de uitvoering van dit nieuw statuut zullen wij erop toezien dat de uitgezonden contractuele personeelsleden dezelfde vergoedingen en toelagen verwerven zoals die in het nieuw statuut ingeschreven staan.

- Voor een andere categorie van personeelsleden, de Belgische lokaal aangeworven personeelsleden die overzeese sociale zekerheid betalen, wil de ACOD ook in de periode van uitvoering nieuw statuut een structurele oplossing voor de indexatie van contracten buiten barema en een oplossing voor de dubbele taxatie en het niet uitbetalen van een groeipakket.

De ACOD houdt eraan haar leden van de Buitenlandse en Consulaire Carrières die haar met raad en daad hebben bijgestaan met analyse, advies en input te bedanken. Zo hebben we het debat met de overheid kunnen voeren met sterke argumenten.

Kurt Sissau, Eddy Nierynck

Meer dan 1.300 nieuwe Vlaamse statutaire ambtenaren Toch zat er meer in

Dat de onderhandelingen over de vijf sporen slecht afliepen, is een understatement. Door het vroegtijdig afhaken van de ACV-vertegenwoordigers kon dit ook moeilijk anders. Zij gaven het statutair ambt voor eeuwig op voor een habbekrats. Dat er verbetering is voor het contractuele personeel staat buiten kijf. Zo ver waren we ook al toen zij collaboreerden. De verbetering voor statutairen was al overeengekomen, net als onze strijdpunten voor het personeel van de Vlaamse Waterweg. Maar dat er meer inzet hebben we samen met VSOA bewezen.

In de late avond van 8 december 2023 werd het Orval-akkoord afgesloten. Daarin werden afspraken gemaakt over de nautische keten, de gezags-functies en een laatste statutariseringsronde.

- In het kader van het kantelmoment van het nieuw personeelsstatuut, gaf de Vlaamse regering de opdracht aan alle leidend ambtenaren om hun personeelsplannen te actualiseren, conform het huidige VPS en de geijkte EOC-procedure.

- Daaruit volgt evenwel ook dat de contractuele bijzondere en specifieke categorieën, zowel als de uitzonderingen voor contractuele tewerkstelling in het VPS, blijvend niet voor statutarisering in aanmerking komen.

- Binnen dit kader zal elke leidend ambtenaar, binnen budget, een statutariserings en/of bevorderingsoefening maken voor 1 juni 2024, waarbij de eerste drie kwartalen van 2024 naar voor getrokken worden.

- De verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid, met eigen methodiek voor statutarisering afgesproken op EOC-niveau, kunnen die methodiek nog eenmaal toepassen voor het jaar 2024 en dit voor 1 juni 2024.

- Nieuwe wervingen tot 1 juni 2024 blijven volgens het huidige VPS verlopen.

Sterk resultaat

Door deze afspraken konden wij bij hoogdringendheid alle overlegcomités bijeenroepen, met een verbluffend resultaat. Met uitsluiting van contractuelen van bepaalde duur en extern gesubsidieerde contractuelen, zijn er departementen en



agentschappen (zonder rechtspersoonlijkheid) die gestatuariseerd hebben tot de volle 100 procent en vele tot achteraan in de 90 procent. Op 6 maart, de dag van een voorlaatste tussentijdse telling, stond de teller op niet minder dan op 1.378 nieuwe statutairen en we rekenen op nog een stijging. Nog nooit kende de Vlaamse overheid een dergelijk hoog percentage statutairen, namelijk 76 procent tegenover 72 procent bij het begin van deze legislatuur. Enkel en alleen door de verbetering van de actievoerders van VSOA en in nog grotere getale van ACOD DVW en MDK. Actie loont!

Helaas

Spijtig genoeg vallen sommigen uit de boot. Zij behoren bijna alleen tot de EVA's (Extern Verzelfstandigde Agentschappen) die in hun loonkost voor statutairen de RSZ-kosten volledig op zich moeten nemen waardoor deze duurder worden. Jammer maar helaas. Een voorbeeld is Opgroeien Regie (ex- Kind en Gezin) dat nochtans van iedereen applaus kreeg voor zijn blijvende inzet tijdens corona... De Vlaamse regering zette daar financieel niets tegenover waardoor er een vaste benoeming zou inzitten voor bv. het verplegend personeel. Toch leverde Opgroeien Regie met eigen middelen een inspanning om nog enkele mensen te statutariseren en te bevorderen voor zoveel als mogelijk.

Ook opmerkelijk is de afwezige inspanning bij het GO! met nul bijkomende statutariseringen, of het VAPH, eveneens een EVA die beschamend weinig of geen inspanning heeft geleverd. Bij Sport Vlaanderen werd wel geld gevonden voor bevorderingen bij de hogere rangen.

Een lichtpunt daarentegen is VUTG (Uitbetaling Groeipakket, kindergeld), een soortgelijke EVA, met 34 extra statutariseringen.

We zullen op korte termijn ledenvergaderingen houden om een correcte stand van zaken te geven over de gevolgen van de vijf sporen. We zullen dit niet zoals ACV hals over kop doen. Wij hebben trouwens geen fouten te verhullen. ACOD zal correcte informatie verschaffen over de resultaten van de statutariseringsronde, maar we wachten vooral de uitspraak af van de Raad van State die zich buigt over de besluiten 'vijf sporen'. Er is nog een reële kans dat de statutaire benoeming ook in de toekomst blijft bestaan en dat de extra benoemingen een mooie surplus zijn! Geen loze beloften, geen woorden maar daden.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat

Het nieuw loongebouw van de diensten van de Vlaamse overheid

We krijgen steeds vaker de vraag naar een individuele loonsimulatie bij de overstap naar het nieuw loongebouw. Begrijpelijk, gelet op de communicatiestrategie van de Vlaamse overheid. Steeds meer entiteiten geven het personeel een 'voorlichting' wat het nieuwe HR-beleid zal brengen. Op zich een goede zaak, maar we vrezen dat het vooral een goednieuwsshow moet zijn en niet alle aspecten volledig worden toegelicht.

ACOD Overheidsdiensten kan een loonberekening maken op basis van de voorliggende besluiten, maar om dit op individuele basis te doen ontbreekt het ons momenteel aan man-en vrouwkracht. Het lijkt ons echter voorbarig om deze oefening nu reeds te maken.

Het eerste instapmoment voor de huidige personeelsleden in het nieuwe loongebouw is voorzien op 1 januari 2025, met een beslissingsvenster tussen 1 september 2024 en 30 november 2024. Op dat moment moet elk personeelslid met kennis van zaken een beslissing kunnen nemen, en heeft de overheid beloofd een salarissimulator ter beschikking te stellen. We wachten dus op de loonsimulator die bij AgO in ontwikkeling is.

Daarenboven is er nog steeds geen uitsluitsel over de 6 besluiten van de Vlaamse regering rond de 5 sporen. Het advies van de Raad van State wordt verwacht tegen het Paasreces. ACOD Overheidsdiensten wil dit advies afwachten om met kennis van zaken te communiceren.

We gaan het ACV zeker niet blindelings achterna hollen in hun informatiecampagne, in een poging om hun flater- het accepteren van de afschaffing van de vaste benoeming- goed te praten. In eerste instantie willen we wijzen op de mogelijke risico's die schuilin in het concept van het nieuwe loongebouw.

De minimale verhoging van de salarisschalen in het nieuwe loongebouw is een heel klein worteltje dat wordt voorgehouden. Voor de huidige statutairen zal vooral het verloop van hun functionele loopbaan bepalen of de overstap een financieel voordeel kan opbrengen. Vooral de nieuwe instromende contractuelen zullen er financieel baat bij hebben als ze hun relevante werkervaring kunnen laten valideren. Voor de huidige contractuelen zijn de inschakelingsregels minder voordelig. Voor hen ligt het voordeel mogelijk in de salarisevolutie in de nieuwe salarisschalen.

De salarisevolutie zal echter afhangen van een beslissing van het managementcomité, deels gebaseerd op de jaarlijkse evaluatie door de evaluatoren:

- 'onder verwachtingen: geen recht op een verhoging van een trap in de salarisschaal'
- 'volgens verwachtingen': recht op een verhoging van 1 trap in de salarisschaal'
- 'boven verwachtingen': recht op een verhoging van 2 trappen in de salarisschaal'



Bij een eindevaluatie 'onvoldoende' neemt het managementorgaan van de entiteit een beslissing 'onder verwachtingen', bijgevolg geen verhoging in de salarisschaal.

Een afwezigheid gedurende meer dan 9 maanden in het voorgaande kalenderjaar zal ook geen verhoging in de salarisschaal als gevolg hebben bij volgende afwezigheden:

- verlof voor deeltijdse prestaties;
- onbetaald verlof;
- non-activiteit;
- politiek verlof van ambtswege en facultatief politiek verlof.

Er wordt een mogelijkheid tot tegenspraak voorzien tegen de uitspraak 'onder verwachtingen' bij een adviesorgaan, dat enkel een adviserende bevoegdheid heeft, niet-bindend dus. De eindbeslissing blijft de exclusieve bevoegdheid van het managementorgaan van de entiteit.

Als beslist wordt om het advies van het adviesorgaan niet te volgen, moet dit enkel afdoende worden gemotiveerd en daarmee zal de kous af zijn. Dit in schril contrast met de Raad van Beroep waar statutairen beroep kunnen aantekenen bij een onvoldoende, een mogelijkheid die vooralsnog werd behouden.

Sommige personeelsleden staren zich mogelijks blind op een versnelde loonevolutie binnen het nieuwe loongebouw, maar wij vrezen dat dit enkel voor de happy few zal zijn. Er dreigt dan ook een stilstand in loonevolutie voor sommige personeelsleden. Als de personeelsbudgetten niet stijgen, is dat een onvermijdelijk gevolg. Enkel de personeelsleden die einde-loopbaan zijn en reeds het maximum salaris genieten, zullen gevrijwaard zijn.

Prestatiemanagement door het loon te koppelen aan een beslissing van het Directiecomité dreigt te leiden tot wrevelf op de werkvloer, net zoals de futo's vandaag. We zijn benieuwd of de overheid in de toekomst dezelfde transparantie zal geven over de salarisevolutie binnen de entiteiten, zoals nu voor de functionerings- en managementtoelagen. We vrezen er voor, we evolueren nog meer richting verdeel-en-heers-politiek.

Geert Dermaut, Jan Van Wesemael

Digimeter

Digitale kloof bedreigt aanzienlijk deel van de burgers

De Digimeter 2023, een rapport van Imec over de digitale trends in Vlaanderen, stelt vast dat de digitalisering algemeen beschouwd wordt als een positieve manier om mee te bouwen aan oplossingen voor complexe maatschappelijke uitdagingen. Maar tegelijkertijd waarschuwt de Digimeter ook uitgebreid voor andere aspecten van de digitale transformatie in Vlaanderen zoals de Homo Digitalis, de digitale kloven en bijhorende technologieparadoxen waarmee de Vlaming nog steeds worstelt. Dit vormt een belangrijke nuance ten aanzien van de zo geprezen digitalisering. Hoe zit het ermee?

Homo Digitalis

De mens die enkel nog gebruik maakt van een digitale dienstverlening is nog niet voor morgen. Uit de Digimeter blijkt dat de verschuiving richting intenser gebruik van en de voorkeur voor online dienstverlening niet kan geïnterpreteerd worden als een excuus om de offline dienstverlening los te laten. Een te grote groep in de bevolking houdt vast aan de klassieke (offline) dienstverlening. Besparen op of afbouwen van die klassieke dienstverlening is dus niet aan de orde. Hierdoor laten we een groot deel van onze bevolking in de kou staan.

Dit uit zich eveneens op het vlak van telewerk en afstandsonderwijs. Veel mensen beschikken niet over voldoende technologische middelen om dit op een brede schaal door te voeren. Bovendien is er het probleem van het vertrouwen in de technologische vooruitgang en in het gebruik van de technologische middelen.

Technologieparadoxen

Voorts wijst het rapport op verscheidene paradoxen.

- Afhankelijkheid-paradox: het gebruik van smartphone en sociale media leidt tot afhankelijkheid en neigt naar verslaving. We leggen onszelf regeltjes op om het gebruik drastisch te verminderen.
- Waarheid-paradox: het gaat al lang niet meer alleen over fake news en desinformatie, maar ook over het onderscheid van



wel of niet te vertrouwen berichten. De Vlaming is geneigd terug te vallen op de klassieke informatiebronnen indien hij op zoek is naar betrouwbaar nieuws.

- Data-paradox: we weten niet meer welke partijen achter de platformen en diensten zitten en wat ze met deze data doen. Dit geeft ons een onveilig gevoel van controleverlies.

- AI-paradox: hierover heeft de Vlaming zich nog geen mening gevormd. Het balaceert tussen nieuwsgierigheid en bezorgdheid.

De digitale kloof

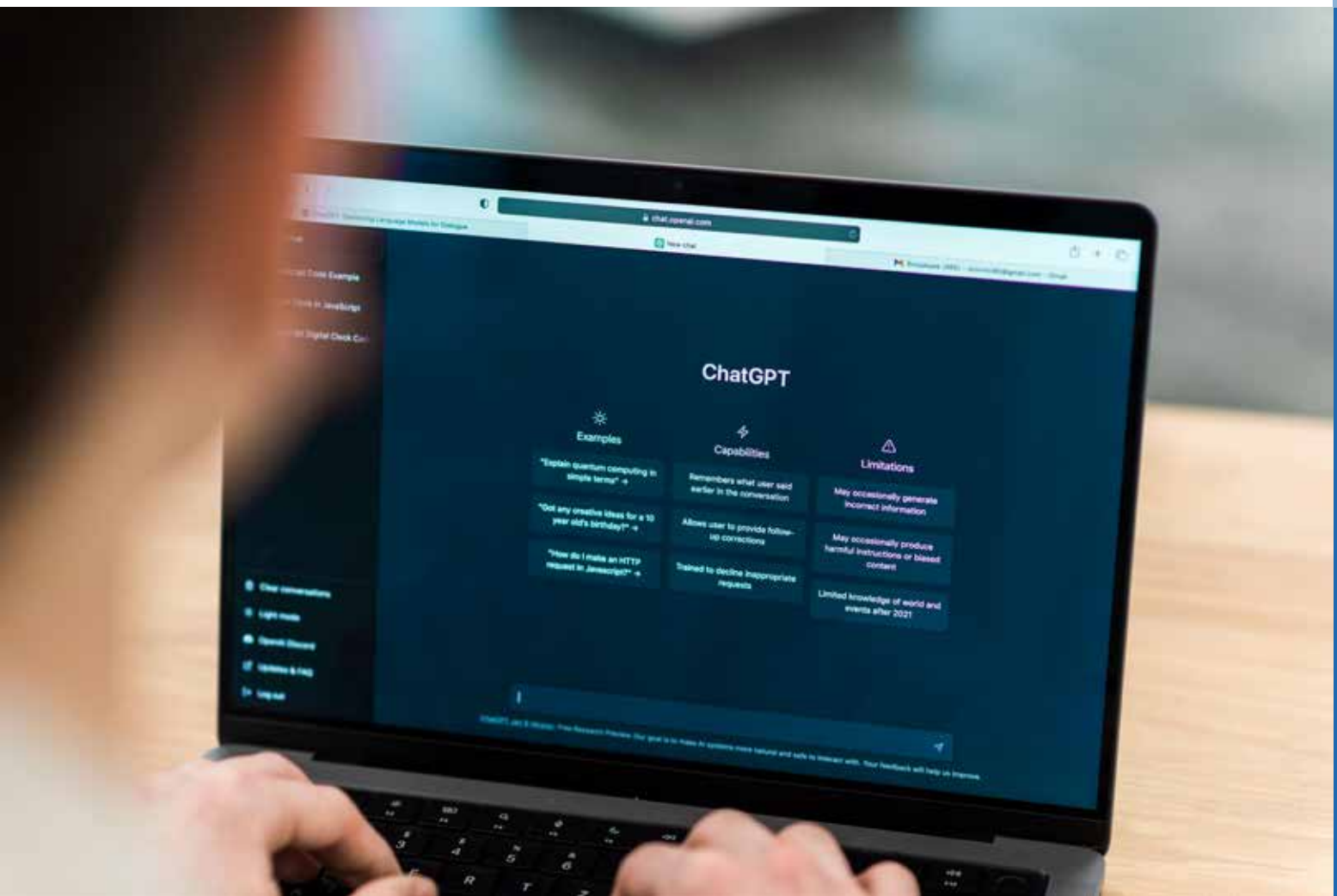
Liefst 14 procent van de bevolking heeft geen of slechts een beperkte relatie met technologie ontwikkeld. Socio-demografisch bevat dit profiel het meeste ouderen: 71 procent is ouder dan 65 jaar. Daarnaast is dit het meest uitgesproken vrouwelijk profiel (62 procent) en bevinden er zich ook meer mensen met een lager inkomensniveau. Vooral omwille van een gebrek aan toegang en vaardigheden speelt de digitale kloof bij dit profiel een belangrijke rol. Alles samen- en met de komst

van AI misschien nog meer- is dit het profiel waar 68 procent ervaart dat digitale technologieën worden opgedrongen door de maatschappij, terwijl men dit eigenlijk niet wil.

ACOD LRB wil er ook zijn voor deze groep mensen. Niemand mag uitgesloten worden in onze maatschappij. Digitalisering kan wel degelijk een hulp zijn om sommige complexe maatschappelijke uitdagingen aan te pakken, maar de klassieke dienstverlening blijft van essentieel belang om iedereen mee te krijgen.

Om al een idee te geven van wat ons te wachten staat, geven we hieronder een staaltje van ChatGPT weer over de toekomst van onze vakbond. U zal merken, het geeft een volledig overzicht, maar het blijft een algemene basis. Toch zullen we antwoorden moeten bieden op de verschillende uitdagingen die ChatGPT aanbrengt (zie artikel 'Wat wil ChatGPT ons leren/wijsmaken?' op pagina's 29 en 30).

Gert Vlasselaer



AI antwoordt Wat wil ChatGTP ons leren/wijsmaken?

In dit artikel lees je de antwoorden van ChatGTP, een chatbot met kunstmatige intelligentie, op enkele vragen die we stelden over de rol van de vakbond binnen de lokale en regionale besturen.

Vraag 1: “Wat zijn de uitdagingen van de vakbond binnen lokale besturen algemeen?”

Het grote gevaar voor vakbonden die het personeel in lokale besturen vertegenwoordigen, kan variëren afhankelijk van verschillende factoren en omstandigheden. Enkele mogelijke uitdagingen zijn de volgende.

1. Budgetbeperkingen

Lokale overheden kunnen te maken hebben met budgettaire beperkingen, wat kan leiden tot bezuinigingen op personeelskosten. Vakbonden kunnen zich geconfron-

teerd zien met de taak de belangen van hun leden te behartigen en tegelijkertijd rekening te houden met de financiële situatie van de lokale overheid.

2. Veranderingen in beleid

Verschuivingen in het beleid van lokale overheden, zoals de privatisering van diensten of herstructurerings, kunnen invloed hebben op de arbeidsomstandigheden en rechten van ambtenaren. Vakbonden moeten hierop anticiperen en proactief handelen om de belangen van hun leden te beschermen.

3. Digitalisering en automatisering

Technologische veranderingen, inclusief digitalisering en automatisering, kunnen van invloed zijn op de aard van het werk in lokale overheden. Dit kan leiden tot heroverwegingen van personeelsbezetting en functies, wat vakbonden dwingt zich aan

te passen en ervoor te zorgen dat de rechten van werknemers worden beschermd.

4. Politieke invloeden

Veranderingen in de politieke leiding van lokale overheden kunnen leiden tot verschuivingen in beleid en prioriteiten. Vakbonden moeten rekening houden met politieke invloeden en strategieën ontwikkelen om effectief te blijven lobbyen voor de belangen van hun leden.

5. Druk op collectieve onderhandelingen

In tijden van economische onzekerheid kunnen lokale overheden druk uitoefenen op vakbonden om concessies te doen tijdens collectieve onderhandelingen. Dit kan leiden tot conflicten tussen vakbonden en werkgevers, waarbij vakbonden moeten onderhandelen om redelijke arbeidsvoorwaarden te behouden.

Lokale en regionale besturen

Het is belangrijk op te merken dat deze uitdagingen afhankelijk zijn van de specifieke omstandigheden in een bepaald land, regio of lokale overheid. Vakbonden moeten zich voortdurend aanpassen aan veranderende omstandigheden en strategieën ontwikkelen om de belangen van hun leden effectief te behartigen.

Vraag 2: “Wat is hier specifiek voor Vlaanderen?”

In Vlaanderen en België kunnen dezelfde algemene uitdagingen gelden voor vakbonden die het personeel in lokale besturen vertegenwoordigen. Hier volgen toch enkele specifieke overwegingen die relevant kunnen zijn voor Vlaanderen.

1. Regionalisering

België heeft een complexe politieke structuur met federale, regionale en gemeenschapsniveaus. Vlaanderen heeft bijvoorbeeld zijn eigen bevoegdheden en beleidsterreinen. Vakbonden moeten rekening houden met regionale specifieke kenmerken en beleidsbeslissingen die van invloed kunnen zijn op de arbeidsomstandigheden in de lokale overheden van Vlaanderen.

2. Meertaligheid

België is een tweetalig land, met Nederlands als de officiële taal in Vlaanderen. Vakbonden moeten mogelijk rekening houden met taal-gerelateerde kwesties bij het vertegenwoordigen van hun leden en het communiceren van informatie.

3. Cultuur en tradities

Vakbonden in Vlaanderen moeten ook rekening houden met lokale culturele en historische aspecten die van invloed kunnen zijn op de arbeidsverhoudingen en de manier waarop vakbondsactiviteiten worden ontvangen.

4. Specifieke lokale uitdagingen

Afhankelijk van de steden of gemeenten in Vlaanderen kunnen er specifieke lokale uitdagingen zijn. Dit kan variëren van stedelijke ontwikkeling tot milieukwesties en sociale dienstverlening. Vakbonden moeten zich bewust zijn van deze lokale contexten en hierop inspelen in hun belangenbehartiging.

5. Samenwerking met andere belanghebbenden

In Vlaanderen kunnen vakbonden ook samenwerken met andere belanghebbenden, zoals lokale politici, burgers en andere maatschappelijke organisaties. Het opbouwen van sterke relaties en allianties kan de positie van vakbonden versterken bij het behartigen van de belangen van hun leden.

Algemeen is het van cruciaal belang voor vakbonden om goed geïnformeerd te zijn over de specifieke politieke, sociale en economische omstandigheden in Vlaanderen en flexibele strategieën te hanteren om effectief te opereren in de lokale context. Het inspelen op regionale verschillen en lokale behoeften zal de relevantie en impact van vakbonden vergroten.

Vraag 3: “Wat moet de houding van ACOD LRB hierin zijn?”

De positionering van de ACOD LRB in Vlaanderen vereist een strategische aanpak die rekening houdt met de specifieke uitdagingen en contexten van de lokale overheden in de regio. Hier zijn enkele algemene richtlijnen die ACOD zou kunnen overwegen.

1. Onderzoek en analyse

De ACOD moet een grondige analyse maken van de specifieke uitdagingen waarmee het personeel in lokale en regionale besturen wordt geconfronteerd. Dit omvat het begrijpen van de regionale beleidscontext, economische factoren en de behoeften van de werknemers in Vlaanderen.

2. Lobbyen en belangenbehartiging

De ACOD moet actief lobbyen bij beleidsmakers op regionaal en lokaal niveau. Dit kan onder meer het promoten van positieve arbeidsvoorwaarden, het verdedigen van de rechten van werknemers en het aandringen op betrokkenheid bij belangrijke besluitvormingsprocessen omvatten.

3. Educatie en bewustmaking

De ACOD moet werknemers informeren over hun rechten, collectieve onderhandelingsmogelijkheden en relevante veranderingen in wet- en regelgeving. Het bevorderen van bewustwording en het verstrekken van educatieve middelen helpen werknemers sterker te staan in hun arbeidsrelaties.

4. Flexibiliteit en aanpassingsvermogen

De ACOD moet flexibel zijn in het aanpassen van zijn strategieën aan veranderende omstandigheden. Dit kan onder meer het inspelen op nieuwe beleidsmaatregelen, economische verschuivingen of technologische veranderingen omvatten.

5. Samenwerking met andere belanghebbenden

Het is belangrijk voor de ACOD om samen te werken met andere vakbonden, maatschappelijke organisaties en lokale belanghebbenden om gezamenlijke doelstellingen te bereiken. Een gezamenlijke aanpak kan de kracht en invloed vergroten.

6. Betrekken van de leden

De ACOD moet een sterke communicatiestructuur hebben om de betrokkenheid van de leden te waarborgen. Het regelmatig informeren van de leden, het organiseren van bijeenkomsten en het luisteren naar hun zorgen draagt bij tot een effectieve vertegenwoordiging.

7. Innovatie en vooruitstrevendheid

De ACOD kan streven naar innovatieve benaderingen om de belangen van haar leden te behartigen. Dit kan bijvoorbeeld het gebruik van nieuwe communicatietechnologieën, strategische samenwerkingen of nieuwe onderhandelingsmethoden omvatten.

Door deze strategische elementen te integreren, kan de ACOD zich effectief positioneren om de belangen van het personeel in lokale en regionale besturen in Vlaanderen te vertegenwoordigen en te beschermen. Het is van doorslaggevend belang dat de ACOD zich voortdurend aanpast aan veranderende omstandigheden en proactief inspeelt op nieuwe ontwikkelingen in het overheidsbeleid en de arbeidsmarkt.

Onze conclusie

Met een korreltje zout nemen is de boodschap. We zijn echter wel verbaasd over het globale overzicht dat ChatGTP ons schenkt. ACOD LRB zal zijn dienstverlening echter niet volledig digitaliseren, maar zal er altijd zijn voor alle groepen in onze maatschappij.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

ACOD LRB Oost-Vlaanderen

Nieuwe gewestelijk secretaris: Stephan Van de Meirssche

Tijdens het gewestelijk congres van ACOD LRB Oost-Vlaanderen op 31 januari 2024 werd Stephan Van de Meirssche verkozen tot gewestelijk secretaris. Stephan heeft zijn strepen al verdiend in de openbare sector, eerst als ambulancier/MUG-chauffeur bij het UZ Gent en het AZ Jan Palfijn Gent en daarna als kinderbegeleider in de Dienst Kinderopvang van Stad Gent. Daar begon ook zijn syndicale carrière, als vrijgestelde voor ACOD LRB. Na een tussensprong als medewerker van het algemeen secretariaat van de ACOD in de hoofdzetel in Brussel, zette hij zijn syndicale loopbaan voort als vrijgestelde/vaste gemachtigde in verschillende besturen voor ACOD LRB Oost-Vlaanderen.

Volgens Stephan zijn de militanten de fundamenten van onze vakbondswerking: "Concreet betekent dit werken aan meer ondersteuning vanuit het gewest met het oog op inhoudelijke versterking en zelfredzaamheid."

Voorts wil hij de klemtoon leggen op ledenwerving om ons ledenaantal te verhogen: "Om dit allemaal te bewerkstelligen wil ik ons kader vaste gemachtigden nog meer uitbreiden om zo de vaste medewerkers ten volle ondersteunen." Stephan houdt ook vast aan een efficiënte en effectieve dienstverlening en wil daarbij op maatschappelijk vlak opkomen voor iedereen, los van afkomst of achtergrond: "Solidariteit blijft een kernwoord: niet alleen binnen onze sector, ons gewest, onze regio, intersectoraal en binnen onze ABVV-koepel. Maar ook met iedereen die het moeilijk heeft in onze samenleving. Ook rechtvaardigheid, samenwerken, integriteit, zorgzaamheid, gelijkheid en democratie blijven belangrijke waarden. Ik zal me inzetten om de belangen van onze leden te behartigen, zowel individueel als collectief, ten aanzien van de vele besturen in ons gewest."



Nieuwe rechtspositieregeling

Niet altijd kommer en kwel

In 2010, onder toenmalig Vlaams minister-president Geert Bourgeois (NV-A), besliste de Vlaamse regering het aantal verlofdagen en feestdagen voor het personeel van de openbare rusthuizen (verbonden aan een OCMW) te verminderen van 30-35 naar 26 dagen en van 14 naar 11 feestdagen (met een uitdoofscenario). Dat deed ze om concurrentie tussen de openbare en de private sector te organiseren en om het personeelstekort aan te pakken. Hoe staan we er vandaag voor?

Het is een zwakke en gemakkelijke maatregel die reeds jaren doorweegt op het welzijn van het personeel. Immers, hierdoor kwamen nieuwe personeelsleden in dienst die tot 12 dagen minder verlof hadden dan hun collega's. Dit leidt al vele jaren tot frustratie onder het personeel. Wij begrijpen dat maar al te goed. Sinds 18 maart 2023 – de datum van inwerkingtreding van het nieuw rechtspositiebesluit – hebben

de lokale besturen echter de mogelijkheid om de verlof- en feestdagen terug op te trekken naar 35 en 14 voor alle personeelsleden van de lokale besturen.

We hadden niet verwacht dat besturen deze mogelijkheid zouden aangrijpen om het statuut van het lokale zorgpersoneel te verbeteren. Echter, tot onze grote verbazing, hebben we op 21 februari 2024 in het Limburgse Dilsen-Stokkem een protocolakkoord gesloten met het bestuur om voor alle personeelsleden, inclusief de zorgmedewerkers, het verlofsaldo op te trekken (of te harmoniseren) naar 33 verlofdagen en het aantal feestdagen te verhogen naar 14.

In één klap krijgen de personeelsleden van woonzorgcentrum 't Kempken er dus 10 vrije dagen bij. Uiteraard zijn we zeer tevreden met deze beslissing en kunnen we alleen maar hopen dat andere zorginstellingen zullen volgen. Er kunnen dus wel dege-

lijk ook positieve gevolgen voortvloeien uit het nieuwe rechtspositiebesluit. We hadden dit graag veralgemeend gezien voor alle medewerkers in de lokale besturen.

Hoe dan ook: goede evoluties beginnen altijd met een trendsetter en we hopen dus dat andere lokale besturen zullen volgen. We verwachten dat dergelijke maatregelen het ziekteverzuim en de werkdruk aanzienlijk zullen doen dalen. Ook de aantrekkelijkheid van het rusthuis zal verbeteren. Waar andere woonzorgcentra moeten vechten voor personeel, kan een dergelijke maatregel personeel net aantrekken. Volgens ons zal het sop de kool waard zijn. De kostprijs van deze maatregel zal zich uiteindelijk terugbetalen in gelukkiger personeel en betere kwalitatieve zorg. Meer van dat graag.

Frank Hoste



Omgevingsanalyse

"Het leven kan enkel achterwaarts worden verstaan maar moet voorwaarts geleefd worden" (deel 4)

Soren Kierkegaard, Deens filosoof

De Vlaamse onderwijsadministratie maakt naar aanleiding van de wissel van de legislatuur traditioneel een analyse van de belangrijkste grote trends en maatschappelijke ontwikkelingen die op ons afkomen en waar we dus best rekening mee houden wanneer we het toekomstig onderwijsbeleid vorm geven. We hebben in de vorige nummers al aandacht besteed aan dit rapport. In deze vierde en voorlaatste aflevering staan de schoolleiders centraal.

Belang van schoolleiders voor kwaliteitsvol onderwijs

Uit het rapport

Schoolleiders zijn van essentieel belang om de leeromgeving van de leerlingen en de werkomgeving van de leerkrachten optimaal te realiseren en zo tot een hoge onderwijskwaliteit te komen. Een doordachte en strategische visie op de schoolorganisatie en het personeelsbeleid is immers onontbeerlijk. De schoolleider heeft een uitdagend en complex beroep en moet aan veel maatschappelijke verwachtingen voldoen.

Schoolleiderschap houdt onder meer in dat je richting geeft, relaties bouwt, mensen doet groeien, de school- en onderwijsor-

ganisatie ontwikkelt en de leeromgeving en het onderwijsproces verbetert.

Er zijn drie types leiderschap: onderwijskundig en transformatieel leiderschap, administratief leiderschap en systeemleiderschap. Transformatieel leiderschap is onder meer gericht op het stimuleren van teamleden tot vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling. Schoolleiders in Vlaanderen zetten net als in andere landen voornamelijk in op onderwijskundig en transformatieel leiderschap. Tussen 2013 en 2018 is op dit vlak weinig veranderd. Er worden alleen meer acties ondernomen om de samenwerking tussen leerkrachten te verbeteren en zo de lespraktijken verder te ontwikkelen.

Reactie ACOD onderwijs

Iedereen is ervan overtuigd dat een goede schoolleider beslissend is voor het goed functioneren van een school.

Een schoolleider moet in de eerste plaats een poortwachter zijn. Dit betekent dat hij samen met zijn team moet bekijken op welke 'interessante aanbiedingen/vernieuwingen' men als school moet en kan ingaan.

In de tweede plaats moet een schoolleider ervoor zorgen dat er

een ‘veilig’ schoolklimaat is. Dit betekent dat een personeelslid te allen tijde en met alle problemen en uitdagingen bij de directie terecht kan, zonder angst voor negatieve gevolgen. Je moet bijvoorbeeld zonder schrik voor een negatieve beoordeling of evaluatie kunnen aangeven op welke punten je graag nog wat professionalisering zou verwerven.

Schoolleiders moeten ook ontlast worden van alle mogelijke zaken die niet tot hun kerntaak behoren. Voor ons is er één heel belangrijke taak weggelegd voor een schoolleider: het begeleiden en motiveren van het team. Af en toe een schouderklopje kan geen kwaad, samen naar oplossingen zoeken maakt de taak veel draaglijker voor iedereen.

Schoolleiders komen uit het onderwijs en werken voltijds, maar zijn korter opgeleid dan collega's in het buitenland

Uit het rapport

In het schooljaar 2021-2022 bedroeg het aandeel vrouwelijke schoolleiders 66,3 procent in het basisonderwijs en 47,2 procent in het secundair onderwijs. Landen met meer vrouwelijke leerkrachten hebben een groter aandeel vrouwelijke schoolleiders. Vlaanderen wijkt hiervan af door een sterk vervrouwelijkt leerkrachtenkorps te combineren met een eerder gemiddeld aandeel vrouwelijke schoolleiders.

Net als de leerkrachten zijn de schoolleiders in Vlaanderen relatief jong: de schoolleider in het lager onderwijs is gemiddeld 48,7 jaar en 48,5 jaar in de eerste graad SO.

In Vlaanderen werkt de overgrote meerderheid van de schoolleiders voltijds. Een beperkt aantal schoolleiders heeft nog een kleine lesopdracht. Dat is in andere landen vaker het geval dan in Vlaanderen.

Vlaamse schoolleiders hebben, net als hun collega's in het buitenland, bijna altijd eerst les gegeven en hebben gemiddeld 16,1 tot 17,6 procent van hun loopbaan voor de klas gestaan.

Vlaamse schoolleiders in het basisonderwijs en eerste graad SO zijn in vergelijking met hun collega's in het buitenland gemiddeld korter opgeleid. Dikwijls hebben ze een bijkomende opleiding tot schoolleider gevolgd, vaak samen met een opleiding onderwijskundig leiderschap.

In het lager onderwijs heeft 96,2 procent van de schoolleiders een bachelordiploma of gelijkwaardig, in de eerste graad van het SO is dat 50 procent.

In de recentste cao (2021) werd afgesproken dat de loonspanning tussen leerkrachten en schoolleiders in basis- en secundair onderwijs minimaal 31 procent bedraagt. Op termijn zal dit naar 35 procent evolueren. Het loon van Vlaamse schoolleiders blijkt hoger te liggen dan het OESO-gemiddelde, maar lager dan bijvoorbeeld in Nederland.

Reactie ACOD Onderwijs

Wij vinden het een goede zaak dat schoolleiders, voordat ze deze taak opnemen, eerst leerkracht zijn geweest. Op die manier hebben zij ‘met hun voeten in de klei gestaan’ en weten zij wat de job van leerkracht inhoudt. Empathie is goed, maar ondervinding is beter.

Een school runnen is niet hetzelfde als een bedrijf leiden. In een bedrijf koop je misschien een grote partij gele stiften aan als ze in promotie staan, in onderwijs weet je dat we vooral blauw en rood

nodig hebben en dat geel moeilijk leesbaar is op een whiteboard. In een bedrijf heb je werknemers en een ‘afnemend veld’. In onderwijs heb je dat ook, maar het afnemend veld is daar veel mondiger en heeft een mening over ieder aspect van het ‘product’ dat jij moet afleveren. Geen enkele klant zal zich bemoeien met het productieproces, in het onderwijs heeft iedereen te pas en te onpas een mening over hoe je het zou moeten doen.

In het onderwijs heb je maar één kapitaal en dat zijn de kinderen en jongeren, voor ouders het hoogste goed.

Schoolleiders professionaliseren regelmatig

Uit het rapport

Schoolleiders nemen voor hun professionele ontwikkeling ieder jaar aan gemiddeld zes activiteiten deel. Meestal gaat het over cursussen en studiedagen over pedagogische onderwerpen of over leiderschap. Ook het lezen van vakliteratuur is een veelvoorkomende vorm van professionele ontwikkeling. Daarnaast zijn schoolleiders vaker dan hun collega's in het buitenland lid van netwerken met collega's, opgericht met het oog op professionele ontwikkeling. Ze hebben dan weer minder leerervaringen met peer- en zelfobservatie en coaching.

Schoolleiders geven aan dat ze het meest nood hebben aan professionele ontwikkeling over het gebruik van leerlingen- en schoolgegevens om de interne kwaliteitszorg te ondersteunen, gevolgd door opleidingen over het bevorderen van samenwerking tussen leerkrachten, het geven van doeltreffende feedback, het ontwikkelen van het schoolcurriculum en het ontwikkelen van professionele vorming voor of met leerkrachten.

Reactie ACOD Onderwijs

Net zoals leerkrachten voelen ook schoolleiders de noodzaak om te professionaliseren. Heel wat schoolleiders geven ons te kennen dat ze hiervoor bitter weinig tijd hebben. Als we hierboven zien welke noden de schoolleiders op het vlak van professionalisering vermelden, wordt het duidelijk dat dit over hun kerntaken gaat.

Men kan misschien de vraag stellen of schoolleiders wel voldoende zijn voorbereid op hun taak, of zij voldoende zicht hebben op wat hen te wachten staat, of zij weten aan welk profiel zij moeten beantwoorden? Jammer genoeg stellen wij vast dat verscheidene schoolleiders toegeven dat zij op deze drie vragen ontkennend moeten antwoorden.

Tot onze grote verbazing zijn de koepels en netten het niet eens met de verplichte invoering van een competentieprofiel voor de schoolleider. Wij zien niet in welk negatief gevolg dat zou kunnen hebben. Zijn we niet allen gebaat bij schoolleiders die weten wat van hen verwacht wordt?

Hoger ziekteverzuimpercentage ondanks tevredenheid over de job

Uit het rapport

Zowel in het basisonderwijs als in de eerste graad SO is de overgrote meerderheid van de schoolleiders tevreden over de job. Dit geldt ook – zij het in mindere mate – voor de werkomgeving. Ondanks de jobtevredenheid ligt het ziekteverzuimpercentage

onderwijs

van schoolleiders hoger dan dat van alle andere personeelscategorieën in het onderwijs. Ze worden beduidend meer dan andere personeelsleden getroffen door psychosociale aandoeningen. Onderzoek toont aan dat interne factoren binnen de school, externe factoren in de schoolomgeving en persoonlijke factoren kunnen zorgen voor een lager welbevinden, meer stress en een verhoogde kans op burn-out.

Schoolleiders in het leerplichtonderwijs ervaren meer stress in hun werk dan hun collega's in het buitenland. Dit komt in hoofdzaak doordat ze moeten bijblijven met snel veranderende eisen vanuit de samenleving en de overheid, alsook door een te grote hoeveelheid administratief werk.

Reactie ACOD Onderwijs

Niets is zo stresserend als een hele dag het beste van jezelf geven en op het einde van die dag het gevoel te hebben dat je met het werk dat je hebt gepresteerd geen verschil hebt kunnen maken in iemands leven. Dit geldt voor alle personeelsleden, dus ook voor directies. Verandering na verandering wordt op het onderwijs afgevuurd. De ene modernisering is nog niet ingevoerd of men is daar al met iets anders.

Duikt er een probleem op in de maatschappij? Het onderwijs zal het wel oplossen. Dit is verdedigbaar vanuit het standpunt dat men daar alle kinderen en jongeren kan bereiken, maar dit betekent niet dat het haalbaar is. Als men extra taken op het onderwijs afschuift, moet men daarvoor extra middelen en extra opgeleid personeel reserveren. Drugs, alcohol, pesten, radicalisering, armoede, klimaat en milieu, identiteit, EHBO, verkeerseducatie... allemaal heel belangrijke problemen, maar jammer genoeg is het curriculum zo al vol genoeg. Men heeft hiervoor geen tijd meer over en bovendien zijn de meeste leerkrachten en leidinggevendenden voor zulke zaken onvoldoende opgeleid.

Als we in onderwijs het hoofd moeten bieden aan al deze uitdagingen, dan zal men vanuit andere beleidsdomeinen een handje moeten toesteken.

Externe contextfactoren belemmerend voor strategisch personeelsbeleid

Uit het rapport

Interne schoolcontextvariabelen zoals het onderwijsniveau, de leerlingenpopulatie en de schoolgrootte blijken weinig invloed te hebben op de mate waarin scholen werk maken van een strategisch personeelsbeleid. Scholen ervaren vooral externe contextfactoren als belemmerend voor het voeren van een strategisch personeelsbeleid. Die factoren zijn gebonden aan de arbeidsmarkt- en onderwijscontext, zoals een te strikte regelgeving of te beperkte financiële middelen. Ook de schoolcultuur speelt een rol. Het gaat dan onder meer over de mate waarin leerkrachten autonomie ervaren, of er een cultuur van samenwerking en lerenparticipatie is en of er ingezet wordt op gedeeld leiderschap. Het personeelsbeleid in Vlaamse scholen wordt voorts bepaald of beïnvloed door het schoolbestuur en de scholengemeenschap. Een goede samenwerking tussen schoolbestuur en schoolleider is van essentieel belang voor de goede werking en een goed bestuur van de school. Waar een goede samenwerking ontbreekt, is er weinig vertrouwen, verminderde moraal en extra werk voor het bestuur of de schoolleider.



Reactie ACOD Onderwijs

We stellen vast dat de regelgeving flexibel genoeg is om een strategisch personeelsbeleid uit te tekenen, maar dat schoolleiders zich hiervan onvoldoende bewust zijn. Het lijkt ons dan ook de taak van degenen die de schoolleiders opleiden om hen de toepassing van de regelgeving goed uit te leggen.

Bij de aanvragen van proefprojecten die een afwijking van de regelgeving vergen, merken wij dikwijls dat in heel wat gevallen eigenlijk geen uitzondering op de regelgeving nodig is. Dat is het mooiste bewijs dat men vaak niet weet welke flexibiliteit de regelgeving toelaat.

We krijgen ook vaak te horen dat de samenwerking tussen de schoolleider en het bestuur niet altijd van een leien dakje loopt. Het schoolbestuur bekijkt het personeelsbeleid vaak vanuit een theoretische hoek met een zekere afstandelijkheid. De schoolleider daarentegen is degene die de zienswijze van het schoolbestuur binnen zijn team moet toepassen en vaak al weet hoe zijn team op bepaalde maatregelen zal reageren.

Schoolleiders zeggen ons vaak dat zij ook maar uitvoerders zijn en dat het schoolbestuur vaak geen rekening houdt met hun expertise. Hierbij doen we dan ook een duidelijke oproep aan alle schoolleiders: laat je samen met je team horen als er boven-schools een beslissing wordt genomen waar jullie niet achterstaan!

In het volgende nummer van Tribune sluiten we deze reeks af met de laatste beschouwingen over de schoolleiders.

nancy.libert@acod.be

CLB

Gevraagd: 'Boter bij de Vis'

Met de campagne 'Boter bij de Vis' focust ACOD Onderwijs op de unieke onderwijsondersteuners uit de centra voor leerlingenbegeleiding. Het is een relatief kleine sector binnen de grote onderwijswereld. Omwille van de draaischijffunctie is het een schakel tussen de school en welzijnssector. Het CLB-personeel stelt het belang van de leerling steeds centraal. Een vaak terugkerend probleem is dat leerlingen, ouders, scholen en andere partners nog verwachtingen hebben die verschillen van de nieuwe, decretaal bepaalde opdracht.

'Boter bij de vis' houdt daarenboven een vinger aan de pols van de vele uiteenlopende aspecten waarmee de CLB-medewerkers dagelijks geconfronteerd worden zoals kansarmoede, schooluitval, ernstige gedragsproblemen, polarisatie, vermarkting van hulpverlening, onverantwoorde wachtlijsten bij Welzijn, toename van administratieve verplichtingen en dus planlast ten koste van het noodzakelijke veldwerk, schaalvergroting met als gevolg niet leerling-nabij werken en gebrek aan eigentijdse en aan privacy-gegeving tegemoetkomende werkomstandigheden.

De personeelsleden uit het CLB vervullen hun werk als professionele ervaringsdeskundigen pur sang, vanuit een decretaal bepaalde multidisciplinaire aanpak, onafhankelijk en neutraal.

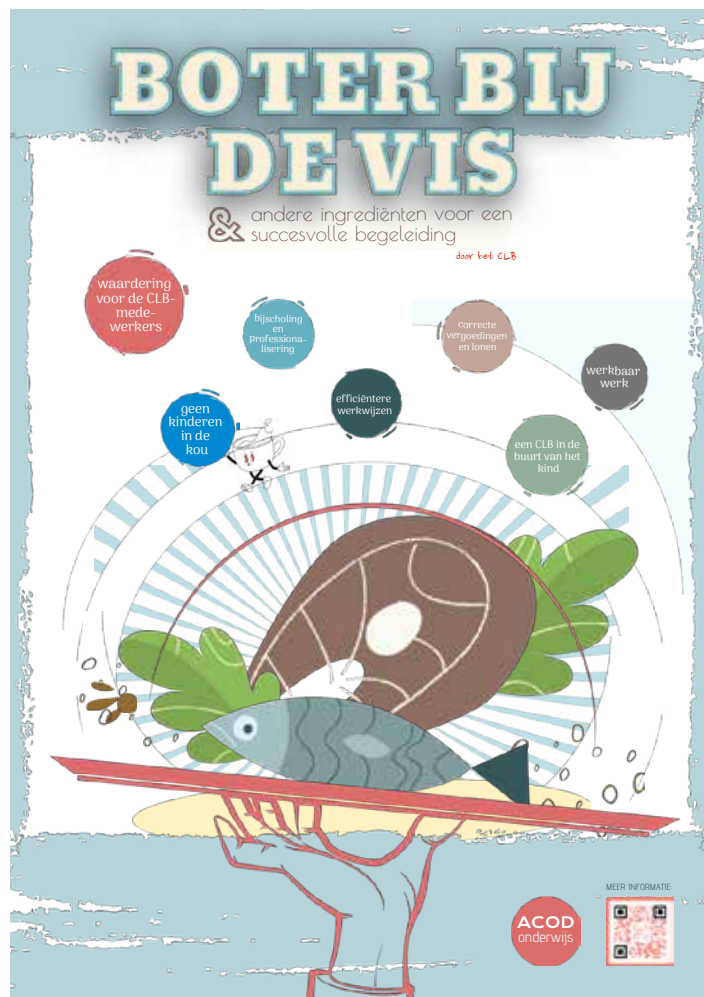
'Waardering' is het eerste van zeven thema's die we voor de CLB-sector naar voor schuiven. Dat staat niet toevallig op deze plaats. De CLB-medewerkers vragen in de eerste plaats waardering, want het aantal pijnpunten neemt toe.

- De CLB's werken vaak achter de schermen. Ze zijn niet rechtstreeks betrokken bij het leerproces op school en evenmin bij de begeleiding die vanuit andere diensten wordt geboden. Ze vormen wel de draaischijf tussen Onderwijs en Welzijn.

- De CLB's verrichten werk waarvan het belang moeilijk te meten is. Ze spelen een belangrijke rol bij het bewaken van het welzijn van leerlingen, maar de invloed daarvan is niet duidelijk te zien. Leerlingen worden na een traject doorverwezen en wat die doorverwijzing teweegbrengt, blijkt pas later. Daardoor is het moeilijker voor personeelsleden om rechtstreeks voldoening te vinden in het verrichte werk, zeker als leerlingen in de praktijk vaak op wachtlijsten belanden.

- De CLB's krijgen voortdurend nieuwe taken en verantwoordelijkheden. De maatschappij wordt complexer, de noden van de leerlingen evolueren mee, waardoor het werk sowieso al toeneemt. Met name de taken die via integrale jeugdzorg bij de CLB's zijn beland, hebben voor veel extra werk gezorgd. De omkadering volgt niet steeds. De CLB-medewerker wordt vaak gereduceerd tot verslagschrijver en crisismanager (door het dichtslippen van het crisisnetwerk).

- De CLB-personeelsleden verrichten emotioneel zwaar werk. Ze werken vaak met leerlingen in crisissituaties, met een zware emotionele en sociale rugzak.



- De CLB's staan, net als de scholen, onder financiële druk. De werkingsmiddelen zijn beperkt, waardoor CLB's keuzes maken en bijvoorbeeld verplaatsingen niet altijd vergoeden.

- Er worden binnen jeugdhulp geregeld projecten opgestart waarin de CLB's een rol moeten spelen, zonder bijkomende omkadering.

De opsomming is niet rond. Er zijn nog meer pijnpunten waarop we willen ingaan en waarvoor we oplossingen willen voorstellen. Werk jij mee aan de waardering van de CLB-medewerker? Laat je horen en neem een kijkje op onze webpagina 'Boter bij de Vis' (www.acodonderwijs.be/boter-bij-de-vis).

jeanluc.barbery@acod.be

Functiebeschrijving en evaluatie

Hoe werkt de procedure?

Omdat we geregeld vragen over de functiebeschrijving en de evaluatie krijgen, leek het ons gepast om de belangrijkste elementen van deze procedure nog eens te overlopen. We raden je wel aan ons secretariaat in je regio of provincie onmiddellijk te raadplegen wanneer je vragen hebt of vermoedt dat je problemen krijgt.

Wie moet de functiebeschrijving ondertekenen?

Zowel de eerste evaluator als jij tekenen de functiebeschrijving. Jij ondertekent de functiebeschrijving enkel voor kennisname.

Hoeveel functiebeschrijvingen en evaluatoren kan je hebben?

Je krijgt per ambt en per school of centrum één functiebeschrijving. Je hebt echter per school of centrum slechts één eerste en één tweede evaluator.

Als je in de school dus halftijds ICT-coördinator en halftijds onderwijzer bent, dan heb je twee functiebeschrijvingen, maar slechts één eerste en één tweede evaluator.

Opgelet: scholen of centra met verschillende vestigingen worden beschouwd als één instelling.

Wat is de taak van de eerste evaluator?

1. Het personeelslid voldoende coachen en begeleiden.
2. Regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid.
3. Van het functioneringsgesprek een verslag opmaken waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.
4. Evaluatiegesprekken houden.
5. Een deugdelijk gemotiveerde evaluatie uitschrijven.

Wat is de taak van de tweede evaluator?

De rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de afspraken die met het bestuur gemaakt zijn. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator tijdens de volledige procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator.

Moeten de evaluatoren vorming volgen?

Een opleiding tot evaluator is verplicht voor wie als evaluator wordt aangesteld. Evaluatoren moeten die opleiding binnen de twee jaar na hun aanduiding succesvol afgerond hebben. Wie na die termijn niet aan deze voorwaarde voldoet, kan niet evalueren.

Hoe moet de evaluatie verlopen?

1. Je moet geëvalueerd worden op het volledige functioneren op basis van de functiebeschrijving en van de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen zoals die opgenomen zijn in de verslagen van de functioneringsgesprekken.

2. Als voor jou geen functiebeschrijving werd opgesteld, geen persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen werden opgenomen in de verslagen van de functioneringsgesprekken of niet in voldoende mate kan aangetoond worden dat in de nodige coaching en begeleiding werd voorzien, kan je niet worden geëvalueerd.

Wat als je een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' krijgt?

Neem onmiddellijk contact op met je provinciaal of regiosecretaris.

Tegen een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kun je beroep aantekenen bij de bevoegde kamer van het College van Beroep.

Het beroep moet op straffe van verval ingesteld worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de overhandiging van het evaluatieverslag. Als de laatste dag van die termijn een zondag of een wettelijke feestdag is, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.

Indien de beroepsmogelijkheden niet vermeld zijn in het evaluatieverslag, neemt de termijn van twintig kalenderdagen een aanvang vier maanden nadat je het evaluatieverslag hebt ontvangen.

marc.borremans@acod.be

Vrij onderwijs Syndicale premie arbeiders

Als je aangesloten bent bij een vakbond als arbeider in het vrij onderwijs, heb je recht op een syndicale premie, een terugbetaling van een deel van het lidgeld.

Hoe verloopt de aanvraag?

- Eind april, begin mei ontvang je van de werkgever een tewerkstellingsattest syndicale premie 2023.
- Als je het tewerkstellingsattest tegen uiterlijk 15 mei niet ontvangen hebt, contacteer dan onze medewerker Leen Beelen (leen.beelen@acod.be of 02 508 58 80).
- Vul dit formulier in en bezorg het uiterlijk op 28 juni aan ACOD Onderwijs (Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of onderwijs@acod.be).
- Je levert slechts één formulier in, ook al heb je vorig jaar bij verschillende werkgevers gewerkt en heb je meer dan een formulier ontvangen.

Wat als je vorig jaar de premie van 2022 niet aangevraagd hebt?

- Vul het formulier 2022 in en bezorg het uiterlijk op 28 juni 2024 aan ACOD Onderwijs. Na die datum kunnen er geen laattijdige aanvragen van de premie 2022 meer behandeld worden.

Hoe verloopt de betaling?

- Als je gedurende twaalf maanden in een school hebt gewerkt en tijdens deze periode ook lid was van een vakbond, krijg je 145 euro. Anders ontvang je 12,08 euro per maand van tewerkstelling en lidmaatschap.
- ACOD Onderwijs stort de syndicale premie zo snel mogelijk, uiterlijk op 30 augustus.

marc.borremans@acod.be

Terugvordering salaris Schuldgrens naar 500 euro

Iedereen heeft het al minstens een keer meegemaakt: een herziening van het salaris. De ene keer krijg je geld bovenop, omdat je de vorige maand(en) te weinig betaald bent geweest, de andere keer wordt een deel van je salaris ingehouden, omdat het ministerie van Onderwijs de vorige maand(en) te veel betaald had. In het onderwijs zijn er nu eenmaal veel herzieningen, omdat personeelsleden in verschillende scholen staan, in de loop van het schooljaar lesuren extra krijgen of moeten afstaan, vast benoemd worden...

Als men een deel van je wedde inhoudt, wordt er rekening gehouden met bepalingen uit de loonbeschermingswet. In 2015 zijn de sociale partners en het ministerie van Onderwijs overeengekomen dat men nooit meer dan 400 euro per maand automatisch kan afhouden. Bij een hoger bedrag wordt het personeelslid met een aangetekend schrijven gevraagd binnen de 30 dagen het verschuldigde bedrag terug te betalen.

Het ministerie wil de schuldgrens aanpassen aan de levensduurte en optrekken van 400 naar 500 euro.

Voor alle duidelijkheid: dit doet op geen enkele manier afbreuk aan de manier waarop het ministerie van Onderwijs omgaat met aanvragen voor een gespreid afbetalingsplan.

nancy.libert@acod.be



VRT

De klinkers hebben het moeilijk

Gedochten als VRTNWS, VRTRN, VRTCRW zwaaien de plak bij de openbare omroep. De ACOD neemt het op voor wie het moeilijk heeft: de kleine man of – in dit geval – de kleine klinker. Wij zetten de puntjes op de i en willen eerherstel voor de klinkers. Ze geven de anders holle woorden hun betekenis. Een pleidooi voor meer A, E, I, O en U!

A staat voor ACOD. 2023 was een jaar van herstellen en vernieuwen, waarin het personeel ontegensprekelijk klappen kreeg. Maar we lieten ons niet doen en zetten door. Nu staan we er weer, met een vernieuwde vakbondswerking en een nieuw strijdplan, dat we in april op ons congres zullen voorstellen. We gaan voluit voor de invoering van sociale verkiezingen op de VRT, we komen met recepten om de verrechtsing te bestrijden en we blijven inzetten op de verbetering van het welzijn. Dit laatste is een heet hangijzer, zeker na de vernietigende risicoanalyse op de nieuwsdienst vorig jaar. Het rommelt nu zowat overal en bovendien moesten we halsoverkop afscheid nemen van de mensen van de externe preventiedienst PreMed. Het laatste woord is daarover nog niet gezegd.

Geen respect, geen show

E staat voor ETEN. De sluiting van de mess in het weekend en de problemen met de maaltijden op captaties vullen op zichzelf gemakkelijk een heel volume in het blunderboek. Het zijn keuzes met een grote symboolwaarde: bij de VRT wordt er niet alleen bespaard op jobs en lonen, maar ook op RESPECT. Wij vragen deftige arbeidsvoorwaarden om goed ons werk te kunnen doen. Geen eten, geen show. We vragen de heropening van de mess in het weekend en de oprichting van een Stuurgroep Maaltijden om alles aan te pakken en op te volgen: goede maaltijden en tijd om ervan te genieten op een rustige en deftige plek. Als we het respect niet krijgen, zullen we het afdwingen met verzet.

Dat brengt ons bij de I, die hier staat voor internationaal verzet. De wereld ligt overhoop: oorlog, fascisering en de massale afbraak van de mensenrechten... Gelukkig laat de massa van zich horen: met de grootste vredesbetogingen in decennia voor de onschuldige slachtoffers in Gaza, met gigantische antifascistische betogingen tegen de opvolgers van de nazi's in Duitsland en in eigen land met een klinkende overwinning van vakbonden en middenveld. De wet Van Quickenborne die het betogingsrecht wou inperken werd naar de vuilnisbak verwezen. Verzet loont en dat zullen we ook tonen op onze openbare omroep.

ACOD United

Want daarvoor staat de O: Openbare Omroep (zelfs twee keer). We krijgen vaak de vraag: "Is de VRT eigenlijk nog een openbare omroep?" Wat te zien is op het scherm is niet altijd te onderscheiden van commerciële zenders. Het gevoerde beleid trouwens ook niet. In het hart en de ziel van de VRT, op de werkvloer



en in de hoofden van de collega's, is dat idee van de openbare omroep echter nog springlevend. Aan ons om dat terug op de voorgrond te brengen. De tegenstanders zijn stevig en zitten hier in ons huis overal, maar vooral in de huidige Vlaamse regering. De ACOD wil gedurende heel 2024 mobiliseren binnen en buiten de VRT, vooral op 9 juni, de dag van de verkiezingen. De voorbije jaren heeft de huidige Vlaamse regering zich opgesteld als de vijand van de openbare omroep. Een schandelijk regeerakkoord zorgde voor een ontoereikende beheersovereenkomst, asociaal door de strot geramd via het transformatieplan. De enige manier om herhaling te voorkomen is kiezen voor een Vlaamse regering die aan onze kant staat.

Tenslotte komen we aan de U, dat bent U – jullie allemaal. Jullie zijn allemaal de vakbond. Jullie zijn allemaal de VRT. Om van de VRT opnieuw een openbare omroep te maken, hebben we U nodig. ACOD wil dit doen met iedereen die daaraan wil meewerken, allemaal samen. United we stand! ACOD United is de slogan voor 2024: voor een beter welzijn, voor respect voor de VRT-collega's, voor verzet tegen verrechtsing en voor een openbare omroep, voor een VRT met meer klinkers en meer gezond verstand.

Statutair congres ACOD Cultuur

Op maandag 29 april 2024 houdt ACOD Cultuur haar statutair congres op het Fontainasplein. Alle leden van ACOD Cultuur zijn hiervoor uitgenodigd. Graag een seintje als je komt naar inge.hermans@acod.be.

Het huidige secretariaatsteam met Inge Hermans als secretaris, Tristan Faes als adjunct-secretaris en Wies Descheemaeker als voorzitter is kandidaat om zijn functie voort te vervullen. Andere kandidaten mogen zich melden bij inge.hermans@acod.be voor 22 april 2024.

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren naar Sweeney Todd in het Noordteater

Op 26 mei om 15u kan je met de seniorencommissie van ACOD AKM genieten van de voorstelling 'Sweeney Todd' van Christopher Bond in het Noordteater in Antwerpen. Je wordt die dag ondergedompeld in de duistere, zenuwslopende wereld van de Londense haarkapper Benjamin Barker, alias Sweeney Todd, na zijn terugkomst in de maatschappij na een jarenlange onterechte gevangenisstraf. Hij zint nu op wraak. 'Sweeney Todd' is een spannende humoristische voorstelling over liefde, wraak, obsessie en moord. Afspraak voor deze theatervoorstelling is op de St-Nicolaasplaats in Antwerpen vlak voor het uniek, historisch pand waarin de voorstelling plaatsvindt.

Wees er vlug bij, we kunnen slechtst inschrijvingen aanvaarden tot 25 april of zelfs vroeger bij volle bezetting. Graag eerst inschrijven voor je betaalt. Inschrijven kan via mail bij maurice.hauspie@acod.be of alida.bouwens@acod.be of telefonisch op ACOD Antwerpen 03 213 69 20 of ACOD Mechelen 015 41 28 44 of ACOD Geel 014 75 88 11. Hier kan je ook verdere informatie bekomen. Deelname kost 16 euro per persoon te storten op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S24NST. De inschrijving is slechts geldig na betaling.

Wandeling door het Sint-Andriesskwartier

Op dinsdag 23 april plant de Seniorencommissie A-K-M een wandeling door het Sint-Andriesskwartier in hartje Antwerpen. De 4^{de} wijk, zoals ze officieel heet, is ook bekend onder heel wat andere namen, zoals de Rode Burcht. John Wilms beschreef de wijk in zijn boek 'De Parochie van Misericordie' en Jan Christiaens maakte er een boeiend, bekend en vaak gespeeld toneelstuk over met dezelfde titel. Hier woonden vroeger vooral ambachtslui, kramers en winkeliers, kleine industriëlen en arbeiders uit de volksklasse actief als leurder, pakkendragers, boodschappers. Veel arbeiders werkten in de haven, veelal als dokwerker. Nu is deze volkse wijk meer bekend voor vintage- en antiekzaken en dankzij het Modemuseum en een uitgebreid shoppingaanbod ook als het modehart van Antwerpen. De wandeltocht duurt 1 à 1½ uur met een korte tussenstop. Afspraak om 10.15 uur

aan de halte Museum voor Schone Kunsten, vlak voor het KMSKA of om 10.30u aan het Zuiderpershuis. Einde van de wandeling op de Groenplaats.

Deelnameprijs is 5 euro per persoon. De inschrijvingen worden afgesloten op 15 april. Ze worden pas definitief na betaling van 5 euro p.p. op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met als mededeling S24WSA. Meer inlichtingen over de activiteiten Seniorencommissie ACOD A-K-M kan je per e-mail verkrijgen via maurice.hauspie@acod.be of alida.bouwens@acod.be.

Limburg

Het bestuur van ACOD Senioren Limburg hoopt jullie vaak te kunnen ontmoeten zodat we samen een succes maken van de voorgestelde activiteiten. Alle activiteiten zijn toegankelijk voor iedereen, jong en oud, kinderen, rolstoelgebruikers en honden aan de leiband, tenzij anders vermeld.

Bezoek LABIOMISTA in Genk

Op zaterdag 18 mei bezoeken we LABIOMISTA, het levenswerk van kunstenaar Koen Vanmechelen, een 'evoluerend kunstwerk over de mix van het leven' in samenwerking met de stad Genk. Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 10.00 uur aan Marcel Habetslaan 58-60, 3600 Genk. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 10 mei via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'LABIOMISTA + naam + aantal personen'.

Uitstap naar Lier

ACOD Senioren Limburg organiseert op zaterdag 22 juni een uitstap naar Lier. Lier is een bruisende, historische stad aan de Nete, die veel te bieden heeft qua cultuur en Unesco-werelderfgoed. Dit willen we maar al te graag ontdekken. In samenwerking met de toeristische dienst (gegidste rondleiding) maken we kennis met verrassende Lierse plekjes en met haar specifieke historie tijdens een twee uur durende rondleiding. Plaats van afspraak: 10 uur aan de trappen van het stadhuis op de Grote Markt 58,

2500 Lier. Dit ligt op wandelafstand van het treinstation (800 meter). Vervoer is voor eigen rekening.

Kom je niet met het openbaar vervoer, neem dan een kijkje op de website van de toeristische dienst (www.visitlier.be/nl/praktisch) of contacteer hem via telefoon (03 80 00 555) of via mail (info@visitlier.be) voor de parkeermogelijkheden.

Let op: het maximaal aantal deelnemers is beperkt tot 25 personen. Wees er dus snel bij.

Individuele tussenkomst: 5 euro per persoon. De gids is voor rekening van ACOD Senioren Limburg. Inschrijven en betaling voor 10 juni via limburg@acod.be of 011 30 09 70.

Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Lier + naam + aantal personen'.

Bezoek wijkkasteel Genoelselderen

Op zaterdag 14 september bezoeken we het Wijkkasteel in Genoelselderen, een deelgemeente van Riemst. Het is het enige wijkkasteel in België. Het ligt aan de oude heerweg die Tongeren met Keulen verbond. Jullie worden allemaal getraakteerd op een drietal proefglazen en enkele bijbehorende hapjes.

Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 14.00 uur aan Kasteelstraat 9, 3770 Riemst. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 3 september via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Wijkkasteel + naam + aantal personen'.

Oost-Vlaanderen

Gent compleet met sluisen

Op donderdag 16 mei varen de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen rond Gent. Gent is terug een eiland: de cirkel is rond! Ontdek het historische Gent tijdens deze rondvaart met gids aan boord. Als extra verrassing: een versassing! Nog beter: twee versassingen! We zakken via de Scaldis-sluis en stijgen door de Sint-Jorissluis. Deze tocht biedt verrassend veel bezienswaardigheden: Sint-Baafskathedraal, Belfort, Sint-Niklaaskerk, gildehuizen van metsers, schippers, korenmeters enz., het Gravensteen, de Oude Vismijn en het indrukwekkend Groot

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Vleeshuis, het 13^{de}-eeuwse Dominicanenklooster, de oude graanhaven met het Spijker, handelspanden, het Oud Justitiepaleis, de Opera, de Handelsbeurs, door de tunnels onder het Laurentplein, het Geeraard de Duivelsteen, het Bisschoppelijk Paleis, de Nederschelde, langs de Reep tot aan de Scaldissluis, Portus Ganda en de Sint-Jorissluis, Baudelopark en Industriemuseum. Wij voorzien ook nog in een verrassing aan boord.

We komen samen om 14 uur aan de open afstapplaats Korenlei 4A, het groene boothuisje. Deelnemen kan mits betaling van 12 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 S-Plus – afdeling Overheidsdiensten – Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor 1 mei en geldt als definitieve inschrijving, met als mededeling 'boottocht Gent compleet met sluisen + aantal personen + naam en voor-naam + gsm-nummer'.

Hulde aan Pierre De Geyter

Traditiegetrouw brengt ACOD Oost-Vlaanderen, samen met gelijkgezinden, ook dit jaar een gezongen hulde aan De Internationale en de toondichter van het meest verbreide arbeiderslied ter wereld, Pierre De Geyter. De zanggroep Morgenrood brengt onder leiding van Bernard De Roose en met muzikale ondersteuning door Michiel Demarez enkele bekende strijdlieiders en protestsongs op dinsdag 30 april om 16.30 uur. Omstreeks 17 uur is er een gelegenheidstoespraak door Joris

Vandenbroecke, federaal volksvertegenwoordiger en lijsttrekker voor Vooruit op de Oost-Vlaamse federale Kamerlijst van 9 juni 2024.

Op 1 Mei zingen meer dan een miljard mensen over heel de wereld De Internationale. Kom en zing met ons mee in de voortuin van het Miat-museum, Minnemeers 9, Gent. Na de gezamenlijke uitvoering van De Internationale volgt de bloemenhulde aan het monument van de Pierre De Geyter. Iedereen is hartelijk uitgenodigd tot het bijwonen van een gezongen hulde.

Een organisatie van S-Plus Morgenrood, ACOD Oost-Vlaanderen en de Socialistische Gemeenschappelijke Actie.

Senioren ACOD TBM naar Struisvogelboerderij Schobbejaks en Hoeve Willy Naessens

Op donderdag 18 april 2024 bezoeken de senioren van ACOD TBM de Struisvogelboerderij Schobbejaks en de Hoeve van Willy Naessens. In de prijs is inbegrepen: de autocarreis, het ontbijt, bezoek aan de Op de Struisvogelboerderij is er een met proeverij, drie gangen middagmaal en bezoek aan de Strohoeve Willy Naessens met drankje.

Uur vertrek en opstapplaats: stipt om 8u aan de E17 Gentbrugge.

Inschrijven kan tot en met 16 april 2024 en deelname kost 78 euro p.p. leden ACOD/ABVV en 80 euro p.p. voor niet-leden. Laat voor je inschrijving ook iets we-

ten vanaf 1 april via l.seniorenwerking@outlook.be of bel naar Lydia op 0499 35 65 51, van maandag tot vrijdag tussen 10u en 14u en 17u en 19u. Meer info over betaling volgt na contact.

Vlaams-Brabant

Hulp nodig bij invullen belastingaangifte?

ACOD Vlaams-Brabant biedt een belasting-service aan haar leden. Dit gebeurt in het ACOD-gebouw in Leuven, Maria Theresiastraat 121, op 11 en 18 juni, telkens van 9 tot 12 uur en van 13 tot 16 uur en op 12 en 19 juni in het ABVV-gebouw in Halle, Meiboom 4, telkens van 9 tot 12 uur en van 13 tot 16 uur.

Je moet een afspraak maken via het secretariaat op 016 21 37 20 of vlaams_brabant@acod.be.

Vergeet zeker niet naast je elektronische identiteitskaart en pincode, ook het aanslagbiljet van vorig jaar en je fiscale fiches mee te brengen.

Als je een gezamenlijke belastingaangifte indient met een echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, moet je ook de identiteitskaart en pincode van deze persoon bijhebben.