

TRIBUNE



FLEXI-JOBS
in de kinderopvang,
de cultuursector,
het busvervoer,
de zorgsector,
het onderwijs,...

acod

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	18
vlaamse overheidsdiensten	22
lokale en regionale besturen	25
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools,
Chris Moortgat, 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



@ACOD_ABVV

wedstrijd

MediaMarkt- geschenkbbon

Winnaars

Jan Bleuzé (Kontich), Kurt Vandenbergh (Balen), Peter De Bleser (Zwevegem), Farida Cici (Brugge) en Roland Claessens (Lot) wisten de juiste antwoorden op vorige wedstrijd vragen. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbbon.

Nieuwe prijs: FNAC-geschenkbbon

Vragen nieuwe wedstrijd

- Wat is Klasbak?
 - De uitzonderlijke eretitel die de onderwijsvakbonden toekenden aan hun bevoegde minister.
 - Een verdienstelijke vereniging van personen en organisaties die zich inzet voor onderwijs in gevangenis.
 - Een reservoir gepensioneerde leerkrachten waaruit scholen met personeelsgebrek via flexi-jobs kunnen putten.
- Wat is Diversity?
 - Een samenwerkingsverband tussen vakbonden en werkgevers van gemeenten om personeel beter te werven en te behouden.
 - Een samenwerkingsverband tussen vakbonden en werkgevers van gemeenten om diversiteit onder het personeel te promoten.
 - Een samenwerkingsverband tussen vakbonden en werkgevers van gemeenten om personeel uit te wisselen.
- Wat is MyBenefits?
 - Een officiële website waar je eenvoudig nagaat of je recht hebt op voordelen bij fiscale ontduiking.
 - Een officiële website waar je eenvoudig nagaat of je recht hebt op sociale voordelen.
 - Een officiële website waar je eenvoudig nagaat of je recht hebt op niets of nog minder.

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 "We zijn zeer waakzaam voor de uitbreiding van het systeem van flexi-jobs"

De voorbije weken werden we opnieuw opgeschrikt door de opflakking van het conflict in het Midden-Oosten tussen Israël en Hamas. Plaatst dat de problemen in eigen land wat in perspectief?

Chris Reniers: "In zekere zin wel, want je kan onze dagelijkse problemen moeilijk vergelijken met de gruwel de zowel de Palestijnse als Israëlische gemeenschappen nu doormaken door dit geweld. Het sleept al 75 jaar aan en niemand slaagt erin er een definitieve oplossing voor te vinden. Het Palestijnse volk wordt al decennialang onderdrukt, maar de reactie van Hamas is onaanvaardbaar en onmenselijk. Ook de tegenreactie van Israël is navenant. De burgerbevolking langs beide kanten is daardoor slachtoffer van ongeziene wreedheden en oorlogsmisdaden. Het is schrijnend en onverantwoord dat kinderen en jongeren aan deze misdaden tegen de menselijkheid worden blootgesteld en daardoor uiteindelijk geen zicht hebben op een hoopvolle en vredevolle toekomst."

In eigen land hield presenteerde de federale regering haar beleidsverklaring met een begrotingsopmaak voor de rest van de regeerperiode. Hoe evalueer je die?

Chris Reniers: "De openbare diensten en de doorsnee werknemers worden redelijk gespaard. Wat het meest in het oog springt is de uitbreiding van het systeem van flexi-jobs - waardoor werknemers en gepensioneerden legaal belastingvrij kunnen bijverdienen - naar meer sectoren. Als er bij gepensioneerden zo veel vraag is om bij te verdienen, moet ik daar toch uit besluiten dat onze pensioenen blijkbaar te laag zijn om een comfortabel leven te leiden. Dat is toch al te gek? Positief is dat de RSZ-bijdrage van werkgevers voor flexi-jobs verhoogd wordt van 25 naar 28 procent, maar dan vraag ik me af waarom dat ook niet kan voor gewone jobs? Het is trouwens ook een goede zaak dat dit belastingvrij bijverdienen begrensd wordt."

Niet alleen is er op federaal vlak een uitbreiding van de mogelijkheid tot flexi-jobs, ook de Vlaamse regering breidt het systeem uit.

Chris Reniers: "Inderdaad, zelfs in de kinderopvang of het onderwijs worden flexi-jobs nu mogelijk. Als vakbond in de openbare sector zijn we toch zeer waakzaam voor deze evolutie. We moeten erop toezien dat iedereen die in de openbare sector aan de slag gaat met een flexi-job ook de passende kwalificaties heeft om die job uit te voeren. Bovendien is het noodzakelijk dat de geldende veiligheidsvoorschriften worden nageleefd, zodat er voor de gebruikers, voor de collega's en ook voor de flexi-jobbers zelf geen onveilige situaties ontstaan op de werkvloer."

In het onderwijs was er een grote protestactie tegen het gebrek aan financiering voor het hoger onderwijs. Wat loopt er fout?

Chris Reniers: "De gemaakte afspraken uit het verleden over de financiering worden niet nagekomen, waardoor de subsidies niet of onvoldoende doorstromen naar de instellingen voor hoger onderwijs. Het ontbreekt daardoor aan middelen en mensen om de studenten in het hoger onderwijs de opleiding te geven waar ze recht op hebben. Het personeel zit op het tandvlees. Het protest van de onderwijsvakbonden, met ACOD Onderwijs op kop, was dus meer dan terecht. Getuige daarvan ook de massale aanwezigheid van rectoren, leidinggevenden van universiteiten en hogescholen en studenten, die hun uitdrukkelijke steun uitspreken."

Ten slotte was er nog de uitschuiver van Vooruit-voorzitter Connor Rousseau, die in nauwe schoentjes kwam door racistische uitspraken na een nachtje doorzakken.

Chris Reniers: "Je kan heel wat bedenkingen maken over zijn uitspraken, maar ook over de manier waarop pers, politie



Chris Reniers - voorzitter

"We moeten erop toezien dat iedereen die in de openbare sector aan de slag gaat met een flexi-job ook de passende kwalificaties heeft om die job uit te voeren."

en politiek daarmee zijn omgegaan. In de komende debatten met extreemrechts zal Connor Rousseau wel zijn standpunt en dat van Vooruit goed moeten kaderen en toelichten om te voorkomen dat extreemrechts hier garen bij spint. Voorts moet er in een democratische samenleving en rechtstaat respect zijn voor privacy en het volgen van de regels van het gerechtelijk onderzoek, ook als het gaat over bekende personen. Niet alles moet zomaar in de media gegooid worden. Ten slotte moet iedereen moet lessen trekken uit dit incident. Enkel via een serene en open dialoog kunnen we maatschappelijke problemen duiden en aanpakken."

Oproep tot kandidaturen Statutaire congressen ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Op vrijdag 3 mei 2024 organiseert het intersectoraal gewest ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen zijn vierjaarlijks statutair congres. De volgende mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard.

- Een provinciaal algemeen secretaris (GIBS): Uwe Rochus, uittredend en herkiesbaar.
- Een voorzitter: Bob Iversen, uittredend en herkiesbaar.
- Een ondervoorzitter: Patrick Gellaerts, uittredend en herkiesbaar.
- Drie verificateurs van de rekeningen: Paul Vervoort, uittredend en herkiesbaar; Alfons Brys, uittredend en herkiesbaar; Luc Meulenijzer, uittredend en niet herkiesbaar.

De kandidaturen moeten schriftelijk en uiterlijk op 30 november 2023 door de sectoren worden ingediend bij voorzitter robert.iversen@acod.be.

Limburg

Op woensdag 8 mei 2024 organiseert het intersectoraal gewest ACOD Limburg zijn vierjaarlijks statutair congres. De volgende mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard.

- Een provinciaal algemeen secretaris (GIBS): Guy Graulus, uittredend en herkiesbaar.
- Een voorzitter: Kevin Jordens, uittredend en herkiesbaar;

- Een ondervoorzitter (open mandaat). De kandidaturen moeten schriftelijk en uiterlijk op 30 november 2023 door de sectoren worden ingediend bij de voorzitter kevin.jordens@acod.be.

Oost-Vlaanderen

Op vrijdag 19 april 2024 organiseert het intersectoraal gewest ACOD Oost-Vlaanderen zijn vierjaarlijks statutair congres. De volgende mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard.

- Een provinciaal algemeen secretaris (GIBS): Dirk Stautemas, uittredend en herkiesbaar.
 - Een voorzitter: Dirk Van Himste, uittredend.
 - Twee vicevoorzitters: Stefan Haelvoet, uittredend en herkiesbaar; Lorenzo Eecloo, uittredend en herkiesbaar.
- De kandidaturen moeten schriftelijk en uiterlijk op 30 november 2023 door de sectoren worden ingediend bij de voorzitter dirk.vanhimste@acod.be.

Vlaams-Brabant

Op vrijdag 29 maart 2024 organiseert het intersectoraal gewest ACOD Vlaams-Brabant zijn vierjaarlijks statutair congres. De volgende mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard.

- Een provinciaal algemeen secretaris (GIBS): Hans Dekoster, uittredend en herkiesbaar.

- Een voorzitter: Tilly Troost, uittredend en herkiesbaar.

- Twee ondervoorzitters: Rudi Arnalsteen, uittredend en herkiesbaar; Alex Vandezande, uittredend.

- Twee verificateurs van de rekeningen: Walter Billen, uittredend en herkiesbaar; Daniel Duyck, uittredend.

De kandidaturen moeten schriftelijk en uiterlijk op 30 november 2023 door de sectoren worden ingediend bij de voorzitter tilly.troost@acod.be.

West-Vlaanderen

Op vrijdag 26 april 2024 organiseert het intersectoraal gewest ACOD West-Vlaanderen zijn vierjaarlijks statutair congres. De volgende mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard.

- Een provinciaal algemeen secretaris (GIBS): Rik Cappelle, uittredend.
 - Een voorzitter: Bart Van Lancker, uittredend en niet herkiesbaar.
 - Een ondervoorzitter: Bruno Derveaux, uittredend en herkiesbaar.
 - Drie verificateurs van de rekeningen: Christian Decoopman, uittredend en herkiesbaar; Rony D'Hont, uittredend en herkiesbaar; open mandaat.
- De kandidaturen moeten schriftelijk en uiterlijk op 30 november 2023 door de sectoren worden ingediend bij de voorzitter bart.vanlancker@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): 14 november en 13 december 2023.

- Limburg (limburg@acod.be): 23 november en 19 december 2023.

- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 16 november en 14 december 2023.

- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 9 november en 7 december 2023.

- West-Vlaanderen (west_vlaanderen@acod.be): 2 november en 5 december 2023.

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.

MyBenefits Op welke sociale voordelen heb je recht?

Heb jij een leefloon, een verhoogde tegemoetkoming of een ander sociaal statuut? Met MyBenefits vraag je vlot aanvullende rechten aan zoals een sociaal tarief, verminderingen of voordelen bij musea, pretparken, zwembaden...

Aantonen dat je recht hebt op een sociaal tarief verloopt vandaag nog moeizaam. Bij duizenden organisaties moet je eerst een aanvraag doen om een korting of voordeel te krijgen. Vaak moet je dan een attest voorleggen uitgereikt door een overheidsdienst, de mutualiteit of het OCMW. Met MyBenefits gaat dit veel sneller, gemakkelijker en zonder rompslomp.

Wat?

MyBenefits is een officiële website en applicatie waarmee je

- heel eenvoudig nagaat of jij in jouw situatie recht hebt op sociale voordelen
- gemakkelijk te weten komt bij welke cultuur-, sport- en vrijetijdsorganisaties in je buurt je korting kan krijgen
- onmiddellijk een bewijs ontvangt om het voordeel in te roepen.

Voor wie?

Dit is een handig instrument voor iedereen met een sociaal statuut: verhoogde tegemoetkoming, leefloon, inkomensgarantie voor ouderen, integratietegemoetkoming (verlies van zelfredzaamheid), tegemoetkoming aan personen met een handicap...

Hoe werkt het?

Zonder aan te melden.

- Je kan een handig overzicht bekijken van de belangrijkste aanvullende rechten verbonden aan de verschillende sociale statuten. Hier kan je nagaan of je bijvoorbeeld recht hebt op het sociaal tarief en minder moet betalen voor water, gas en elektriciteit, goedkoper kan reizen met het openbaar vervoer, bepaalde belastingen verminderen...
- Je kan een lijst van sociale voordelen bekijken die je worden voorgesteld op basis van je sociaal statuut en woonplaats.

Met aanmelden.

- Meld je aan op de website of in de app met je elektronische identiteitskaart, via

'itsme', of een beveiligingscode via mail of token. Je ziet je rijksregisternummer en de sociale statuten die recht geven op een voordeel.

- Kies je statuut en pik iets uit de lijst met voordelen. Zo verkrijgt je een unieke QR-code (op de app) en 12-cijferige code (op de website).
- Toon de code aan de toekennende instantie (bijv. het museum, zwembad van je keuze) om je voordeel te verkrijgen. Zij kan deze code uitlezen en het voordeel met vertrouwen toekennen.

Heb je zelf een voordeel ontdekt dat nog niet op MyBenefits staat, dan kan je dit toevoegen en zo anderen informeren.

Zelf aan de slag?

- Surf naar de website <https://mybenefits.fgov.be>.
- Je hebt een smartphone of tablet? Download de app MyBenefits voor iOS in de App Store of voor Android in de Google Play Store.

Commentaar

In België rijdt de trein links

De vakbond wordt om de haverklap geconfronteerd met een benchmark hier en een benchmark daar. Voor de lezers die dit excuusmonster voor strategische bedrijfsbeslissingen niet kennen, even uitleggen: benchmarken is het vergelijken van prestaties van organisaties met die van haar concurrenten of gelijkaardige organisaties. Het is zoals spieken bij je buur in de klas met de hoop je eigen punten te verbeteren. Alleen kan het wel eens gebeuren dat je buur zelf kemels op zijn toets schrijft... die jij dan met veel enthousiasme overneemt. Verbazing troef als de schoolmeester je toets met veel rode strepen voor je neus legt. Als vakbond zijn wij de schoolmeester.

Het wordt nog erger als de resultaten van dergelijke benchmarking ook nog eens door consultants geïmplementeerd worden in het operationele spoorgebeuren. Dezelfde consultants die het beheerscontract hebben opgesteld en de zoveelste reorganisatie bij het spoor uittekenen. Het probleem met consultants bij de Belgische spoorwegen is dat ze niet beseffen dat de trein in België links rijdt. Niet rechts.

Ik heb het dan niet zozeer over de historische keuze in 1835 om net als de Britten de treinen links te laten rijden, maar eerder over de sociale opdracht van de Belgische spoorwegen: een veilige, toegankelijke, betaalbare en stipte treindienst verzekeren voor iedereen in de samenleving. Kortom, een openbare dienst verzekeren.

Wij zijn ons daarvan zeer bewust. We verdedigen niet alleen de belangen van onze leden, maar ook die van de Belgische spoorwegen als openbare dienst. Zij vormen immers de ruggengraat van de economie in dit land, en de daaraan verbonden sociale welvaart van spoorwegwerknemers en treingebruikers. En die van de volgende generaties. We hebben het dan nog niet over de uitdagingen van de klimaatopwarming.

Dat vraagt vooral ook inspanningen op het vlak van sociale dialoog. Van beide kanten. De voorbije maanden hebben we stevig gewerkt aan de aanpassing van bundel 541 in functie van de arbeidswet. Meer



dan een jaar hebben we intense inspanningen geleverd om de belangen van het spoorpersoneel te vrijwaren van nefaste gevolgen die de implementatie van de arbeidswet met zich kon meebrengen. De lont in het kruitvat steken, is gemakkelijk. Op tijd een brand voorkomen, is wat anders. We zijn daarin gelukt. Met een mooie pluim voor onze delegatie in de Nationale Paritaire Subcommissie. Het is daarom ook een schande dat onze onderhandelaars door het slijk worden gehaald op de sociale media door zij die geen verantwoordelijkheid moeten opnemen en eerder onwaarheden verspreiden dan de juiste feiten te erkennen. Het zal de tijdsgeest zijn, zeker?

Maar het is vooral triest dat het management in diezelfde periode eenzijdig een beslissing neemt over tijd die voorzien wordt in prestaties. In dit geval gaat het over de voorbereidingstijd bij treinbegeleiders die gehalveerd wordt. Dit kon trouwens ook bij andere beroeps categorieën gebeurd zijn.

ACOD Spoor werd hierover nooit vooraf geconsulteerd, maar we moeten nu de klappen opvangen omdat alles op een hoopje wordt gegooid. Zij die nepnieuws verspreiden, kregen nog een extra bot waar ze konden op kauwen.

Als het management dan weigert zichzelf te corrigeren, ook nadat het toegaf fout te zijn geweest in het negeren van het sociaal overleg, dan kiest ze voor de lont in het kruitvat. Met een lucifer in de rechterhand.

Günther Blauwens

Dienst- en rusttijden

Aanpassing van de regelgeving aan de arbeidswet

Op de Nationale Paritaire Commissie van september werd de toepassing van de arbeidswet in ARPS 541 goedgekeurd. We hebben de voorbije maanden heel wat geschreven over deze aanpassing en zelfs webinars georganiseerd. Tijd om alles nog eens duidelijk op een rijtje te plaatsen, want er werd ook veel onjuiste informatie verspreid op de sociale media.

Dienst- en rusttijden, ARPS 541: wat valt eronder?

In de ARPS 541 staan de regels waaraan men zich moet houden op het gebied van werktijden, toekenning van rustdagen en compensatieverlof, tussenpozen tussen twee prestaties, minimale en maximale duur van de prestaties, maximaal aantal opeenvolgende prestaties enz. Deze regels bepalen de balans tussen privéleven en werk.

In april en juni 2021 voerde de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (de arbeidsinspectie) een inspectie uit bij de NMBS. Tijdens deze controle ontdekte de FOD dat de regels inzake overuren en prestaties van de arbeidswet van 1971 niet werden nageleefd: er werden prestaties van meer dan 11 uur uitgevoerd, het personeel had jarenlang een achterstal aan compensatieverlof opgebouwd (in totaal tienduizenden te recupereren dagen), de vakbonden en het spoorwegpersoneel werden niet geïnformeerd over de gewerkte overuren enz.

Waarom de reglementering aanpassen?

Na deze inspectie bleek ook dat onze regels inzake prestaties en rusttijden (ARPS 541) niet in overeenstemming zijn met de Arbeidswet van 16 maart 1971.

In de huidige reglementering worden slechts twee categorieën overwerk bepaald:

- buitengewone vermeerdering van het werk
- overmacht, bovendien zeer ruim gedefinieerd.

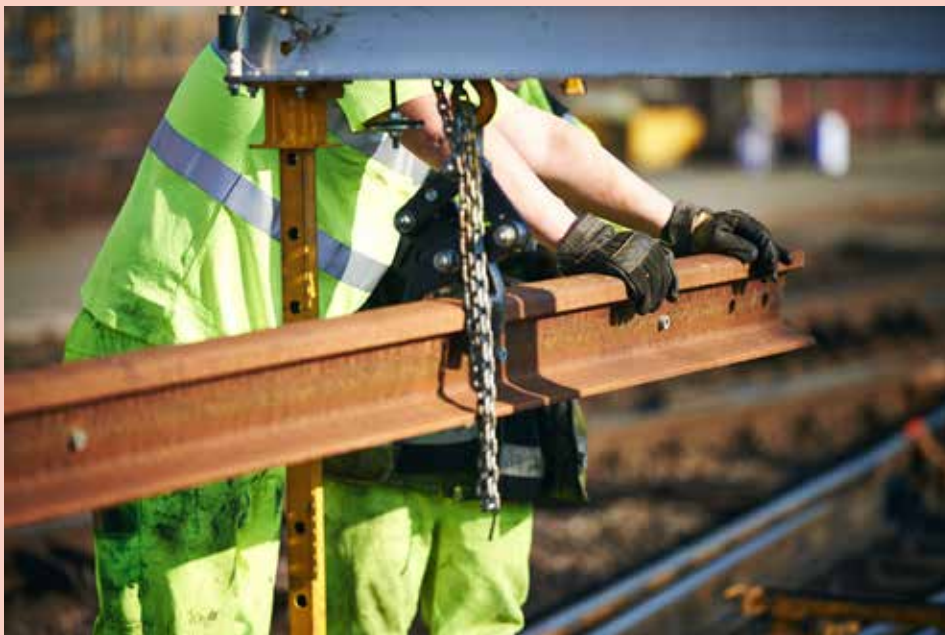


foto: Infrabel - Benjamin Brolet

De arbeidswet heeft het over vier categorieën overwerk:

- buitengewone vermeerdering van het werk
- werken uitgevoerd door de werknemers van de onderneming om een dreigend of gebeurd ongeval te verhelpen en dringende werkzaamheden aan machines of materieel binnen het bedrijf
- werken uitgevoerd voor rekening van derden om een dreigend of gebeurd ongeval te verhelpen en dringende werkzaamheden aan machines of materieel voor rekening van derden
- werkzaamheden vereist door onvoorziene noodzakelijkheid.

In elk van deze categorieën bevat de wet specifieke regels voor het recupereren en/of uitbetalen van deze overuren, de noodzaak van een voorafgaandelijk akkoord van de vakbonden enz.

Bijvoorbeeld: in de huidige ARPS 541 kunnen in alle gevallen van 'overmacht' en 'onvoorziene noodzaak' de 11-urendag en 50-urenweek overschreden worden. Dit is in strijd met de wet. In het geval van 'onvoorziene noodzaak' is dit verboden.

Vakbonden en werknemers moeten worden geïnformeerd over het overwerk en het waarom. De wet bepaalt ook dat de

vakbond in bepaalde gevallen moet worden geraadpleegd, met name bij een buitengewone vermeerdering van het werk en, voor zover mogelijk, bij werken als gevolg van onvoorziene noodzakelijkheid.

Wanneer een bediende overwerkte op een dag CX/RX, werd de CX/RX vaak opgeteld bij het CX/RX-quotum. Hierdoor was het onmogelijk om de dag 'overwerk' te onderscheiden van het CX/RX-quotum. Het gevolg was dat personeelsleden een aanzienlijke achterstand in CX/RX opliepen, die ze pas aan het eind van hun carrière konden inhalen. Dit alles is in strijd met de arbeidswetgeving, die bepaalt dat overuren binnen een beperkte referentieperiode moeten worden gerecupereerd.

In het verleden werden overuren soms ook van tevoren ingepland als gevolg van personeelstekorten. Ook dit is in strijd met de wet!

In het kader van de planning van de werktijden, moeten bepaalde afwezigheidsdagen (verlof, CV, JC, ziekte enz.) worden meegeteld als arbeidstijd. Tijdens de zomermaanden werd het personeel, bijvoorbeeld, vaak geconfronteerd met situaties waarin het bijna continu moest werken. De enige vrije dagen die het kreeg waren de verlofdagen (als het die al kreeg!). Dit is niet correct.

Er moest dus een hele reeks wijzigingen worden aangebracht in ARPS 541. Meer dan anderhalf jaar lang (meer dan 20 vergaderingen) hebben we over deze veranderingen gediscussieerd met HR Rail. Als één front verwierpen de vakbonden alle voorstellen die de productiviteit of flexibiliteit konden verhogen. We beperkten ons strikt tot de door de FOD gevraagde en door de wet opgelegde aanpassingen.

Welke veranderingen werden doorgevoerd?

- De vier categorieën van overwerk met hun respectievelijke regels uit de Arbeidswet werden opgenomen in ARPS 541 (art 49-52).
- ARPS 541 voorziet in raadpleging van de gewestelijke paritaire commissies (GPC) in geval van de categorieën van een buitengewone vermeerdering van werk of een onvoorziene noodzakelijkheid (art. 49 en 52).
- De GPC's moeten worden geïnformeerd (art. 65). Werknemers moeten worden geïnformeerd via hun loonstrook over de stand van hun overuren.
- Indien wettelijk voorzien, worden overuren gerecupereerd in de vorm van een CO (geen extra CX/RX) (art. 53). Deze CO moet worden gerecupereerd binnen het jaar (vaste periode) of de twee trimesters die volgen in bepaalde beperkte gevallen (art 53 en 54).
- Personeelstekort is geen wettelijke reden voor overwerk (art 48). Dit is expliciet verboden in de nieuwe ARPS 541.
- Overwerk mag niet worden ingepland, behalve in het geval van een buitengewone vermeerdering van werk (mits toestemming van de gewestelijke paritaire commissie).
- Voor de planning van de werkuren moeten bepaalde afwezigheden (verlofdagen, vakantiedagen enz.) worden meegerekend als arbeidstijd. De 13 CV's (variabel compensatieverlof, compensatieverlof dat werd toegekend toen de 40-urige werkweek werd gewijzigd in 38 uur) worden meegeteld als arbeidstijd in het kader van de planning (bijlage, punt A).

Een bediende in opeenvolgende ploegen kan bijvoorbeeld maximaal 160 uur/4 weken werken. Van deze 160 uur moeten 8 uur worden afgetrokken voor de CV en 8 uur/dag voor alle afwezigheden zoals vakantiedagen, vrije dagen enz. Als de werknemer vijf verlofdagen aanvraagt,



foto: Infrabel - Benjamin Brolet

moeten 40 uur + 8 uur voor de CV worden afgetrokken van de periode van 160 uur om het aantal uren te bepalen dat per vier weken kan worden ingepland.

Wanneer en hoe wordt het bijloon betaald?

Afhankelijk van de bepalingen van de FOD (<https://t.ly/fkWqv>) wordt het bijloon betaald op basis van 40u/week (en niet 38u/week). Het bijloon wordt betaald als volgende grenzen worden overschreden:

- 1. Enkelvoudige ploeg:**
 - daggrens: 9u
 - periodegrens per 4 weken: $4 \times 40u = 160u$
 - weekgrens: 40u
 - 4 CW + 1 CV per 4 weken.
- 2. Opeenvolgende ploegen:**
 - daggrens: 9u
 - periodegrens per 4 weken: $4 \times 40u = 160u$
 - weekgrens: 50u
 - 4 CW + 1 CV per 4 weken.
- 3. Cyclus Tracks:**
 - aggrens: 9u
 - periodegrens per 4 weken: $4 \times 40u = 160u$
 - weekgrens: 40u
 - 4 CW + 1 CV per 4 weken
 - Specifieke grens 6 weken periode: 240u.
- 4. Treinpersoneel:**
 - daggrens: 9u
 - periodegrens trimester: $13 \times 40u = 520u$
 - weekgrens: 50u
 - 14 CX per trimester- 4CX/maand.

Wat wijzigt er voor het treinpersoneel?

Verscheidene discussies werden gevoerd met het management over het werkregime voor het treinpersoneel. De directie wilde bijvoorbeeld de arbeidstijd op jaarbasis vastleggen (annualisering). Wij verwierpen de annualisering zoals voorgesteld door de directie, met name omdat artikel 92 van de huidige ARPS 541 bepaalt dat min-uren in het arbeidsstelsel van het rijdend personeel aan het einde van elk kwartaal moeten worden weggewerkt (= op nul gezet). Volgens het voorstel van de directie zouden de min-uren pas aan het einde van de referentieperiode van één jaar op nul worden gezet. Hierdoor zouden de min-uren van een kwartaal naar volgende kwartalen kunnen worden overgedragen. In de praktijk had dit kunnen leiden tot een toename van de feitelijke arbeidstijd van het treinpersoneel. Het vakbondsfront heeft dit resoluut afgewezen.

Daarnaast beklemtoonden we vier punten.

- 1. Naleving van het maximum van 9 uur.** Artikel 70 werd gehandhaafd en het verbod op overschrijding van 50 uur per week is opgenomen. De enige gevallen waarin de 9 uur en 50 uur per week overschreden mogen worden, zijn: indien de hoofdsporen van de bereden lijn versperd zijn of om ten hoogste 30 minuten te wachten op de laatste reizigerstrein van de dag of op door naburige spoorwegen met vertraging

doorgegeven internationale reizigerstreinen. Artikel 71bis van de huidige ARPS blijft ongewijzigd.

2. Het respecteren van de begin- en eindtijden van diensten in de reeks.

Dit is opgenomen in artikel 71bis, dat niet is gewijzigd. Aanpassingen van de begin- en eindtijden van diensten zijn alleen mogelijk wanneer de hoofdsporen geblokkeerd zijn of om te wachten op de laatste reizigerstrein. In dit opzicht is er niets veranderd.

3. Prestatie stopzetten in een tussenstation.

Het oude ARPS 541 (artikel 93) bepaalde: "In geen geval mogen de treinbedienden, wanneer de maximumdiensttijd overschreden is, in een tussenstation de dienst opgeven die ze moeten uitvoeren." Dus zelfs als de limiet van 9 uur wordt overschreden, moest je de prestatie voortzetten. In het nieuwe RGPS 541 staat: "In geen geval mogen de treinbedienden, wanneer de duur van de prestatie overschreden is, in een tussenstation de dienst opgeven die ze moeten uitvoeren zolang de 9 uur niet zijn bereikt. Indien de prestatie 9 uur zou overschrijden, moeten de treinbedienden

de trein naar het eerste station opgenomen in bijlage 6 brengen of naar een station dat over de nodige reserves beschikt." Dit is een extra garantie dat de 9 uur niet wordt overschreden.

4. Respect voor de opeenvolging van de reeksen.

De huidige ARPS 541 staat al aanpassingen toe in de opeenvolging van de prestaties en de CX/RX in de reeksen. In artikel 71 van de huidige ARPS staat dat afwijkingen zijn toegestaan in geval van overmacht of wegens dwingende vereisten van het verkeer.

In de nieuwe tekst van ARPS 541 wordt 'overmacht' vervangen door de regels in het hoofdstuk over overwerk, waarvoor in bepaalde gevallen (buitengewone vermeerdering van het werk en onvoorziene noodzakelijkheid – indien mogelijk) de instemming van de GPC vereist is en informatie aan de GPC's en de bedienden moet verstrekt worden.

Overmacht wordt niet gedefinieerd, behalve in artikel 50 van de huidige ARPS 541. Dit artikel bevat een brede definitie van overmacht, waaronder zowel ongevallen en incidenten als gevallen van onvoorziene noodzakelijkheid vallen.

Conclusie

We begrijpen dat dit een zeer technisch onderwerp is. Er zijn meer dan 20 overlegvergaderingen geweest met de directies. Het is dan ook bijzonder moeilijk om al deze discussies samen te vatten op enkele pagina's. De ACOD-CGSP organiseerde initiatieven om haar militanten en afgevaardigden uitleg te geven en te raadplegen over dit zo complexe onderwerp. Het resultaat van deze raadpleging was dat een grote meerderheid voorstander was van de nieuwe ARPS 541.

Over het algemeen zal de nieuwe ARPS 541 het gebruik van overuren beperkter maken voor de directie. Overuren moeten over een korte periode worden gecompenseerd en niet pas aan het einde van de loopbaan. Het is duidelijk dat de toepassing nauwlettend in de gaten moet worden gehouden door de vakbonden. De ACOD-CGSP, haar militanten, afgevaardigden en vrijgestelden zullen deze rol ten volle spelen.

Het nationaal secretariaat

Internationaal bezoek bij ACOD Spoor

Op 11 oktober mocht ACOD-CGSP de werkgroep Treinbegeleiding van de Europese transportvakbond ETF verwelkomen (On-Board Staff Advisory Group). Naast agressie tegen het treinpersoneel werden ook andere Europese topics zoals de 'one man car' besproken. De Britse vakbond RMT gaf een toelichting over zijn campagne voor het behoud van personeel in de stations, een actueel thema waarvan we veel opgestoken hebben!

Op 12 oktober mochten we een delegatie van de Noorse vakbond Forbundssekretær i Norsk Lokomotivførerforbund (treinbestuurders) ontvangen. Ze hadden ons een tijd terug gecontacteerd met de vraag om eens van gedachten te wisselen. We hebben de structuur van de Belgische spoorwegen en het sociaal overleg geduid, alsook de job van treinbestuurder in België. De delegatie telde zelfs twee personen die de Nederlandse taal machtig waren. Dat maakte de communicatie ook wat makkelijker!



Infrabel Bedrijfscomité PBW

foto: Infrabel - David Plas



We geven hieronder een overzicht van enkele besproken punten in het bedrijfscomité PBW van Infrabel van juni 2023. Onze verkozen vertegenwoordigers zijn steeds bereikbaar via onze gewestelijke secretarissen of lokale militant.

Jaaractieplan 2023

De directie stelde het actieplan 'Safety' voor aannemers voor. We bespraken de harmonisering van de verplichting voor aannemers van Infrabel om een helm te dragen: Bundel 63 werd in juli aangepast.

Dit plan omvat het volgende.

- Veiligheidsregels die nageleefd moeten worden.
- Een evaluatiesysteem.
- Een onafhankelijk examen met certificatie voor de werknemers van aannemers (+2.500 p). Dit moet tegen 1 januari 2024 generaliseerd zijn, dus de huidige werven worden met drie maanden uitgesteld.
- Een overzicht van de veiligheidsovertredingen per aannemer (laatste zes maanden).
- Optimalisatie van de communicatietool Safety (informatie voor derden).
- Bundel 61, nieuwe richtlijnen 'Sancties met betrekking tot veiligheidsvoorschriften'.
- Controle van de persoonlijke certificering (bv. via een badge of checking@work).

Deze punten bieden een antwoord op de vele vragen die we tijdens vorige vergaderingen van het Bedrijfscomité Infrabel hebben gesteld en die het grote aantal ongevallen bij externe onderaannemers aan het licht brachten.

Enquête telewerken

De resultaten van de enquête 'Telewerk' van april 2023 zijn bekend. Over het algemeen wijzen alle cijfers in dezelfde richting, namelijk dat voor veel collega's telewerken voordelen biedt om verschillende redenen zoals o.a. het gezinsleven. De helft (2.004) van de ongeveer 4.000 personeelsleden die recht hebben op telewerken, vulden de enquête in.

De conclusie?

1. Het is 'een zeer gewaardeerd telewerkbeleid'. Hoe je het ook bekijkt, het telewerkbeleid van Infrabel wordt zeer gewaardeerd door de werknemers. Er zijn enkele punten van kritiek met betrekking tot het aantal dagen, de flexibiliteit, de uitrusting en de telewerkvergoeding. Maar de grootste wens is de regeling te behouden.
2. 'Kantoorwerk is problematisch geworden.' De dagen op kantoor moeten effectiever zijn. Het moet een moment zijn waarop je dingen kan doen die je thuis niet kan doen, formeel en informeel contact hebt met collega's, je deel van een team voelen, samenwerken aan een gemeenschappelijk doel.

We stelden de kwestie van het personeel van de area's aan de orde, dat slechts recht heeft op een paar dagen telewerken. Zo krijgt 63 procent van de telewerkers drie dagen thuiswerk, 27 procent twee dagen en 10 procent één dag. Het management zegde dat dit zal worden besproken. Het is er zich ook van bewust dat de verdeling van telewerk in de area's niet hetzelfde is als in Brussel. We wezen nogmaals op de noodzaak van algemene uniformiteit in de verdeling van telewerkdagen op nationaal niveau.

Dodelijk ongeval in Quévy

We plaatsten het dodelijk ongeval in Quévy op de agenda. Op het moment van dit ongeluk met elektrocutie was een boomsnoeier bezig met het snoeien van bomen langs lijn 96. De verdeler ES van Infrabel had voordien een uitschakeling opgemerkt op de bovenleiding van 25 KV in Quévy. Het personeel van Infrabel ging ter plaatse om de oorzaken te onderzoeken. De collega's stelden vast dat er twee personen van een privéonderneming voor groenbeheer met snoeiwerken bezig waren aan dennenbomen op een privé domein dat grenst aan de L.96. Bij die snoeiwerken vielen er grote takken nabij het spoor. De werken werden uitgevoerd zonder toestemming van Infrabel.

Om de gesnoeide takken die op de aardingskabel waren gevallen te kunnen opruimen, werd de bovenleiding spanningsloos gemaakt. Vervolgens mocht de snoeier de takken van de aardkabel verwijderen. De snoeier werd geëlektrocuteerd tijdens het afzagen van de kop van een andere dennenboom. Voor deze specifieke werkzaamheden was geen toestemming verleend. De top van de boom stortte in en raakte de onder spanning staande 25 KV feeder, die wordt voorzien van elektriciteit van het Franse netwerk, met de ongelukkige gevolgen van dien.

We stelden heel wat vragen over dit incident, die niet onmiddellijk beantwoord werden door het management: waren de gemeenten, bijvoorbeeld, op de hoogte van het verbod van Infrabel om te snoeien langs spoorlijnen? Hebben ze hiervoor de nodige vergunningen aangevraagd?

We wachten het einde van het onderzoek af en zullen alle noodzakelijke maatregelen analyseren die op ons niveau genomen moeten worden, zodat dit niet meer kan voorkomen.

Nieuwe Safer-W

Safer-W, kort voor Safer Works, is een functie-overschrijdend programma voor de verschillende directies van Infrabel om veiligheidsrisico's op te sporen en zo te anticiperen op veiligheidsincidenten bij spoorwerken.

Bij de start van het Safer-W-programma werden verscheidene veiligheidsoplossingen geïmplementeerd.

- De ATW-Tx vermindert het risico dat een trein de werf binnenrijdt. Dit systeem kan worden geactiveerd of gedeactiveerd vanaf een draagbaar apparaat. De ATW-Tx heeft ook een functie voor het automatisch aankondigen van treinen aan de werknemers op de werf.

- Een ander systeem is CMB (Command Materialization Blocking). Dit beschermt het werkgebied tegen de onverwachte komst van een trein via een schakelaar in een kast. De beveiliging kan worden geactiveerd zonder de sporen te betreden. Bovendien kan het team in het seinhuis ook zien dat de beveiliging wordt toegepast door naar de EBP-beelden te kijken.

De timing van deze oplossingen werd gepresenteerd. Er is nu ook digitale communicatie (Prodigis) tussen de ES-verdeler en het seinhuis. We stelden het gebrek aan verbale communicatie tussen de werknemers op het terrein en het seinhuis aan de orde. Het management legde uit dat het proces uiteindelijk volledig geautomatiseerd zou worden. We komen terug met meer details over deze belangrijke kwestie.

Rol van de vertrouwenspersoon

Wat is een vertrouwenspersoon?

- Een collega die aandachtig luistert naar werk-gerelateerde problemen. Deze persoon heeft een officiële opleiding gevolgd.
- Een vrijwilliger die is aangesteld door het PPT-comité en zich niet moet verantwoorden tegenover de hiërarchie.
- De vertrouwenspersoon behandelt alleen informele verzoeken.
- Deze persoon is gebonden aan het beroepsgeheim en onderneemt daarom geen actie zonder schriftelijke toestemming.
- De persoon zoekt samen met de collega naar een oplossing (neemt niet de leiding).

Wanneer kan je een beroep doen op een vertrouwenspersoon?

Als een van deze vragen van toepassing is op je huidige situatie.

- Ben je gestrest op het werk?
- Voel je je overwerkt?
- Denk je dat je wordt lastiggevallen op het werk?
- Heb je een conflict met een collega?
- Voel je je niet goed op het werk?
- Denk je dat je slachtoffer bent van fysiek of psychisch geweld?

De lijst met vertrouwenspersonen vind je op het intranet onder de rubriek 'Welzijn op het Werk'.

Tony Fonteyne

NMBS Dienstverlening reizigers loopt spaak

In Tribune van juli schreven we over het NMBS-project 'Dienstverlening in de Stations'. We hadden en hebben nog steeds veel bedenkingen bij dit project: zal de dienstverlening en stiptheid effectief verbeteren? Is het geen verdoken besparingsoperatie? Of een verhoging van de productiviteit en flexibiliteit? Een stand van zaken.

ACOD Spoor maakte van de zomermaanden gebruik om het betrokken personeel te raadplegen via een online enquête. Over de resultaten hiervan kan je hiernaast lezen. Bij het schrijven van deze tekst lopen de onderhandelingen met de directies van NMBS spaak. Welke punten zijn voor ACOD de struikelblokken?

Struikelblokken

1. Vergroting (geografisch) van de werkzetels bij B-TO, B-CS en B-PT2: werkzetels ter grootte van een provincie (of zelfs groter) met meer verafgelegen werkplaatsen zijn onaanvaardbaar omdat je er in de ochtend vaak niet eens geraakt met de trein. Moet een spoorwegpersoneelslid zich dan een auto aanschaffen en gebruiken voor het werk?
2. Invoering van een roulatie van werkplaatsen bij B-TO: de ene week werk je in bundel A, een week later in bundel station B enz.
3. Verdoken contractualisering door taken van statutaire EAK (Eerste Assistent Klant) naar B-CS te verschuiven. Eens daar iemand op pensioen gaat of om andere redenen vertrekt, wordt die door een contractuele medewerker vervangen.
4. Vermindering van dienstverlening aan de reizigers: er worden in totaal 308 VTE weggehaald bij de directie Stationspersoneel. Daarvan gaan 119 VTE in de bundels van diverse stations werken. Nog 64 VTE gaan over naar B-CS (loketten) en 60 VTE zullen als buffer dienen. En 65 VTE zullen 'natuurlijk' afvloeien (pensioen...). Hoe kan men meer dienstverlening beloven aan de reizigers met een pak minder personeel in de stations?
5. In steeds minder stations personeel! Uiteindelijk zal er nog vast stationspersoneel blijven in de Brusselse stations (Noord, Centraal, Zuid, Airport) en in Vlaanderen in amper nog een twaalfstal stations: Halle, Antwerpen, Hasselt, Leuven, Mechelen, Mol, Brugge, Kortrijk, Gent, Oostende, Sint-Niklaas, Denderleeuw. Een gelijkaardige situatie doet zich voor langs Franstalige kant.
6. Directie B-CS kondigt 'aanpassingen' van de openingsuren van de loketten aan (lees vermindering). Er zullen nog slechts zowat twaalf 'travel stores' overblijven waar een min of meer volledige dienstverlening qua ticketverkoop zal zijn. Dit zijn dan de grote stations in het land. Voor de rest moet de reiziger zich richten tot de digitale kanalen...

(lees verder op de volgende pagina)

7. De dienstverlening aan reizigers met een beperkte mobiliteit (PBM) wordt opgesplitst tussen directie B-CS en B-PT2, waardoor men zal spreken over 'full' en 'light' PBM's. Dit zal de coördinatie en dienstverlening zeker niet ten goede komen. Bovendien vinden we dergelijke termen (light/full) bijzonder ongelukkig.

Dit project is voornamelijk een besparingsoperatie waarbij de dienstverlening aan de reizigers opnieuw zal achteruitgaan. Voor het personeel zijn de kernwoorden: meer flexibiliteit, meer productiviteit, meer mobiliteit en vaker verder van huis werken.

In zijn huidige vorm kan ACOD dit project niet aanvaarden. De NMBS wil echter doorzetten, ondanks onze bezwaren. ACOD heeft ondertussen ook een brief gestuurd naar diverse verenigingen van reizigers en personen met een beperkte mobiliteit.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn



foto: Infrabel - Benjamin Brolet

Resultaten enquête over dienstverlening in stations

Volgende vragen werden gesteld.

- Op de vraag of de loketbedienden het zien zitten dat hun taken uitgebreid worden met begeleiding van PBM's (personen met beperkte mobiliteit), begeleiding groepen enz. antwoordde ongeveer de helft 'ja', de andere helft 'neen'.
- Op de vraag of men akkoord kan gaan met een geografische vergroting van de werkzetsels was het antwoord 85 procent 'neen'!
- Wil je dat contractuele bedienden bij B-MS statutair kunnen worden? Resultaat: 84 procent zegt 'ja'!
- Ben je akkoord dat de graad EAK (Eerste Assistent Klanten) afgeschaft wordt? Resultaat: 88 procent zegt 'neen'!
- Hoe beoordeel je de betrokken directies in punten op 10? De gemiddelde score is 2,7/10...

Daarnaast konden deelnemers feedback geven. Enkele citaten uit 11 pagina's opmerkingen en bedenkingen.

- "Een nieuwe en zoveelste stap achteruit voor de dienstverlening aan de reizigers."
- "Nog meer onbemande stations met als gevolg nog meer reizigers in de kou! Dit zal ook de veiligheid in die stations niet ten goede komen. Het werkt vandalisme in de hand."
- "Geen vaste werkzetsel meer is slecht voor het moreel en de werkvreugde."
- "Dit zal zeker de dienstverlening aan mensen met een beperking niet ten goede komen, het was nu al slechter dan vroeger voor hen."
- "Wat als ik als commercieel bediende mijn loket moet sluiten om een blinde reiziger op de trein te helpen? We kunnen niet tegelijk op het perron zijn en reizigers helpen aan het loket of de automaat. Risico op agressie zal vergroten."
- "De meeste personeelsleden staan niet te springen om nog verder van huis te moeten werken."
- "Men vraagt meer flexibiliteit van het personeel, iets waar niks tegenover staat en de reiziger niet beter van wordt."

Flexi-jobs in de bussector Eén woord: bespottelijk!

De septemberverklaring leverde onze sector een wrang gevoel op. Hoewel De Lijn niet rechtstreeks en extra benadeeld is (na alles wat al voorafging), kunnen we niet jolig zijn over de tendens. De liberale logica, het flexibiliseren van de arbeidsmarkt om zo een oplossing de bieden aan het chauffeurstekort, is volgens ACOD TBM bespottelijk.

Al jaren trekken de vakbonden aan de alarmbel als het gaat over het aantrekkelijk maken van de job van buschauffeur. In 2019 sloten we trouwens nog een cao hierover af. Naderhand moesten we de directie aanmanen hiermee effectief aan de slag te gaan. Dit is voor ons de weg vooruit in de aanpak van personeelstekorten, zeker niet het faciliteren van flexi-jobs.

Terwijl deze flexi-jobs voorlopig niet toegelaten worden bij De Lijn, is dit vanaf nu wel het geval bij de onderaannemers. Over dit precedent maken we ons terecht zorgen. We hebben daarom ons oor te luisteren

gelegd bij onze partners: hoe moet het verder en hoe zullen we reageren? De krijtlijnen zijn uitgezet en zullen aan de betrokken instanties overgemaakt worden.

‘Veiligheid troef’ is altijd onze slogan geweest, we vinden het bijgevolg absurd dat cumuleren binnen onze sector een optie is. Wat met rij- en rusttijden? Kan het bijvoorbeeld zomaar dat iemand na een volledige dienst nog gaat flexi-jobs in het leerlingenvervoer?

Uit studies van ETF (Europeeën Transport Workers Federation) is gebleken dat een aanzienlijk aantal chauffeurs al vermoeid achter het stuur zit, met alle veiligheidsrisico's van dien. Wanneer cumuleren mogelijk gemaakt wordt, zou de situatie wel eens helemaal kunnen ontsporen. ACOD TBM vraagt zich af wie de verantwoordelijkheid zal opnemen in het geval van een oververmoeide chauffeur die kinderen vervoert en een zwaar ongeval veroorzaakt.

Naast de veiligheidsperikelen, heeft deze kwestie ook een andere weerslag op De Lijn. De druk om nóg meer in te zetten op zogenaamd efficiënte planning van chauffeurs zal alsmear toenemen. Indien men dit in de toekomstige ‘benchmarks’ niet corrigeert, zal De Lijn altijd als slechtste van de klas beoordeeld worden en zal de roep van het management om hier ook flexi-jobs toe te laten, enorm zijn.

Het is dus in ieders belang dat we hieraan een halt toeroepen. Voor ACOD zijn betere werkomstandigheden én betere verloning het reddingsmiddel om het beroep chauffeur opnieuw aantrekkelijker te maken. En veiliger voor iedereen.

Wij gaan voor een betere toekomst voor iedereen die werkt in onze sector, maar evenzeer voor onze reizigers.

Stan Reusen



Brief aan ceo Chris Peeters

Geachte heer Peeters,
Beste Chris,

We hebben in de pers vernomen dat u onze nieuwe CEO wordt. Ik wil u dan ook van harte welkom heten in de bpost-familie.

We hebben dagenlang in de pers gelezen over uw komst, uw riant weddepakket is daar meer dan genoeg besproken. Het bedrijf heeft daarin weer bewezen dat crisiscommunicatie niet zijn sterkste kant is. Dat is het laatste jaar wel meer dan genoeg aangetoond met alle onthullingen die aan het licht gekomen zijn, u kent deze ondertussen wel, mag ik veronderstellen. Ik hoop dus ook dat u gekozen bent om uw crisiscommunicatie skills. We kunnen deze goed gebruiken. Ik ga er van uit dat u langer blijft dan uw twee voorgangers, die om de ondertussen gekende redenen bij bpost de uitgang gewezen zijn.

U heeft ondertussen een mooi parcours afgelegd in uw loopbaan. U heeft meer dan 14 jaar bij McKinsey gewerkt, het favoriete consultancybureau van bpost. U zal nog vele oud-collega's ontmoeten, dat scheidt toch al onmiddellijk een band. Maar wat u ook zal ontdekken, is dat dit bedrijf vele bekwame mensen tewerkstelt. U gaat ze niet moeten zoeken bij de consultancybureaus van deze wereld, zoek ze intern, daar zit veel talent.

Uw vorig bedrijf Elia had als missie te wer-

ken in het belang van de samenleving. Dat treft, dat doet bpost ook, u kan daar dan onmiddellijk verder aan werken. Bij Elia heeft u het goed gedaan. U bent in 2021, door Trends, zelfs uitgeroepen tot manager van het jaar, een zeer mooi orgelpunt in uw carrière. Ik wens u toe, dat u aan het hoofd van bpost, over enkele jaren deze trofee opnieuw wint. Ik ga er ook van uit dat u dan deze trofee zal winnen omdat u het goed voor heeft met het personeel, de troefkaart van het bedrijf. Want beste Chris, als er één constante is binnen bpost, zijn het de prestaties van het personeel. Dankzij dit personeel bestaat het bedrijf nog steeds en doet het bedrijf het, boven alle verwachtingen, nog relatief goed. Ik citeer u uit een krant: "Ik bewonder oprecht de veerkracht die het bedrijf en zijn medewerkers in het verleden hebben getoond en waardeer het enorme potentieel". Ik zal u er steeds aan herinneren.

Uw voorganger wou voornamelijk het personeel afbouwen, maak deze vergissing niet, het is uw grootste kapitaal. Moest u dit van plan zijn, laat het me weten dan kan ik mijn volgende brief aan u al voorbereiden. Het mag duidelijk zijn dat die dan minder vriendelijk van aard zal zijn.

Nog een uitspraak van u is de volgende: "Met bpost group zal ik de leiding nemen in een sector die me sterk interesseert en die ingrijpende veranderingen doormaakt in een snel veranderende internationale context". Ik ben blij dat het u interesseert, het tegendeel zou echt heel jammer zijn.

De internationale context intrigeert me wel en verontrust me ook. Laat ik het duidelijk stellen: er is maar één moederbedrijf en dat is de Belgische post, de rest is er bijgekomen omdat uw voorgangers daar graag mee uitpaktten, met dat internationale takje. De hoofdkomsten van het bedrijf komen van België, de 25.000 mensen van bpost België maken dit waar, niet de vele dochterfirma's. Ik verdedig deze mensen, zij verdienen dit meer dan alle anderen. Ik zal dus ook blijven pleiten om prioritair te investeren in België en in de mensen, u weet wat u van mij kan verwachten.

De beste investering volgens u, die u ooit heeft gedaan, is extreem veel mensen uitgenodigd om een koffie te gaan drinken. Ik verwacht me aan de uitnodiging en zal deze met plezier aanvaarden. Ik heb u veel te vertellen en u mij ook, zonder twijfel. Ik ben benieuwd hoe u de toekomst ziet van bpost. Maar dat bespreken we dan wel, met een koffie.

Groetjes,

Geert

Griepcampagne 2023-2024

De griepvaccinatie voor het seizoen 2023-2024 zal op dezelfde manier gebeuren als vorige keer.

Vanaf 15 oktober kan je je vaccin aankopen bij de apotheker, hiervoor heb je geen voorschrift nodig. Je maakt, buiten de werkuren, een afspraak bij de huisarts om het vaccin te laten zetten. bpost betaalt aan de actieve medewerkers met vast

contract de kostprijs van het vaccin en het remgeld (bedrag na tussenkomst mutualiteit) van het doktersbezoek terug.

De aanvraag tot terugbetaling gebeurt bij je verantwoordelijke. Hiervoor moet je het kasticket voorleggen als bewijs van de aankoop van het vaccin. Je kan de terugbetaling aanvragen tot 15 februari 2024. Gezien bpost het vaccin en doktersbezoek

terugbetaalt, mag je geen bijkomende terugbetaling aanvragen bij Actisoc (borderel 510 of 510bis).

Een persoonlijke brief met de nodige info zal nog aan de medewerkers worden overgemaakt en er verschijnt nog een flash.

Marianne Peeters

ACOD Post was erbij #STOPWETVANQUICKENBORNE

Op 5 oktober manifesteerden de vakbonden en middenveldorganisaties in Brussel tegen het wetsontwerp Van Quickenborne, dat een rechtelijk betogingsverbod introduceert als nieuwe strafrechtelijke sanctie. ACOD Post was ook vertegenwoordigd.



Wetsvoorstel aanpassing postwet Tweede voorstel, tweede lezing

In Tribune van mei 2022 gaven we meer uitleg over de plannen van minister van Overheidsbedrijven Petra de Sutter om de postwetgeving aan te passen om misbruiken tegen te gaan en een gelijk speelveld te creëren.

De voornaamste nieuwigheid was het feit dat aanbieders van distributie van pakketten in België een beroep zouden moeten doen op werknemers met een arbeidscontract of op uitzendkrachten. Dit moest voor een minimumpercentage van 20 procent vanaf 1 januari 2023, 50 procent vanaf 1 januari 2024 en 80 procent vanaf 1 januari 2025. De liberale regeringspartijen gingen echter niet akkoord met dit voorstel en De Sutter moest opnieuw aan de slag.

Vandaag ligt er opnieuw een wetsontwerp tot wijziging van de postwet op tafel. De minister blijft erbij dat een aanpassing aan de postwet nodig is om een einde te stellen aan de sociale en fiscale fraude en om de werkomstandigheden van de

werknemers te verbeteren. De 'race to the bottom' moet stoppen.

De voornaamste aanpassingen in het wetsontwerp zijn de volgende.

- Koeriers mogen maximaal 9 uur per dag, 56 uur per week en 90 uur per twee weken en maximaal twee keer per week 10 uur pakjes bezorgen. Die beperking zou ingaan vanaf juli 2026.

- De federale regering legt een minimumloon vast.

- De verplichting voor alle aanbieders van pakketdistributiediensten in België om een tijdsregistratiesysteem te gebruiken waarmee de 'distributietijd' wordt geregistreerd. De data moeten worden overgemaakt aan het BIPT.

- De aanbieders van postdiensten en de rechtstreekse onderaannemers, die een beroep doen op pakketbezorgers, moeten een coördinator aanstellen die de pakketbezorgers informeert over hun rechten en plichten. Ook moet deze coördinator een waakzaamheidsplan opstellen om mogelijke risico's op inbreuken op de postwet

en op het arbeids- en socialezekerheidsrecht te identificeren en indien nodig te remediëren.

De bevoegde Kamercommissie Overheidsbedrijven heeft dit voorontwerp intussen goedgekeurd. Echter, op vraag van de oppositiepartijen N-VA, Vlaams Belang en PVDA komt er nog een tweede lezing in de commissie. Daarna moet de tekst nog naar de plenaire vergadering van de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

Afwachten dus wat het wordt. ACOD Post blijft dit dossier van nabij opvolgen. We houden jullie op de hoogte.

Marianne Peeters

Sociale programmatie 2023-2024

Eisenbundel ingediend, onderhandelingskalender afgesproken

Opnieuw zullen ook onze sectorale onderhandelingen in paritair comité 326 voor Gas en Elektriciteit serieus beknot worden door de loonnormwet die ditmaal een zogenaamde loonmarge van 0 procent imperatief oplegt. Dit wil in eenvoudige woorden zeggen dat voor deze periode de loonkosten niet mogen stijgen, buiten een aantal uitzonderingen zoals via bestaande indexeringsmechanismen en barema-verhogingen.

De onderhandelaars zullen vanaf nu trachten om zo veel mogelijk sociale vooruitgang te realiseren voor alle gebaremiseerde werknemers in onze sector, op basis van het op 12 oktober 2023 door het gemeenschappelijk vakbondsfront ingediende eisenbundel (hieronder samengevat). Voor kaderleden worden normaal gezien aparte afspraken gemaakt, omdat werkgevers systematisch weigeren om ook over hen afspraken te maken in het paritair comité. Voor onze collega's van OV Fluvius zullen besprekingen volgen voor de periode 2024-2025, ook hiervoor zal binnenkort een eisenbundel ingediend worden.

Overzicht eisenbundel sectorale collectieve arbeidsovereenkomst

1. Koopkracht:

- koopkrachtpremie van 750 euro netto, die kan toegekend worden vóór 31 december 2023
- afschaffing negatieve indexering
- optimalisering jubilarispremie.

2. Mobiliteit:

- fietsvergoeding: automatische verhoging tot het fiscaal vrijgesteld plafondbedrag
- verbetering van verplaatsingsmodaliteiten (sociaal abonnement, omniumverzekering, combinatiemogelijkheden met openbaar vervoer...).

3. Tewerkstelling:

- verlenging van de Vlaamse aanmoedigingspremie in een aparte cao
- bijkomende getrouwheidsdag (arbeidsvoorwaarden > 2002)
- individueel afdwingbaar opleidingsrecht van minimaal vijf dagen per jaar per werknemer
- uitbreiding van de bevoegdheden van de sectorale tewerkstellingscel
- herschikking van de arbeidstijd (effectief te presteren uren op minder dagen).

4. Eindeloopbaan:

- vervroegde uitstapmogelijkheid voor pensionering
- verbetering van het extralegaal pensioen (arbeidsvoorwaarden > 2002)
- perequatie regime B
- behoud van sociale voordelen na pensionering.

5. Sociale maatregelen:

- verbetering personeelstarief Gas en Elektriciteit
- verbetering gezondheidszorgen
- verbetering waarborg van inkomen (verbetering formule + bepaling uitsluitingen).

6. Syndicale premie en vormingsfonds:

- automatische verhoging van premiebedrag tot fiscaal plafond en verhoging fonds.

Er werd een onderhandelingskalender afgesproken waarbinnen hopelijk voldoende vooruitgang in de besprekingen kan geboekt worden.

Jan Van Wijngaerden

Sectorale cao landingsbanen

Tijdens de zitting van het paritair comité op 12 oktober 2023 werd eindelijk een nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten over de leeftijdsgrens voor de toegang tot het recht op uitkeringen bij een landingsbaan voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025. Hierdoor kunnen werknemers die tijdskrediet opnemen vanaf 55 jaar in de context van een lange loopbaan of een zwaar beroep ('landingsbaan') en hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde, opnieuw RVA-uitkeringen aanvragen vanaf 1 juli 2023.



ACOD Telecom Vliegwezen protesteerde tegen wet Van Quickenborne

Ook de sector Telecom Vliegwezen tekende op 5 oktober present op de nationale betoging tegen de wet Van Quickenborne. Bedankt aan alle leden en militanten die aanwezig waren!



Proximus Nieuws uit het paritair comité

S&S_GHR_PWR

Yumi: status en transitie maatregelen

Iets meer dan een jaar geleden, tijdens het paritair comité van 29 september 2022, werd een akkoord bereikt over het dossier 'Yumi@myBest & nieuw merit systeem en nieuwe variabele verloning' met belangrijke veranderingen op het vlak van prestatiebeheer en remuneratie.

Dit was een eerste belangrijke etappe, maar verdere stappen moesten nog ondernomen worden vooraleer het plan daadwerkelijk kon worden uitgevoerd. Een ervan was de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven waaraan Proximus is onderworpen, aan te passen om de wijzigingen in het nieuwe beloningsbeleid te kunnen doorvoeren. Door vertraging bij de verschillende administratief-technische stappen in aanpassing van de wetgeving, kon 'Yumi@myBest' uiteindelijk niet voor het prestatiejaar 2023 geïmplementeerd worden zoals gepland. Concreet betekende dit dat het systeem 'My Growth' van toepassing bleef voor het prestatiejaar 2023 en dat er niets veranderde voor zowel de merit van april 2023 (voor de betrokken medewerkers) als voor de bonusbetaling in 2024. Het doel van het dossier 'Yumi status en

transitiemaatregelen' is, nu de aanpassing van de wet van 1991 werd goedgekeurd door het parlement (publicatie in het Belgisch Staatsblad zal volgen), een stand van zaken te maken en overgangsmatregelen in te voeren voor de uitvoering het nieuwe systeem. De verbintenissen die voor het dossier zijn aangegaan, blijven gehandhaafd. De timing is aangepast om de uitvoering in 2024 in plaats van 2023 te laten plaatsvinden.

Naast het einde van de evaluatiescore en de gevolgen daarvan voor de verloning, komt er dus een nieuw systeem van salarisverhoging voor collega's die momenteel recht hebben op een merit, alsook een gewijzigd bonusbeleid. Ook de discriminatie inzake individuele bonus zal worden weggewerkt voor een deel van de medewerkers die vanaf 1 maart 2020 zijn aangekomen, iets waarvoor de ACOD steeds is blijven strijden.

S&S-GHR-SRC

Bring a Friend: special action

Eind 2022 werd het 'Bring a Friend'-programma gelanceerd dat actieve medewerkers toelaat deel te nemen aan het rekruteringsproces van Proximus. Daarbij is het de bedoeling dat ze vacatures in hun eigen netwerk delen en potentiële

kandidaten doorverwijzen naar mogelijke openstaande jobs waarvan zij denken dat er een goede match zou zijn tussen de job en de kandidaat. Voor elke geslaagde doorverwijzing ontvangt de doorverwijzende medewerker onder bepaalde voorwaarden een vergoeding van 1000 euro bruto (onderworpen aan sociale bijdragen en belasting).

Ondanks een aanzienlijke verbetering van de rekruterings in de eerste jaarhelft van 2023, onder meer dankzij het Bring a Friend-programma, blijft het tekort bestaan bij CBU (DIR/DSC) en CUO (OST/ACN), wat resulteert in winkelsluitingen en lange wachttijden voor de klanten. 'Bring a friend: special action' heeft als doel het stimuleren van doorverwijzing door enthousiaste medewerkers dankzij een grotere bonus (1.500 euro bruto in plaats van 1000), voor alle sollicitaties die tussen 1 oktober en 30 november 2023 worden ontvangen en resulteren in een aanwerving. Let wel, de special action is enkel geldig voor geslaagde doorverwijzingen bij CBU-DIR/DSC en CUO-OST/ACN. Voor de andere afdelingen blijven de initiële voorwaarden dezelfde.

Annuska Keersebilck

Comité B Kabinet Ambtenarenzaken schakelt versnelling hoger

Hoewel we nog niet op het einde van de legislatuur zitten, krijgen we de indruk dat het kabinet van minister De Sutter een versnelling hoger schakelt. Het bombardeert ons met verschillende dossiers, aanpassingen KB's en nieuwe KB's. Mochten deze initiatieven nu eens op vraag van ons of van de vakbonden in het algemeen zijn gekomen, kon er misschien meer enthousiasme vanaf. Het belangrijkste op een rij.

KB Demotie

Het KB Demotie dient tot wijziging van drie KB's: het KB 2 van oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, het KB van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van het personeel van het administratief federaal openbaar ambt en het KB van 25 oktober 2013 over de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

Dit ontwerp gaat eigenlijk een stapje verder dan een dergelijke aanpassing onder het vorige kabinet van minister Vandeputte die een tijdelijke demotie (degradatie klasse, niveau) mogelijk maakt, om zagezegd mensen die het moeilijk hebben terug met werkvreugde en minder stress hun job uit te laten oefenen. De opgevraagde statistieken van het gebruik van de 'tijdelijke demotie' leert ons dat er slechts 4 personen die optie gekozen hebben. Waarom dus hier een aanpassing van het KB terwijl het statuut andere mogelijkheden biedt?

De ACOD heeft ernstige bedenkingen bij dit mechanisme en vreest dat het zal ingeschakeld worden om een personeelslid, dat het onderwerp uitmaakt van een remediëring, te dwingen te postuleren voor een dergelijke betrekking om een vermelding 'onvoldoende' te vermijden. De ACOD heeft met nog andere opmerkingen een protocol van niet akkoord ingediend voor dit project.

KB tot wijziging van het KB van 13 juli 2017 toelagen en vergoedingen

- De verplichting de trein te nemen bij verplaatsingen minder dan 500 km voor buitenlandse missies.
- De mogelijkheid een toelage voor gebarentaal te verkrijgen in de drie landstalen.
- Voor alle ambtenaren waarvan hun administratieve standplaats zich thuis bevindt, komt er een aanpassing van de vergoeding voor internetaansluiting en communicatie (art. 87). Men voegt daar nu kantoorkosten/bureauvergoeding bij. Deze vergoeding wordt opgetrokken naar 20 euro + 66 euro (tegen huidige index), dus 88 euro, waar ze nu maximum 60 euro bedraagt. Eerst en vooral hebben we hier kunnen bereiken dat mensen die nu een specifieke vergoeding ontvangen voor kantoorkosten die hoger is dan 88 euro, deze zullen behouden. Maar we stelden wel vast dat deze ambtenaren geen recht op communicatie- en internetvergoeding meer kregen zoals dit nu bij sommige tot 60 euro mogelijk was. Een aanpassing werd aan de tekst aangebracht en men behoudt



20 euro communicatiekosten.

De ACOD merkt op dat de inspecteurs van WASO hier in werkelijkheid 30 euro verliezen. Zij heeft onmiddellijk contact opgenomen met de voorzitter van de FOD WASO om hiervoor een oplossing te vinden.

Invoering KB Functiefamilies in de verschillende niveaus

Het principe bestaat uit het wegvagen van alle functies en niet langer alleen die van het niveau A. Zo zullen in de toekomst ook de functies van de niveaus B, C en D gewogen worden. Het ontwerp heeft echter alleen betrekking op de weging van de functies en niet op de problemen of moeilijkheden, die wij aanbrengen (bijvoorbeeld wat te doen voor het personeelslid van wie de functie 'hoger' of 'lager' wordt gerangschikt?). Hoe zorgen we ervoor dat bij de evaluatiecycli de functies niet substantieel gewijzigd worden om de verantwoordelijkheid of het gewicht ervan te verhogen? Hoewel we hier een protocol van akkoord gaven, maken we ons zorgen over de ingrijpende wijzigingen die de verschillende openbare diensten zouden kunnen aanbrengen, zodra de weging van al deze functies achter de rug is.

KB houdende het kennismakingstraject

De federale openbare diensten voldoen niet aan de verplichting 3 procent personeelsleden met een handicap in dienst te hebben. Volgens het voorgelegde dossier staat het aantal personeelsleden met een handicap in voor slechts 1,09 procent van het personeel van de federale overheid (het gaat over een gemiddelde van alle betrokken openbare diensten).

Om dit percentage te bereiken, voorziet dit ontwerp in een mogelijkheid om de aanwerving en de integratie van personen met een handicap vlotter te laten verlopen. Gezien het hier over positieve discriminatie gaat, kan die per definitie slechts tijdelijk zijn (er wordt afgeweken van algemene bepalingen ten voordele van personen met een handicap).

Het ontwerp 'kennismakingstraject' stelt dat het mogelijk is een selectie te organiseren die minstens bestaat uit een mondeling gesprek als verlichte selectieprocedure. Tijdens dit traject zal de persoon met een handicap ook worden bijgestaan door een begeleider. De vakbonden hebben erop aangedrongen dat in de prestatiedoelstellingen van de begeleider rekening gehouden wordt met de tijd die men hierin investeert.

Dit traject duurt maximum 24 maanden. Daarna kan de persoon benoemd worden. Een beroepsmogelijkheid wordt opgenomen bij een negatief stageverslag dat geen benoeming oplevert. Dit laatste was niet opgenomen in het ontwerp.

Omdat dit ontwerp een positieve benadering heeft, werd hier een protocol van akkoord met opmerkingen gegeven.

Scholingsbeding, heroriëntering om professionele redenen en werkpleklertraject

Men wil hiermee bepaalde categorieën van personeelsleden toegang geven tot opleiding betaald door de overheid, maar wel met een zekerheid dat ze voor de overheid blijven werken (scholingsbeding). Dit traject zou toegankelijk zijn voor:

- personeelsleden die afwezig zijn voor meer dan drie maanden door ziekte of meer dan twaalf maanden voor andere redenen
- de personeelsleden die een re-integratietraject volgen
- de ambtenaren die definitief ongeschikt zijn verklaard door de pensioencommissie
- de ambtenaren die onderworpen zijn aan ambtshalve mobiliteit, door een in de ministerraad genomen Koninklijk Besluit, en die elke aanstelling tot werk zijn verloren door een opheffing van hun gehele overheidsdienst of een deel ervan of door de schrapping van de betrekkingen in het personeelsplan van hun federale dienst
- de personeelsleden waarvan de functie substantieel is gewijzigd ten gevolge van een reorganisatie van de federale dienst.

Over de heroriëntering leven nog veel vragen waarop geen antwoord komt. Dit dossier werd ook nog niet afgerond en wordt nu al op verscheidene vergaderingen meegenomen.

Wat komt er nog aan?

We zijn nog bezig met volgende dossiers over de certificering van de ambtenaren en diensten in de selecties. Hier constateren we dat er in de toekomst nog meer tests zullen afgenomen worden door de FOD's zelf en minder door Selor (nu werkenvoor.be). Dit project werd ook nog niet afgesloten.

Een volgend groot dossier is het KB tot wijziging van de voltijdse vierdaagse werkweek en het wisselende weekregime. Men wil een wettelijk kader scheppen naar analogie van de privé. Zonder dieper op in te gaan op de vraag of het voor onze ambtenaren een goede zaak zou zijn om die mogelijkheid te krijgen, zien we dat ook hier niet iedereen dit recht zal hebben.

Ten slotte werd nog een informatiesessie gehouden om ons te melden dat het contract van hospitalisatieverzekering veranderd werd van AG Insurance naar Ethias. Je kan bijkomende info verkrijgen via <https://t.ly/OWkKp>.

We hopen dat in de volgende weken en maanden dossiers op de onderhandelingstafel komen die onze leden en ambtenaren wel kunnen smaken en het welzijn en hun koopkracht verbeteren.

Kurt Sissau, Tony Six

Generieke proeven C & D Vorbereiding op examens aanwerving en bevordering

Verscheidene sessies vonden al plaats in het verleden, maar we proberen deze vorming tweemaal per jaar te organiseren. Mocht je al ingeschreven zijn voor een testdatum voorafgaand aan onze voorbereiding, dan kan je die datum altijd wijzigen via de website van werkenvoor.be.

De voorbereiding vindt plaats op donderdag 16 november 2023 voor de bevordering/aanwerving naar niveau C en D, in het ACOD-gebouw te Brussel, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Het aantal plaatsen is beperkt. Inschrijven kan tot uiterlijk vrijdag 3 november 2023 via ellen.vannoten@acod.be.

Ter verduidelijking: voor deze voorbereidings sessie worden geen syndicale vrijstellingen gegeven, we betalen wel de eventuele verplaatsingskosten terug en zorgen voor een broodjesmaaltijd.

Veel succes!

Ella Neirinck, Kurt Sissau

Maaltijdcheques voor personeel rechterlijke orde

In het begrotingsakkoord van oktober 2023 werden budgetten vrijgemaakt om maaltijdcheques toe te kennen aan het personeel van de rechterlijke orde. De inspanningen van de ACOD om een gelijke behandeling op het vlak van de maaltijdcheques tussen het personeel van de rechterlijke orde en het personeel van het federaal openbaar ambt te realiseren, lijkt nu toch enigszins een positieve evolutie te kennen. De vooropgestelde datum van invoering in het akkoord is momenteel voorzien voor 1 mei 2024. Van zodra we meer details hebben, laten we jullie meer weten.

Ella Neirinck

Personeel gevangenis Stakingsactie brengt minister naar de onderhandelingstafel

Tijdens de zomermaanden hadden de representatieve vakbonden gezamenlijk en in eerste instantie zonder stakingsintentie aan het kabinet Justitie en de directeur-generaal (DG) hun bezorgdheid kenbaar gemaakt over de sterk toegenomen overbevolking, de in aantal en intensiteit gestegen agressie en de onmogelijke werk- en leefomstandigheden in de gevangenis. Wat gebeurde er toen?

De achteruitgang van deze intussen 'klas-

sieke kwalen' in de gevangenis was en is te wijten aan de uitvoering van korte straffen onder de drie jaar zonder dat de daarvoor nodige plaatsen in de detentiehuizen (nieuw project met 720 plaatsen) er zijn en doordat een maatregel tegen overbevolking door gedetineerden vrij te laten zes maanden voor de geplande datum van invrijheidsstelling stopgezet werd. Hoewel er meer cellen zijn door de opening van nieuwe en grotere gevangenis in Dendermonde en Haren, was de procentuele overbevolking toegenomen

(+ 5 procent tegenover 1 oktober 2022) en verbleven er 1.400 gedetineerden te veel (!) in de gevangenis, met inhumane leefomstandigheden (grondslapers) en onmenselijke werkomstandigheden (werkdruk, agressie...) tot gevolg.

Moeizame gesprekken

De gesprekken die hierop volgden met het kabinet en de DG gaven geen reden om aan te nemen dat er oplossingen zouden komen op de korte termijn (wat essentieel was) en om die reden dienden wij een stakingsaanzegging in voor alle Belgische gevangenis.

Ondanks de stakingsaanzegging kwam het kabinet Justitie niet met een plan van aanpak dat Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden (SMART) was en om die reden was een staking in alle Belgische gevangenis gedurende 48 uur onafwendbaar.

Stakingsdreiging verhoogt druk

Het succes van de stakingsactie was dagen voordat deze startte gekend bij de overheid, die 72 uur tevoren van alle personeelsleden die zouden staken een intentieverklaring overhandigd kreeg. Ook mensen die werken in personeelscategorieën die op andere stakingsdagen niet zo actiebereid zijn, gaven via hun stakingsintentie te kennen dat de werkdruk (die ook voor hen toegenomen was) omlaag moest.

Dit signaal viel blijkbaar niet in dovemansoren, want voor het eerst sinds Vincent Van Quickenborne minister van Justitie is, kon hij fysiek aanwezig zijn tijdens het sociaal overleg met de representatieve vakbonden. Wat voorheen niet mogelijk was- namelijk een SMART plan van aanpak- kon tijdens het sociaal overleg met de minister en in aanwezigheid van de staatssecretaris bevoegd voor de Regie der Gebouwen ineens wel.

Oplossingen in zicht

Het is erg om te zeggen, maar de realiteit is dat zonder dat het personeel geld verloor door de actie en de gedetineerden





het gedurende 48 uur zonder hun vertrouwde personeel moesten stellen er geen wezenlijke voorstellen kwamen van de overheid.

Tijdens de onderhandelingen verdedigde de minister zijn beleid, maar erkende hij ook dat dit mee de oorzaak was van de toegenomen overbevolking en dat hiervoor niet alleen op langere termijn oplossingen moesten geboden worden. Dus kwamen er enkele voorstellen voor de korte termijn.

Zo zal men eraan werken dat mensen die korte straffen moeten uitzitten niet eerst in de klassieke gevangenis terecht komen, maar na een eerste screening meteen naar een plek in een detentiehuis kunnen. Dit zou moeten resulteren in minder instroom van gedetineerden.

Men zal ook het aantal penitentiaire verloven en uitgangsvergunningen doen toenemen om de kans op voorwaardelijke invrijheidsstelling (VI) te doen groeien. Dit zou moeten resulteren in meer uitstroom van gedetineerden.

Samenwerking federaal en regionaal niveau

Op voorstel van de ACOD zal de minister in dialoog gaan met de ministers van de Gewesten die bevoegd zijn voor het Elektronisch Toezicht (ET) om meer werk te maken van de toepassing ervan als autonome (korte) straf en als modaliteit voor VI. De minister heeft zich ertoe geëngageerd de toepassing van ET als modaliteit voor voorhechtenis te blijven benadrukken bij de rechterlijke macht, die in sommige kantons liever blijft dwarsliggen dan meewerkt aan een menswaardige detentie.

Meer is nodig

Uiteraard zijn deze maatregelen aanvullend (en noodzakelijk) bovenop de al bekende zoals meer celcapaciteit (nieuwe gevangnissen en detentiehuisen en heropenen Ieper); het openen van bijkomende Forensisch Psychiatrische Centra (FPC) in 2028 en 2029 om de meer dan 900 geïnterneerden die niet op hun plaats zitten in de gevangnissen de zorg te bieden die zij horen te krijgen; het aanpassen van het strafwetboek opdat geweld ten aan-



zien van gevangenis personeel op dezelfde wijze bestraft wordt als tegenover politie, brandweer en ambulanciers enz.

Wat brengt de toekomst?

Op aangeven van de vakbonden verbond de minister zich ertoe op 6 november terug aan tafel te zitten om een eerste stand van zaken te maken van de situatie en de stappen die gezet worden om op korte termijn de overbevolking onder controle te krijgen en te doen dalen. Dit engagement, samen met het plan van aanpak, heeft ervoor dat de minister van de afgevaardigden het krediet krijgt om zich te bewijzen en er geen nieuwe stakingsactie gepland wordt.

Robby De Kaey

5-sporenbeleid 'Help, de Vlaamse regering is een slechte klusser'

In vorige edities van Tribune kon je al veel lezen over de plannen van de Vlaamse regering om het personeelsstatuut (VPS) en de loon-en arbeidsvoorwaarden grondig aan te passen. Nu loopt de eindonderhandeling na meer dan vier jaar van informele en formele onderhandelingen. Toch slaagt deze regering er nog steeds niet in om een degelijk, kwaliteitsvol statuut uit te bouwen, zowel voor de huidige statutairen en contractuelen als voor de nieuwe personeelsleden. Daarom voerden vakbonden en personeel opnieuw actie.

Met de boodschap 'Help, de Vlaamse regering is een slechte klusser' vond de actie plaats aan het Conscience-gebouw in Brussel. Symbolisch werden ludieke actiespelletjes gespeeld: touwtrekken tussen vakbonden en regering, zaklopen omdat de Vlaamse regering ons in de zak wil zetten enz. Met rode, groene en blauwe emmers bouwden de vakbonden een muur omdat zij opbouwen en niet afbreken. Daarnaast voerde ACOD Overheidsdiensten zelf een pamflettenactie aan alle Vlaamse Administratieve Centra (VAC).

Centraal tijdens de acties stond het verzet tegen het afschaffen van de vaste benoeming in de toekomst. Die trofee wil de Vlaamse regering binnenhalen. Dat is een fetisj en een puur ideologische keuze. Eerst wou ze de vaste benoeming voor iedereen afschaffen, maar daar zijn we direct tegenin gegaan. Alle huidige statutairen behouden hun vaste benoeming en alles wat daaraan verbonden is. Dit ziet er goed uit, maar het is niet volledig zo. De huidige statutairen (70 procent van het personeel) verliezen niets, maar



krijgen in de toekomst ook niets bij. En de anomalieën uit het verleden worden niet rechtgezet. Tevens zal de steeds kleiner wordende groep van statutairen op termijn geen slagkracht meer hebben om nog goede sectorale akkoorden en cao's te sluiten. Nieuwe statutaire wervingen zouden alleen nog kunnen in een beperkt aantal gezagsfuncties en zij volgen dan het loon- en arbeidsvoorwaardensysteem van de contractuelen. Maar men wil voor hen een ander ziektesysteem toepassen, een opbouwsysteem dat niet beter is.

De ACOD wil dat de vaste benoeming in de toekomst behouden blijft voor iedereen. De huidige contractuelen (30 procent van het personeel) moeten statutair kunnen worden. Werken voor een overheid vraagt een goede bescherming tegen politieke druk. De vaste benoeming biedt de beste

garantie op twee vlakken. Ze garandeert een objectieve en onafhankelijke dienstverlening aan de burgers zonder politieke of economische druk. Het statuut biedt een beter pakket loon- en arbeidsvoorwaarden en kan beter concurreren in de war on talent. Daarom blijft de ACOD in afwachting van de statutarisering hameren op een volledige uitbouw van gelijkwaardige loon- en arbeidsvoorwaarden voor contractuelen.

Wij vinden het hypocriet dat de Vlaamse regering twee maten en twee gewichten hanteert. Aan de ene kant is dezelfde regering met een N-VA-minister van Onderwijs volop aan het vast benoemen van leerkrachten, terwijl aan de andere kant geen vaste benoemingen meer wil in haar eigen entiteiten. Schijnheilig en onsamenhangend!

Op een militantenconcentratie in oktober bepaalden we onze verdere strategie en aanpak. Wij doen voort, samen met u.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael





Sectoraal akkoord 2020-2022 Eindelijk de uitvoering

Vorig jaar en begin dit jaar onderhandelen de vakbonden en de Vlaamse regering over een sectoraal akkoord 2020-2022. Het resultaat was onverhoopt succesvol. Op 8 september 2023 gaf de Vlaamse Regering uiteindelijk haar definitieve goedkeuring aan het ontwerpbesluit dat de terugkerende maatregelen van het sectoraal akkoord 2020-2022 verankert in het Vlaams personeelsstatuut (VPS). Een overzicht.

- Eerder dit jaar werd de verhoging van de maaltijdcheques van 7 euro naar 8 euro doorgevoerd. De ACOD maakte er de Vlaamse regering attent op dat dit zeer snel moest gebeuren wegens de RSZ-regels (uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal effectieve prestaties heeft verricht). Ook werden er al ecocheques (2 x 250 euro) en sport- en cultuurcheques toegekend aan alle personeelsleden die in dienst waren op 31 december 2022. Ecocheques en sport- en cultuurcheques zijn eenmalig.

- Er is vooreerst en niet in het minst de baremieke verhoging. De salarisschalen

stijgen met 250 euro op jaarbasis (geïndexeerd $250 \times 1.75 = 440$ euro bruto). Dit leidt ook tot een verhoging van de grensbedragen van de gewaarborgde bezoldiging, de haard- en standplaatstoelage, het optrekken van de bedragen van de onder- en bovengrens voor de toelage tijdelijke functieverzwaarings, de grensbedragen voor de salarisbonus bij deeltijdse prestaties, het zeegeld en de toelagen voor de personeelsleden met de graad van loods. In totaal betekent dit een bruto loonsverhoging van 550 euro voor iedereen.

- De eindejaartoeelage wordt verhoogd met 2 procent tot 4 procent, afhankelijk van de rang. De ACOD stond erop dat iedereen hetzelfde bedrag kreeg, van arbeider tot secretaris-generaal. Iedereen hetzelfde percentage toekennen zou betekend hebben dat de hoogste lonen nog meer netto zouden krijgen ten opzichte van de laagste.

- De thuiswerkvergoeding is nieuw. Personeelsleden die op maandbasis gemiddeld minstens één dag per week thuiswerken, krijgen een thuiswerkvergoeding van 20 euro per maand. Dit betekent voor velen een netto opslag van 240 euro per jaar.

- De fietsvergoeding wordt verhoogd voor zowel woon-werkverkeer als dienstverplaatsingen van 0,21 euro per kilometer tot 0,25 euro per kilometer. Allen op de fiets!

- Opgespaarde vakantiedagen voor personeelsleden die met pensioen gaan is een recht. In uitzonderlijke gevallen (dienstnoodwendigheden of in overleg en met uitdrukkelijk akkoord van het personeelslid) kunnen ze uitbetaald worden op het moment van pensionering.

De maatregelen gelden met terugwerkende kracht tot 1 januari 2023. De uitbetaling gebeurt samen met het salaris van oktober in twee verschillende betalingen en verscheidene loonbrieven. De verhoogde eindejaartoeelage wordt uiteraard in december uitbetaald.

Al bij al is dit een mooi resultaat waarvoor de ACOD weliswaar hard gestreden heeft. Het was voor ons belangrijk dat iedereen er beter zou van worden. We kijken uit naar het volgende sectoraal akkoord 2023-2024 maar momenteel blijft het stil aan de overkant, bij de Vlaamse regering.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat



Financiering kinderopvang Eindelijk op de goede weg?

ACOD LRB ziet positieve elementen in de maatregelen die de Vlaamse regering aankondigde voor de kinderopvang. Samen met de partners van het Consortium Kinderopvang en organisaties zoals de ouders van Crisiskabinet Kinderopvang hebben we ons in de week voor de septemberverklaring ingezet om de beleidsmakers onder druk te zetten.

Op slechts één week tijd werden 36.000 handtekeningen verzameld voor een structurele en duurzame verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector. Het maatschappelijke draagvlak voor doortastende maatregelen is vandaag groter dan ooit. Geen enkele partij, ook niet de N-VA die de vinger op de knip wilde houden, kon daar tijdens de onderhandelingen nog omheen. Een van de voornaamste conclusies is dan ook dat sociale strijd, samenwerking en coalitievorming tussen middenveldorganisaties loont.

Verhoogd budget

De kinderopvangsector mag rekenen op een bijkomende en jaarlijks terugkerende

verhoging met 270 miljoen euro, waardoor het budget klimt naar 1,1 miljard. Het is een belangrijke stap. Tegelijkertijd zijn we nog ver af van de noodzakelijke verdubbeling van het budget die nodig is om een kwalitatieve en betaalbare kinderopvangsector te creëren met een aanbod dat voldoet aan de vragen en de verzuchtingen vanuit de samenleving. Daarvoor is een budget van om en bij de 2 miljard nodig.

Verlaging begeleider-kind-ratio

Een genuanceerde beoordeling van de positieve en negatieve punten uit dit akkoord is aan de orde. Onze analyse leert dat het samenspel van bepaalde maatregelen dreigt te leiden tot een commercialisering van de kinderopvang onder auspiciën van (Franse) for profit-multinationals. Maar laat ons eerst een blik werpen op de concrete besteding van de 270 miljoen euro en beginnen met de positieve elementen. De begeleider-kind-ratio – nu met negen kinderen voor één begeleider de hoogste van Europa – zal stelselmatig zakken waarbij met een leeftijdsdifferentiatie van de

kinderen gewerkt zal worden. Hiervoor zou 118 miljoen euro uitgetrokken worden. De ratio voor baby's tot 12 maanden moet zakken naar één begeleider voor vijf kinderen. Voor kinderen vanaf 12 maanden zal dat één begeleider voor acht kinderen zijn. Voor gemengde groepen moet de ratio evolueren naar één begeleider voor zeven kinderen.

De meeste kinderdagverblijven zijn gemengd, dus in de praktijk zal de ratio van één begeleider voor 7 kinderen het meest gangbaar zijn. De ratio blijft zeker voor de gemengde groepen en de groepen zonder baby's nog te groot. Het komt voor de gemengde groepen neer op een verlaging met slechts één kind. Het is onwaarschijnlijk dat de kinderbegeleiders dit zullen ervaren als een grote verlaging van de werkdruk. Tegelijkertijd moeten we beseffen dat het onmogelijk was de ratio in één beweging te verlagen naar vijf kinderen.

Extra logistieke medewerkers

Vanuit het oogpunt van de loon- en arbeidsvoorwaarden mogen we ons niet laten verblinden door de uiteraard positieve

Lokale en regionale besturen

beslissing om de begeleider-kind-ratio te verlagen. Enkele zaken maken ons ongerust. ACOD LRB neemt deel aan de Toekomstgroep die zich buigt over de hervorming van de kinderopvangsector. Iedereen aan tafel is het erover eens dat uitsluitend kinderbegeleiders mogen meetellen voor de berekening van de ratio. De redenering daarachter is een kunstmatige verlaging van de ratio door de inzet van logistieke medewerkers (in de plaats van gediplomeerde kinderbegeleiders) uit te sluiten. De Vlaamse regering heeft niettemin toch beslist dat logistieke medewerkers voor 25 procent van het personeelsbestand mogen meegerekend worden in de ratio. De maatregel zou echter slechts tijdelijk zijn. Door logistieke medewerkers in te zetten om te koken, te wassen en te poetsen, komt er voor de kinderbegeleiders ook tijd vrij voor de zorg en ontwikkeling van de kinderen. Zelf zullen de logistieke medewerkers geen verzorgende en pedagogische taken op zich mogen nemen. Het komt erop aan dit in de praktijk goed af te dwingen en hierin is ook een rol weggelegd voor onze lokale syndicale afvaardigingen.

Gevaar van flexi-jobs in de kinderopvang

Het zou geen regering met Open VLD zijn zonder een nieuwe poging om het systeem van de flexi-jobs op te rekken naar nieuwe sectoren. De Vlaamse regering vroeg aan de federale regering flexi-jobs te introduceren in het onderwijs, het openbaar vervoer en de kinderopvang. Jammer genoeg gaf de federale regering positief gevolg aan dit verzoek. Ze besliste flexi-jobs uit te breiden naar twaalf andere sectoren, waaronder de kinderopvang. Een dergelijke uitbreiding is uiteraard een nieuwe adering voor de sociale zekerheid. Het is een cadeau aan de werkgevers die zich andermaal kunnen laven aan een bron van goedkope en hyperflexibele arbeidskrachten. De verdrijving van de reguliere tewerkstelling en de teloorgang van duurzame, kwalitatieve jobs is de onvermijdelijke keerzijde van de medaille. Specifiek voor de kinderopvang is dit ook gewoonweg een kapitale blunder. De grote uitstroom en de kwakkelende instroom van kinderbegeleiders (en onthaalouders) heeft net alles te maken met jarenlange verwaarlozing van de loon- en arbeidsvoorwaarden. Het is onmogelijk dat een nog slechter statuut opeens zou zorgen



voor de kentering. Er is nood aan werkbare jobs met een goede verloning die ook de opbouw van sociale rechten mogelijk maken. Zoiets zou toch een evidentie moeten zijn voor de socialistische partijen in de federale regering.

Extra plaatsen vooral bij zelfstandige opvang

Sommige beleidsvoorstellen bestendigen de beleidsfouten van het verleden. Zo zullen er 3.000 extra plaatsen gecreëerd worden in subsidietrap 1. Het gaat voornamelijk over zelfstandige organisatoren die lagere lonen betalen dan deze die gangbaar zijn bij de groepsopvang in de hogere subsidietrap 2. Opnieuw de keuze voor de creatie van goedkopere plaatsen, waarvoor onder meer minister van Begroting Matthias Diependaele (N-VA) voor de aanvang van de onderhandelingen nog gepleit had. De kinderdagverblijven in subsidietrap 1 zien ook een verhoging van hun basissubsidie naar 3.000 euro (kostprijs 27 miljoen euro).

Het blijkt dat de Vlaamse werkgeversorganisatie Voka de drijvende kracht is achter de beslissing voor de bijkomende investeringen in trap 1-plaatsen. Het hangt samen met de keuze van Voka om sterker in te zetten op een verhoging van het aanbod via bedrijfscrèches. Voka legde een plan op tafel voor een publiek-private cofinanciering. Voor de creatie van extra plaatsen in bestaande crèches zou de overheid voorzien in de trap 1-basissubsidie. De werkgever past vervolgens een bedrag bij tot op het punt dat het equivalent van een trap 2-subsidie wordt bereikt.

De keuze voor extra en beter gesubsidieerde trap 1-plaatsen is kortom een cadeau aan de Vlaamse werkgevers. Sommige kapitaalkrachtige en winstgevende bedrijven zullen op een relatief goedkope manier een bedrijfscrèche kunnen realiseren. Op kosten van de belastingbetaler. Vergeet niet dat er ook een federale fiscale aftrek voor bedrijfscrèches bestaat.

Bedrijfscrèches: natte droom van Voka

Voka heeft het plan van de bedrijfscrèches uitgewerkt met het ziekenfonds Helan, dat in Vlaanderen kinderopvang aanbiedt met 95 onthaalouders en 65 groepsopvangen. De septemberverklaring zal echter ook de interesse gewekt hebben van de Franse dienstmultinationals Babilou. Het commerciële bedrijf baat in Brussel verschillende groepsopvangen uit en legt zich ook toe op de uitbouw en het beheer van bedrijfscrèches. De verhoging van de trap 1-subsidie maakt het voor commerciële spelers nog interessanter om de aandacht naar Vlaanderen uit te breiden. Een vaste inkomensstroom in de vorm van een subsidie verlaagt het risico voor private investeringen en vergroot de mogelijkheid om winst te maken in de kinderopvang op basis van een commerciële uitbating. In een arbeidsintensieve sector met weinig marge voor efficiëntiewinsten op organisatorisch vlak wordt in functie van die winst sterk bespaard op personeel. Met zo weinig mogelijk kinderbegeleiders zoveel mogelijk kinderen verzorgen. Is dat niet waar we juist komaf mee willen maken? We zullen moeten zien hoe dit in de prak-

tijk zal evolueren. In ieder geval besliste de Vlaamse regering ook 2.000 extra plaatsen in subsidietrap 2 te creëren.

Gelijke toegang voor werkende en niet-werkende ouders

Het is natuurlijk een goede zaak dat de Vlaamse regering ook 55 miljoen euro reserveert om 5.000 trap 1-plaatsen te laten omschakelen naar de hogere subsidietrap 2. We moeten gaan naar een kinderopvang waarin iedere plaats op dezelfde manier gesubsidieerd wordt. In kinderdagverblijven met een trap 2-subsidie betaalt de gebruiker volgens het inkomen.

Maar met het plan van Voka wijken we af van de intentie om te evolueren naar een kinderopvangsector met voor 100 procent inkomen-gerelateerde tarieven. De keuze voor bedrijfscreches zal bovendien tot gevolg hebben dat het aanbod van de kinderopvang nog sterker op de leest geschoeid zal zijn van koopkrachtige gezinnen met twee werkende ouders.

In dit verband besliste de Vlaamse regering ook nog de bestaande voorrangregels voor werkende gezinnen aan te scherpen. Plaatsen zullen voorbehouden worden voor ouders die minstens 4/5 werken. Zelfs mensen die deeltijds werken dreigen hierdoor uit de boot te vallen.

Het spreekt echter voor zich dat vooral de kinderen die opgroeien in kansarme

milieus met hoge werkloosheid hiervan de dupe zullen zijn. Kansarme kinderen dreigen kostbare ontwikkelingskansen te missen en vanuit pedagogisch oogpunt achterop te hinken wanneer zij maar tweede, derde of vierde keuze krijgen.

Het is ons een raadsel hoe de Vlaamse regering denkt op deze manier meer mensen aan het werk te krijgen. Het is evident dat ook werkzoekenden moeten kunnen rekenen op kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang. Ze kunnen toch moeilijk hun kinderen meenemen op een sollicitatiegesprek?

Publieke middelen voor publieke kinderopvang

Voor socialisten en sociaaldemocraten is het aan de overheid om een universeel kinderopvangaanbod te garanderen. Dat wil zeggen: voor iedereen en zonder onderscheid. Een overheid kan daartoe zelf openbare kinderdagverblijven inrichten, zoals veel lokale besturen gelukkig doen, of non-profit vzw's subsidiëren. Met de huidige Vlaamse regering evolueren we vooral naar een model waarbij publieke middelen gebruikt worden als hefboom om privaat kapitaal aan te trekken. Het zal onvermijdelijk ook een verlies aan beleidsvormend vermogen voor die overheid betekenen.

Met de keuze voor publiek-private cofinan-

ciering zal immers in toenemende mate de private sector – de Vlaamse werkgevers – op basis van de eigen personeelsnoden de beslissingen over de bijkomende extra plaatsen sturen. De continuïteit van de dienstverlening kan daardoor echter in het gedrang komen. Op de krappe arbeidsmarkt is het duidelijk dat bedrijven werk willen maken van bedrijfscreches om een concurrentievoordeel in de zogenaamde 'war for talent' te verkrijgen. Maar wat als de economische situatie zou wijzigen? Wat als de krapte op de arbeidsmarkt zou afnemen? Wat als het bedrijf in kwestie in slechte papieren belandt? In al die situaties is het zeer denkbaar dat de financiering vanuit het bedrijf dan stopgezet zou worden. Met een verlies aan plaatsen tot gevolg, tenzij een (lokale) overheid alsnog in de bres springt om dit te voorkomen. Het plan van Voka is allesbehalve sociaal, laat staan democratisch. De planning en programmatie van de bijkomende plaatsen kan niet alleen gebeuren op basis van economische criteria. Ook de sociale en pedagogische functies van de kinderopvang zijn waardevol. Ze mogen niet ondergeschikt gemaakt worden aan de winstcalculi. Zullen we nu werkelijk opnieuw de fouten van het verleden herhalen?

Willy Van Den Berge, Dries Goedertier



Diverscity Gezocht: lokaal talent

Het invullen van vacatures met competente medewerkers is een huzarenklus voor veel lokale besturen. En dan is het hopen dat die medewerkers ook blijven. Samen met de drie representatieve vakbonden verlengt de VVSG haar samenwerking met de Vlaamse overheid via het sectorconvenant en bijhorende addenda. De concrete uitvoering gebeurt door het paritair samenwerkingsverband Diverscity. Hoe gaat dat in zijn werk?

De keuze voor de acties wordt mede bepaald door de resultaten van de rondvraag bij personeelsdiensten in het voorjaar van 2023. Op die manier kan maximaal tegemoetgekomen worden aan de noden van de besturen op weg naar een hogere werkzaamheidsgraad met werkbare en duurzame jobs.

De acties vertrekken vanuit drie grote uitdagingen. Een eerste is het gegeven dat de sector moet zorgen dat er voldoende instroom mogelijk is bij lokale besturen gezien de 'war for talent' op de krappe arbeidsmarkt. Vervolgens moet de sector erover waken dat de medewerkers die in dienst zijn, ook in dienst (kunnen) blijven en niet uitstromen naar andere sectoren of uitvallen wegens ziekte. Ten slotte moet de sector verder inzetten op het versterken van leiderschap in de organisaties om werkbare, duurzame en inclusieve jobs te creëren.

Voldoende instroom en zij-instroom

Om te zorgen dat er voldoende instroom mogelijk is, worden verscheidene acties uitgewerkt. Om zich te profileren als interessante werkgever wordt de website LokaalWerkt versterkt. "Momenteel vissen lokale besturen allemaal in dezelfde vijver en te vaak worden vacatures ingevuld door medewerkers uit andere besturen. Willen we echt bijkomende instroom realiseren, dan moeten we ook mikken op mensen van buiten de sector", zegt Piet Van Schuylenbergh, gevolmachtigd onderhandelaar VVSG en voorzitter van de stuurgroep Diverscity. "Helaas hebben veel mensen een verkeerd en negatief beeld van de sector."

Er liggen heel wat mogelijkheden in de

verruiming van het duaal leren. "Dankzij de trajecten van duaal leren, leren jongeren de werkmogelijkheden van dichtbij kennen. Zo gaan stagementoren een nieuwe uitdaging aan om leerlingen te begeleiden. Daarnaast kan het toekomstig duaal leren in het volwassenenonderwijs ook zorgen voor vers bloed", verduidelijkt Maya Vermoesen, vaste gemachtigde VSOA LRB.

Door jongeren en cursisten een leerwerkplek aan te bieden, leren zij het lokaal bestuur als werkgever kennen en groeit de kans dat ze daar ook solliciteren als er een vacature vrijkomt. Om dit duaal leren te realiseren, wordt heel wat tijd en aandacht besteed aan de taken van het sectoraal partnerschap: erkenningsaanvragen beoordelen, plaatsbezoeken doen, controle van de mentoren...).

Net omdat de mentoren een rol van cruciaal belang spelen bij de kwalitatieve begeleiding, wordt geïnvesteerd in hun opleiding. Zij moeten mee ervoor zorgen dat de leerling of cursist op de werkvloer de juiste competenties aangeleerd krijgt. Door meer in te zetten op duaal leren en intensief werkplekleren, moet het ook gemakkelijker worden om medewerkers de juiste competenties te laten verwerven op de werkvloer.

Een bepalende rol is dan ook weggelegd voor de jobcoaches die instaan voor de begeleiding van nieuwe medewerkers. "Daar kan het structureel instroomkanaal toekomstperspectieven bieden binnen de lokale besturen", vervolgt Maya Vermoesen. Medewerkers gaan al aan de slag bij een lokaal bestuur en behalen het diploma tijdens de tewerkstelling.

Een knelpunt bij lokale besturen vormen dikwijls de sollicitatieprocedures. Die hebben vaak het imago dat ze omslachtig zijn, lang duren en zeer administratief bekeken worden. Daarom start een pilootproject voor duurzaam en inclusief rekruteren waarin ook aandacht is voor het bereik van kandidaten, taalgebruik in procedures en onbewuste discriminatie, minder omslachtige selectietechnieken...

Daarnaast zet de sector in op twee specifieke doelgroepen. Een eerste groep zijn de medewerkers van een lokaal bestuur die reeds lange tijd afwezig zijn

wegens ziekte, maar via een aangepaste job terug aan de slag kunnen via een re-integratietraject. Een tweede groep zit in de inactieve arbeidsmarktreserve die ook niet gekend is bij VDAB. Specifiek voor de zorgfuncties vinden opnieuw social profit-salons plaats in samenwerking met VIVO (het overkoepelend initiatief van werkgevers en vakbonden voor vorming en werk in de social profit).

Duurzame retentie

Investeren in instroom heeft pas zin als er ook duurzame retentie is. Dit betekent dat medewerkers aan de slag kunnen in werkbare jobs. "Werkbaar werk en een toegankelijke dienstverlening – ook digitaal – met oog voor de kwetsbaarste gebruikers liggen ACOD LRB nauw aan het hart. We zetten dan ook graag onze schouders achter het nieuwe sectorconvenant voor de lokale besturen. Want werkbaar wint", weet Willy Van Den Berge, federaal secretaris ACOD Lokale en Regionale Besturen.

Een belangrijk aspect daarin is dat medewerkers over de juiste vaardigheden beschikken, zowel voor hun job vandaag als in de toekomst. Digitale vaardigheden vormen daar een significant onderdeel van. "Maar ook het ontwikkelen van een permanente leercultuur is noodzakelijk", vult Piet Van Schuylenbergh aan. "Het is goed dat ook nieuwe vormen van opleiding ingang vinden, zoals het recent opgestarte pilootproject voor on-line learning. Naast de klassieke opleidingsdagen is er ook nood aan andere en vooral kortere vormen van leren."

Werkbare jobs houden ook in dat ze psychologisch veilig zijn. Daarom komen er acties rond integriteit en het voorkomen (indien nodig ook de aanpak) van discriminatie.

Leiderschap

Een laatste grote uitdaging is het versterken van leiderschap in de organisaties. Inclusief leiderschap is niet alleen een zaak voor de algemeen directeur of het managementteam. Het is een aandachtspunt voor elke leidinggevende. De succesvolle



opleidingen 'leidinggeven voor ploegbazen' worden verruimd naar diverse groepen leidinggevend. In dit aanbod komt ook het aspect innovatieve arbeidsorganisatie aan bod. Vandaag zijn reeds negen sociale diensten van het OCMW betrokken in een pilootproject.

Sectorfonds

Met dit nieuw convenant heeft Diverscity een actieplan voor de komende twee jaren

tot juni 2025. Daarna zal over een nieuw convenant moeten onderhandeld worden. Dit paritair samenwerkingsverband is dus sterk afhankelijk van externe financiering. Door dit sectorconvenant te onderschrijven, ondersteunen de vakbonden van de openbare sector het engagement van de lokale besturen om zich als aantrekkelijke werkgever te manifesteren. Om de sociale partners toe te laten volwaardig deze verantwoordelijkheid op te nemen is het noodzakelijk om – in uitvoering van het

sectoraal akkoord van 8 april 2020 – de bestaande paritair beheerde samenwerkingsverbanden te bundelen in een uit te bouwen paritair samengesteld sectorfonds. In afwachting hiervan denken we alvast een interessant aanbod te bieden aan lokale besturen.

*Peter Neiryck
Coördinator Diverscity*

Een blik op de vormingsfondsen

Met de paritair beheerde middelen organiseert Diverscity verschillende vormingsfondsen voor de medewerkers van lokale besturen. Deze opleidingen vinden plaats in het lokaal bestuur en omvatten een waaier van thema's: digitale vaardigheden, jobtevredenheid, samenwerken in team, verbindend communiceren, voorkomen van burn-out...

Met een deel van het uit het VIA4-akkoord beschikbaar budget voor Vorming, Training en Opleiding is een Vormingsfonds

Kinderopvang, Thuiszorg en Ouderenzorg opgericht. Deze opleidingen worden gratis aangeboden en verdeeld via een 'trekkingsrecht' in functie van de grootte van de diensten.

Via het Vormingsfonds Focus op Talent is het mogelijk een opleiding te organiseren binnen het lokaal bestuur. Die kan voor alle medewerkers binnen het lokaal bestuur ingezet worden. In 2023 en 2024 heeft elk bestuur recht op twee of vier vormingen uit het vormingsfonds Focus op

Talent tegen het voordeeltarief van 1.000 euro. Politiezones, welzijnsverenigingen, hulpverleningszones, zorgverbanden enz. blijven recht hebben op twee vormingen. De vorming kost in werkelijkheid meer dan 1.000 euro, maar dankzij de financiële tussenkomst van de Vlaamse overheid worden alle kosten boven 1.000 euro gedragen door het vormingsfonds.

*Meer info:
www.diverscity.be/vormingsfondsen*

Politie Betere voorwaarden bij de sociale dienst

De meeste collega's kennen de sociale dienst van de politie (SSD) vrij goed, al van in het begin van hun carrière. Je koopt er filmtickets met korting en aankoopcheques voor tal van firma's, sluit er voordelig verzekeringen af of neemt er een gsm-abonnement. In de algemene vergadering van deze vzw zetelen ook afgevaardigden van de ACOD. We trachten daar steeds de beste beslissingen te verkrijgen in het voordeel van het personeel. Zo werd nu beslist enkele wijzigingen door te voeren ten gunste van het personeel.

Vergeet zeker ook niet de psychosociale ondersteuning die de sociale dienst biedt. In elke provincie is er een maatschappelijk assistent die volledig onafhankelijk van de werkgever u kan helpen bij moeilijkheden waarmee je te maken krijgt. Deze mensen hebben allen bijkomende opleidingen gevolgd om je zo goed mogelijk te ondersteunen. Zit je niet goed in je vel, heb je financiële problemen, staat je wereld even op zijn kop? Bij hen kan je terecht. Maar hieronder hebben we het even over andere dingen.

De verbeteringen

- De sociale dienst betaald een aantal premies uit. Zo krijg je bij pensionering een budget van 250 euro waarmee je op de site van SSD aankoopcheques kan aanschaffen, maar bij een geboorte was dit slechts 120 euro. Het goede nieuws: de geboortepremie wordt vanaf 1 januari 2024 opgetrokken naar 200 euro. Goed nieuws voor alle baby's en hun ouders die in 2024 geboren worden. Belangrijk om weten is dat wanneer beide ouders werken bij de politie beiden deze cheque kunnen aanvragen voor dezelfde baby.

- Er zullen meer tickets beschikbaar zijn in de acties 10-5. Bij deze actie kan elk personeelslid zolang de voorraad strekt 10 goedkopere toegangstickets voor pretparken aankopen waarbij de sociale dienst zelf nog eens 5 euro korting betaalt. Dat aantal wordt nu verhoogd naar 20. Iedereen zal dus 10 extra tickets kunnen kopen

met de 5 euro extra korting.

- De bijdrage van SSD aan de bioscoopcheques wordt opgetrokken van 50 cent naar 1 euro per ticket. Gelet dat de bioscopen vermoedelijk weer hun prijzen zullen optrekken, is dit een welkome korting.

- Een andere goede zaak is dat de gsm-abonnementen van Proximus eind dit jaar aangepast worden. Het beschikbare datavolume per abonnement zal sterk stijgen. Eigenlijk krijg je de data van het volgende hogere abonnement. Het is dan zeker de moeite om je gebruik eens te checken en te bekijken of je niet even goed een goedkoper abonnement kan afsluiten. Voor de meeste mensen zal dit zeker het geval zijn. Om die reden hebben we ook ingestemd om de beheerskosten van 50 cent per abonnement opnieuw te activeren.

- De mobiele keukens kunnen vanaf 2024 ook gecombineerd worden met de tussenkost voor de teambuilding. Dat was nu nog niet mogelijk. Hierdoor wordt een teambuilding weer net iets betaalbaarder.

- Het management had voorgesteld om de bijdrage van 50 euro in de hospitalisatieverzekering van 65-plussers af te schaffen.

Daar hebben we ons vanuit de ACOD met succes stegen verzet. We vinden het niet correct dat deze groep die minder inkomen heeft in de steek gelaten zou worden, terwijl we wel het aantal bezoeken aan pretparken, waar de SSD de 5 euro korting betaald, optrekken. Dat klopt voor ons niet. Als we iedereen de kans geven om 20 in plaats van 10 keer 5 euro korting te krijgen op een pretpark ticket, kan je voor ons dezelfde 50 euro niet afnemen van een gepensioneerde.

- Ten slotte wijzen we nog op het belang van aan de SSD je privé e-mailadres op te geven en niet je werkmail. Je werkmail wordt immers een maand na je pensioen onverbiddelijk afgesloten. De SSD kan je dan niet meer mailen en je bent dan ook alle mails kwijt die je al kreeg van de SSD.

Luc Breugelmans



ACOD LRB zkt m/V/X

In de sector lokale en regionale besturen werken 171.000 personeelsleden. Hiervan zijn 62 procent vrouwen (cijfers 2022). Deze verhouding man/vrouw zien we echter niet weerspiegeld in de structuren van onze vakbond. Dit betekent dat de werkvloeren waar vrouwen werken, ondervertegenwoordigd zijn door vrouwen. Of zoals Wangari Maathai, milieuactiviste en eerste vrouwelijke Afrikaanse Nobelprijswinnaar, het formuleerde: "Hoe hoger je komt, des te minder vrouwen er zijn."

Naar aanloop van de statutaire congressen van 2024 verschenen in Tribune de oproepen voor kandidaturen voor verschillende mandaten. In de provincies worden de militantengroepen terug samengesteld en (her)verkozen.

ACOD LRB wil vrouwelijke collega's extra aanmoedigen om militant te worden en/of zich kandidaat te stellen voor beschikbare mandaten. We weten dat dit niet evident is omdat vrouwen vaker dan mannen het werk combineren met zorgtaken. Vrouwen twijfelen vaker dan mannen over hun talenten. Geheel onterecht. Dat bewijzen de huidige vrouwelijke militanten elke dag.

Samen met het ABVV ijveren wij voor een samenleving met meer rechtvaardigheid, gelijkheid en solidariteit. Daarom is het logisch en consequent om ook in de eigen organisatie te streven naar een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen.

We werken ook aan verjonging en meer diversiteit. Het is belangrijk dat wie het meest geraakt wordt door onrecht en ongelijkheid de syndicale agenda mee bepaalt en mee beslist over de aanpak ervan. Een evenwichtige vertegenwoordiging betekent evenwichtige beslissingen.

Heb je interesse om militant te worden van ACOD LRB, neem contact op met je ACOD-delegatie of het lokaal ACOD-secretariaat. Contactgegevens vind je op www.acodlr.be.



Mieke, Els en Kim, ACOD LRB-militanten in de kinderopvang.

Gezocht: geld voor het hoger onderwijs!

Meer dan 3.000 personeelsleden en studenten maakten de minister op 11 oktober duidelijk dat het hoger onderwijs dringend het geld moet krijgen waarop het recht heeft. Je kan onze eisen nog eens lezen in het vorige nummer van Tribune of op onze website. De foto's zijn van ACOD Onderwijs, Tim Cools en Gianni Vanlangendonck (@GVLmedia).



Europese inspiratie Groene transitie beroepsonderwijs

De werkgroep 'Europese onderwijsruimte voor beroepsonderwijs en -opleiding en de groene transitie' - onder coördinatie van de Europese Commissie - verzamelde 57 inspirerende praktijken uit 20 landen in geheel Europa.

Etuce, de Europese onderwijsvakbond waarvan ACOD Onderwijs lid is, is actief betrokken bij de groene transitie in beroepsonderwijs en -opleiding. De ondersteuning van leerkrachten in beroepsonderwijs en -opleidingen en de bevordering van duurzaamheid zijn belangrijke prioriteiten.

Etuce draagt ook bij aan een CEDEFOP-studie over de beoordeling van de haalbaarheid van een pan-Europese enquête onder personeel in beroepsonderwijs en -opleiding, waarvan de resultaten de

noodzaak van een betere tijdstoewijzing voor leerkrachten in beroepsonderwijs en -opleiding aan het licht brachten.

De Europese onderwijsvakbond verwelkomt dit nieuwe compendium als een middel voor leerkrachten om groene vaardigheden en duurzaamheid in het curriculum te integreren en studenten en leerlingen voor te bereiden op de veranderende arbeidsmarkt. Onderwijsvakbonden kunnen de informatie in deze studie gebruiken om verder te pleiten voor een beleid dat de ontwikkeling van 'groene' vaardigheden in beroepsonderwijs en -opleiding ondersteunt.

jeanluc.barbery@acod.be

Op onze website vind je de links naar de CEDEFOP-studie en de studie van de werkgroep Europese onderwijsruimte voor beroepsonderwijs en -opleiding en de groene transitie (www.acodonderwijs.be/groene-transitie-beroepsonderwijs).

Leersteunmodel Gebruik en verwerking van persoonsgegevens leerling

Als een school voor een leerling leersteun aanvraagt bij een leersteuncentrum, dan moet ze bepaalde gegevens van die leerling ter beschikking stellen. Uiteraard moet de school hierbij bepaalde regels volgen. Deze regels leggen beperkingen op, ook in de tijd.

Het gebruik en de verwerking is toegestaan als het gaat over louter leerling-specifieke gegevens die relevant zijn voor het bieden van leersteun: het verslag dat toegang geeft tot leersteun, gegevens over het gevolgde onderwijstraject en de gegevens ondersteuningsbehoeften alsook de leersteun die geboden zal worden om aan die ondersteuningsbehoeften te voldoen. Enkel de gegevens die louter in het belang zijn van de leerling mogen verstrekt en gebruikt worden.

Het schoolbestuur, het centrumbestuur van het CLB en het bestuur van het leer-

steuncentrum zijn alle drie verwerkingsverantwoordelijken voor hun deel van de opdracht. Het bestuur van het leersteuncentrum als verwerkingsverantwoordelijke maakt in een privacyverklaring duidelijk welke verwerkingen er gebeuren. Het moet aan iedere betrokkene – personeel, ouders, leerling... – duidelijk meedelen wat de privacyverklaring inhoudt en waar ze terug te vinden is.

Leerlingen en ouders hebben het recht om toelichting te krijgen bij de verstrekte en gebruikte gegevens en hebben tevens een recht op inzage. Ze hebben ook een kopierecht dat vertrouwelijk en persoonlijk behandeld moet worden. Ze kunnen het alleen toepassen voor de onderwijsloopbaan van de leerling.

Het leersteuncentrum moet de gegevens bewaren gedurende vijf schooljaren na het schooljaar waarin voor het laatst leersteun

werd geboden. Dan moeten de gegevens vernietigd worden.

jeanluc.barbery@acod.be



Actualisering bekwaamheidsbewijzen Voortdurend in beweging

Om te bepalen of iemand in een ambt of voor een vak mag worden aangesteld en kan bezoldigd worden, bestaat er een systeem van bekwaamheidsbewijzen.

Omdat ambten en vakken verdwijnen, gecreëerd worden of een andere naam krijgen, is het systeem van bekwaamheidsbewijzen als het ware voortdurend in beweging. Zo werden dit schooljaar de bekwaamheidsbewijzen voor twee levensbeschouwelijke vakken en voor het ambt van CLB-directeur aangepast.

Islam

Vanaf dit schooljaar vervangt het Centrum Islamonderwijs (CIO) het Executief van de Moslims van België (EMB) als uitreikende instantie van attesten van bekwaamheid en certificaten inhoudelijke nascholing islam. Het erkent ook voortaan de hogescholen en universiteiten die de diploma's erkennen die deel uitmaken van de bekwaamheidsbewijzen.

De federale overheid trok in 2022 op initiatief van de minister van Justitie de erkenning in van het Executief van de Moslims van België.

Al de net genoemde attesten en certifica-

ten die vanaf 1 september 2023 afgeleverd worden, moeten dus uitgereikt en ondertekend zijn door het CIO.

Alle attesten en certificaten uitgereikt vóór 1 september 2023 blijven geldig. Die van voor 5 oktober 2022 moeten uitgereikt zijn door het EMB. Is de uitreiking gebeurd in de periode van 5 oktober 2022 tot en met 31 augustus 2023, dan moet ze ondertekend zijn door de voorzitter van de voor het islamonderwijs erkende instantie.

Protestantse godsdienst

Het diploma van educatieve bachelor in het secundair onderwijs protestants-evangelische godsdienst is toegevoegd als een vereist bekwaamheidsbewijs voor protestantse godsdienst in de eerste en tweede graad BSO en de tweede graad ASO-TSO-KSO.

In het BSO geldt dit diploma ook in de derde graad, net zoals in het buitengewoon secundair onderwijs voor de Opleidingsvormen 1,2 en 3. In het lager onderwijs wordt dit diploma als voldoende geacht bekwaamheidsbewijs beschouwd.

Hetzelfde geldt voor het diploma van bachelor in het onderwijs: secundair onder-

wijs protestants-evangelische godsdienst.

Centra voor leerlingenbegeleiding

Sinds 1 september 2018 bestaat het mandaat van CLB-directeur niet meer. Een directeur van een CLB wordt sindsdien aangesteld als een statutair tijdelijk personeelslid of werd op die datum meteen vast benoemd. Het wijzigen van het statuut van de directeur CLB betekende ook dat er een andere salarisschaal toegekend werd: een nieuw aangestelde directeur kreeg salarisschaal 525. Wie voor 1 september 2018 als titularis of als vast benoemde directeur aangesteld was, behield ten persoonlijke titel de salarisschaal 599.

Vanaf dit schooljaar worden nu ook de vereiste bekwaamheidsbewijzen van CLB-directeur verruimd met diploma's van ten minste bachelor. Wie als bachelor in het ambt van directeur in een CLB wordt aangesteld, heeft recht op de salarisschaal 464.

jeanluc.barbery@acod.be

Interview Liesbeth De Donder (VUB)

“Leren in detentie kost geld, maar niets doen kost nog meer geld”

Niet alleen in scholen wordt er lesgegeven, het gebeurt ook op plekken waar je het minder verwacht. Een van die plekken is de gevangenis, want ook gedetineerden hebben nood aan educatie. Liesbeth De Donder, professor Agogische Wetenschappen aan de Vrije Universiteit Brussel en voorzitter van Klasbak, weet er alles van. We spraken haar tijdens de studiedag ‘Leren in detentie’, georganiseerd door Klasbak.

Wat is Klasbak?

Liesbeth De Donder: “Klasbak is een netwerkorganisatie voor personen en organisaties die bezig zijn met onderwijs en detentie. Onze organisatie is sinds 2012 gegroeid omdat iedere gevangenis een eiland was en er geen uitwisseling bestond tussen al wie met onderwijs en informele educatie bezig was. De lesgevers in de gevangenis van Brugge wisten vaak niet wat er in Wortel of in Leuven gebeurde, terwijl dat toch wel interessant was. Aanvankelijk vormden wij een feitelijk netwerk, maar in 2015 hebben wij een vzw opgericht. Wij organiseren netwerkdagen – tijdens de coronacrisis gebeurde dat online – en we publiceren vijf keer per jaar een nieuwsbrief. Zo leren we van elkaars projecten en weten we wat in andere gevangenissen gebeurt. We leren ook van het buitenland, want wij zijn de Vlaamse tak van EPEA, de European Prison Education Association. De meeste landen hebben een lokale afdeling van EPEA. In onze nieuwsbrief delen wij dan niet alleen projecten en nieuws uit Brussel en Vlaanderen, maar ook uit andere Europese landen.”

Met welke middelen wordt het netwerk gefinancierd?

Liesbeth De Donder: “Wij hebben geen middelen (lacht). Toen we startten, hebben we middelen ontvangen van een stichting die ons doel welgezind was. Die heeft voor ons gedurende vier jaar een coördinator betaald die onze werking geprofessionaliseerd heeft. Sinds een jaar of drie hebben we geen coördinator meer en doet onze raad van bestuur het werk samen met



mensen vanuit Vocvo, Ligo (de vroegere Basiseducatie, nvdr.), CVO's of met gepensioneerde leerkrachten, met de VUB... We rekenen dus op veel vrijwilligheid. Soms krijgen we ook donaties, maar er is alleszins geen structurele financiering.”

Structurele steun vanuit de overheid ontbreekt dus?

Liesbeth De Donder: “De structurele steun vanuit de overheid staat onder druk. Vocvo heeft weer drie mensen moeten ontslaan. Ze had een geweldig Lio-project (Learning Inside Out, nvdr.) waarvoor ze vier jaar fondsen heeft ontvangen vanuit Europa. Lio gaat over individuele leerloopbaanbegeleiding van gedetineerden. Dat was echt een geweldig project, in samenwerking met de VDAB, justitieel welzijnswerk... en dat wordt nu stopgezet. Ook andere initiatieven moeten besparen. Er was of is wel steun, maar die is niet verworven.”

Zijn er politieke partijen of individuele politici van wie jullie wel steun krijgen?

Liesbeth De Donder: “Er zijn zeker individuele politici die ons doorheen al die jaren gesteund hebben en op wie we een

beroep konden doen. Vroeger was er bijvoorbeeld Elisabeth Meuleman, die naar onze studiedagen kwam. Ook van andere partijen was er geregeld interesse, maar niet structureel. Laten we zeggen dat leren in detentie niet zo een topic is op de politieke agenda.”

Maakt de staatsstructuur het ook niet moeilijker voor jullie? Justitie is toch nog steeds vooral federaal, terwijl educatie een Vlaamse bevoegdheid is. Leren in detentie kost geld en nu kan het ene niveau de bal doorspelen naar het andere niveau.

Liesbeth De Donder: “Het kost geld, maar niets doen kost nog meer geld. Wij gaan ervan uit dat 99 procent van de mensen in de gevangenissen ooit vrijkomt. Hoe wil je dat zij weer vrijkomen? Wat zal het aan de samenleving kosten als hun terugkeer slecht verloopt? Als ze na twee jaar opnieuw in de gevangenis belanden? Dat is de vraag. Niets doen kost meer. Door onze staatsstructuur zijn sommige diensten wel uit elkaar getrokken. Op federaal niveau is men nu wel bezig met detentiehuizen, kleinschalige gevangenissen met een open regime en meer begeleiding.”

Wat kunnen we leren van andere landen?

Liesbeth De Donder: “Het loopt elders niet altijd beter. In Nederland krijgen de mensen in detentie vier uur per week om te leren, maar binnen die tijd moeten ze bijvoorbeeld ook hun huisvesting na hun vrijlating regelen. In Noorwegen werkt men veel kleinschaliger en is educatie in de gevangenis verplicht. Wie geen diploma secundair onderwijs heeft, moet naar de les gaan. Als we leren vrijblijvend maken, dan staan gedetineerden voor de keuze: werken en geld verdienen of leren en geen geld verdienen. Daarom zouden we leren in de gevangenis ook meer moeten valoriseren, zowel voor gedetineerden als voor cursusgevers. In het Verenigd Koninkrijk is het gevangenisstelsel veel repressiever. Het onderwijsaanbod wordt er via openbare aanbestedingen voor een periode van een aantal jaar toegewezen aan bedrijven. Er wordt wel meer ingezet op ‘peer learning’ en ‘peer support’, mensen in detentie gaan elkaar ondersteunen en opvangen. Bij ons experimenteert men daar ook mee. Na het intakegesprek met de gevangenisdirecteur gaan de gedetineerden naar hun cel, overweldigd door al die informatie. In dit experiment volgt er een tweede intakegesprek, maar dan met een gedetineerde. Ook informeel leren – cultuur en sport – is belangrijk. We zouden er nog meer op moeten inzetten.”

Wat verwacht je voor de komende jaren voor onderwijs in detentie? Zie je een tendens?

Liesbeth De Donder: “We hebben sinds kort een eigen Vlaamse minister van Justitie, Zuhal Demir. Zij mikt enorm op het ontwikkelen van een eigen agentschap Justitie en Handhaving. De beleidscoördinatoren die in de gevangenis instaan voor onder meer onderwijs, welzijn en cultuur zijn getransfereerd van Welzijn naar Justitie en Handhaving. Dat zullen we toch met argusogen in de gaten blijven houden. De benaming zegt soms veel over de visie en inhoud. Op onze studiedag werd zo het idee gelanceerd om de naam van het agentschap aan te passen naar Justitie en Herstel.”

Stel dat een van onze lezers door dit verhaal aangestoken wordt en als vrijwilliger wil lesgeven in de gevangenis, tot wie moet hij of zij zich dan wenden?

Liesbeth De Donder: “Iedere gevangenis heeft een ander systeem, maar overall is wel een onderwijscoördinator. Zoals de naam het al zegt, coördineert zo iemand het onderwijs binnen de gevangenis. Hij of zij kijkt welk aanbod er bestaat buiten de gevangenis. Meestal kom je dan terecht bij een centrum voor volwassenenonderwijs (CVO) of bij Ligo. Als je dus in een gevangenis vrijwilligerswerk wil doen, contacteer dan Vocvo en vraag om je in contact te brengen met een van de coördinatoren. Meestal werkt die met een CVO of een centrum van Ligo, maar soms zijn er ook kleinere, lokale partners. De Rode Antraciet, bijvoorbeeld, werkt dan vooral rond informele educatie, cultuur en sport. Ook voor het kinderbezoek dat georganiseerd wordt door het Justitieel Welzijnswerk wordt vaak gewerkt met vrijwilligers.”

Meer info over Klasbak vind je op www.klasbak.be. Vocvo kan je contacteren via www.vocvo.be. De Rode Antraciet kan je contacteren via www.derodeantraciet.be/vrijwilliger-bij-de-rode-antraciet

Verlof tijdelijk andere opdracht (VTAO) **Handig, maar let op de angeltjes**

Als je een opdracht wil opnemen in een ambt of voor vakken waarvoor je niet benoemd bent, kan je een verlof tijdelijk andere opdracht (VTAO) nemen. Je behoudt je vaste benoeming, maar je wordt als tijdelijk personeelslid aangesteld in een ander ambt of voor andere vakken. Een VTAO is een erg soepel en handig verlofstelsel, maar opgelet, er zijn enkele angeltjes!

Met een VTAO kan je een opdracht vervullen in een ambt waarvoor je niet benoemd bent. Een voorbeeld. Je hebt een diploma van onderwijzer en je bent benoemd als opvoeder in een atheneum. Als je een jobaanbieding krijgt in een basisschool, dan kan je een VTAO nemen. Je behoudt je benoeming als opvoeder en krijgt een tijdelijke aanstelling als onderwijzer. Nog een voorbeeld. Je bent vast benoemd psycho-pedagogisch consultant in een CLB. De directeur van het centrum is voor onbepaalde tijd afwezig wegens ziekte. Jij kan hem vervangen met een VTAO. Je kan als leraar met een VTAO ook vakken geven waarvoor je benoeming niet geldt. Je leraarschap en je benoeming gelden voor Engels en Handelscorrespondentie Engels. Als je enkele uren Engels wil vervangen door uren Nederlands, dan kan dat via een VTAO. Je kan ook naar een ander net overstappen. Als je vast benoemd bent als onderwijzer in het GO! en een aanbieding krijgt in de gemeentelijke basisschool van je dorp, kan je hiervoor een VTAO aanvragen.

Plicht, recht of gunst?

Bij een VTAO zijn altijd drie partijen betrokken, in de eerste plaats jij zelf. Als jij geen gebruik wil maken van een VTAO, bijvoorbeeld wanneer het schoolbestuur erop aandringt dat je de zieke directeur zou vervangen, dan kan je daartoe niet verplicht worden. Jouw akkoord is dus vereist. Daar staat tegenover dat de directeur of het bestuur bereid moet zijn een VTAO toe te staan én moet de directeur of het bestuur dat de tijdelijke functie kan begeven, ook akkoord gaan. Er is dus geen sprake van plicht of recht, enkel als de drie betrokken partijen het eens zijn, kan je middels een VTAO in een ander ambt of voor andere vakken aangesteld worden.

Voorwaarden

De belangrijkste voorwaarde om een VTAO te nemen, is de vaste benoeming. Als je slechts gedeeltelijk vast benoemd bent, kan je enkel voor dat deel een VTAO nemen. Voor de tijdelijke uren kan je afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP) nemen. Uiteraard moet je ook beschikken over een bekwaamheidsbewijs, desnoods het bekwaamheidsbewijs ‘andere’, voor de nieuwe betrekking. Als je twijfelt, kunnen onze secretarissen in je regio of provincie je zeggen of je met jouw diploma’s en getuigschriften in aanmerking komt om die andere betrekking op te nemen.

Volume

De regelgeving bepaalt enkel dat het volume van je nieuwe opdracht minstens even groot is als het volume van de nieuwe opdracht. Als je voor 50 procent VTAO neemt om een tijdelijke opdracht bij de pedagogische begeleidingsdienst op te nemen, dan moet die tijdelijke opdracht ook minstens de helft van een voltijdse betrekking zijn. De nieuwe opdracht kan dus ook groter zijn dan het volume van je VTAO. Stel dat je 20/24 vast benoemd bent als onderwijzer en 4/20 tijdelijk. Dan kan je een tijdelijke opdracht van 8/24 als leermeester NCZ opnemen door voor (slechts) 4/24 VTAO te nemen en je vier tijdelijke lestijden op te geven.

Begin en einde

Je kan op ieder moment van het schooljaar een VTAO beginnen, uiteraard indien alle voorwaarden vervuld zijn en alle betrokken partijen hun akkoord gegeven hebben. Een VTAO eindigt:

- uiterlijk op 31 augustus
- wanneer de titularis van de betrekking weer in dienst treedt
- wanneer een ander personeelslid bij wijze van reffectatie, wedertewerkstelling, mutatie of vaste benoeming in de betrekking aangesteld wordt
- als je in de tijdelijke opdracht ontslag neemt of ontslagen wordt.

Opgelet: als je zelf ter beschikking gesteld bent wegens ontstentenis van betrekking ('boventalig'), dan kan je de VTAO pas nemen zodra je gereffecteerd of wedertewerkgesteld bent.

Duur

Er is geen maximumduur, je kan dus – zolang aan alle voorwaarden voldaan is en alle betrokken partijen akkoord zijn – onbepaald VTAO nemen.

Aanvraagprocedure

De regelgeving bepaalt niet hoe je VTAO moet aanvragen. Ieder bestuur bepaalt dit zelf. Vraag aan je directeur of bestuur hoe je dit doet. Wend je eventueel tot onze secretaris in je regio of provincie.

Gevolgen

Je blijft titularis van de betrekking waarin je vast benoemd bent, maar in je nieuwe

betrekking heb je een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur. Je hebt dus geen voorrang op tijdelijke personeelsleden omdat je in een ander ambt of een andere instelling vast benoemd bent.

Toch behoud je je rechten als vast benoemde voor o.m. het volgende:

- ziekteverlof
- bevallingsverlof
- verlof wegens bedreiging beroepsziekte of moederschapsbescherming
- arbeids(weg)ongevallen
- beroepsziekten
- begrafenisvergoeding.

De opbouw van de geldelijke, sociale en dienstanciënniteit loopt gewoon verder. Je krijgt de salarisschaal die bij de nieuwe betrekking hoort. Je kan dus minder, eventueel of meer verdienen, het hangt af van het ambt (en eventueel de vakken) dat (die) je als tijdelijk personeelslid opneemt.

Opgelet voor pensioen!

De diensten die je via je VTAO presteert, tellen mee voor het bepalen van je pensioen als vast benoemd ambtenaar. Let op: als je tijdens de tien jaren voor je pensionering middels een VTAO aangesteld wordt in een ambt met een lagere salarisschaal, dan zal je pensioen (voor een deel) berekend worden op basis van deze lagere salarisschaal. Laat je in dat geval tijdig adviseren door onze secretaris in je regio of provincie!

Omgekeerd geldt dit echter niet. Als je de laatste jaren voor je pensioen via een VTAO een tijdelijke aanstelling neemt in een ambt met een beter salaris – een voor-

beeld: je bent onderwijzer en je vervangt de directeur – dan zal je dat niet merken aan je pensioen, want dat wordt hier wel berekend op basis van het ambt waarin je vast benoemd bent.

Ook naar hogeschool en inspectie

In de voorbeelden die we hierboven schetsten, gaat het over tijdelijke aanstellingen in een ander vak of een ander ambt, eventueel in een selectie- of bevorderingsambt (technisch adviseur, directeur...). Je kan ook een VTAO aanvragen voor een tijdelijke aanstelling in een hogeschool of bij de onderwijsinspectie.

Let op: in tegenstelling tot wat we hierboven uitgelegd hebben, ben je in een hogeschool of bij de inspectie voor ieder aspect van je statuut tijdelijk personeelslid. Je behoudt dus geen enkel voordeel van je vaste benoeming.

Concreet betekent dat onder meer dat je het recht op bezoldigd ziekteverlof opnieuw moet opbouwen en dat je bij uitputting hiervan aangewezen bent op een uitkering van de mutualiteit. Bij bevallingsverlof loopt je salaris niet door en moet je ook bij de mutualiteit aankloppen.

nancy.libert@acod.be



Kunst en cultuur zijn vrij. Of zouden dat moeten zijn...

De geschiedenis kent helaas al te veel voorbeelden van politieke inmenging in het culturele leven. Onder het mom van het fameuze spook woke kregen we vorig jaar al een voorafspiegeling van hoe rechts wil bepalen wat er in theaters mag gespeeld worden of wat er in musea kan hangen.

De veelbesproken portretten van wereldberoemd fotograaf Mous Lamrabat in de trappenzaal van de Antwerpse Arenberg-schouwburg moesten de diversiteit van de stad een plek geven, maar werden door het Antwerps stadsbestuur onder aanvoering van N-VA weg-gecensureerd.

Een ander voorbeeld van inmenging was de rel over de Antwerpse stadsdichters, waarbij het gedicht 'Losgeld' van Ruth Lasters afgedankt werd omdat het volgens schepen Nabila Ait Daoud (N-VA) 'een politieke pamflet' was.

Dezelfde N-VA blijkt zich de voorbije zomer opnieuw te hebben gemengd in de artistieke vrijheid. Musea die uit politieke hoek de order krijgen om bepaalde kunstwerken te verwijderen of de samenwerking met klimaatactiegroepen stop te zetten: het zijn hiervan geen onschuldige voorbeelden.



foto: Mous Lamrabat

De opdracht krijgen om politiek neutrale kunstwerken te hangen in de openbare ruimte gaat helemaal in tegen de eigenheid en zelfstandigheid van kunst. Kunst en het presenteren van kunst hoort altijd vrij te zijn. Kunst is net rebels, kunst is nooit kleurloos. De maatschappij moet waakzaam zijn en blijven opdat de vrijheid van onze artiesten en musea verzekerd zou zijn.

"Vlaanderen excelleert", poneerde Jan Jambon in 2019, bij het begin van de legislatuur. Als we echter deze soort praktijken

tolereren, krijgt dat excelleren wel een heel zure bijmaak. Als we willen vermijden dat we afglijden naar een maatschappij waar bepaalde kunst als 'entartet' ('ontaard') beschouwd wordt of waar kunst enkel maar de heersende machten mag dienen of toejuichen, moeten we ons hard verzetten tegen dergelijke politieke dictaten.

Tristan Faes

Septemberverklaring in mineur

Op 25 september legde Jan Jambon de septemberverklaring van de Vlaamse regering af. Hoewel die beleidsverklaring voor de rest van de beleidsperiode enkele goede elementen bevat, is het geheel toch onvoldoende voor de cultuursector.

Ook in de cultuursector zijn er heel wat zaken die dringend een oplossing of bijkomende steun vragen, wil men ze nog een toekomst of overlevingskansen bieden. Kleinere cultuurorganisaties zitten nu al op hun tandvlees. Ze moeten de tering naar de nering zetten en soms zelfs overgaan tot herstructureringen om te overleven. De gevolgen blijven dan ook niet uit.

Jonge beloftevollende kunstenaars vallen uit de boot en moeten hun toekomstdroom om te werken in onze sector aan de haak hangen. Oudere werknemers worden plots te duur en krijgen voorstellen om een 'welverdiende' rust te overwegen. In de hele septemberverklaring heeft minister-president Jambon, tevens voogdijminister voor Cultuur, amper enkele korte zinnen over voor onze excellerende branche.

Helaas werd ook nu met geen woord gerept over de makers, de uitvoerders en het publiek. Meneer Jambon, 'een rijke waaier aan cultuurbeleving' komt niet zomaar uit de lucht vallen. Hiervoor is voldoende ondersteuning vanwege de overheid no-

dig. Het budget voor cultuur is nooit zo hoog geweest, inderdaad, maar absoluut ontoereikend om de steeds bijkomende opdrachten en verwachtingen in te vullen. Tekenend voorbeeld hiervan: de beloofde startbedragen werden ingetrokken.

Het 'luctor et emergo' – 'ik worstel en kom boven' – is voor ACOD Cultuur enkel en alleen mogelijk als er bijkomende middelen komen die de verwachting van excellentie en uitstraling kunnen ondersteunen. Anders zal het een 'luctor et mori' – 'ik worstel en sterf' – worden.

Inge Hermans

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren bezoeken Koninklijke Manufactuur De Wit

Op donderdag 16 november om 11.00 uur organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen een bezoek aan de wereldberoemde Koninklijke Manufactuur van Wandtapijten De Wit in Mechelen. Dit bedrijf handelt in wandtapijten en restaureert ze ook. Tot haar klanten behoren de belangrijkste musea ter wereld. Het is gevestigd in een van de mooiste gebouwen van de stad Mechelen, een refuge van de abdij van Tongerlo uit de jaren 1500. Het bezoek bestaat uit een heel gevarieerde toelichting van het gebouw, de omvangrijke collectie oude en moderne wandtapijten, het conservatieproces en een weefdemonstratie. De Koninklijke Manufactuur heeft een collectie wandtapijten van de vroege 15^{de} eeuw tot op heden.

Het bezoek met gids kost 10 euro per persoon. De toegang tot deze rondleiding is beperkt tot 20 personen. De deelnameprijs is te storten op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S23KMW. Wel graag vooraf inschrijven via e-mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen, 03 213 69 20 of ACOD Mechelen, 015 41 28 44.

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.

Herfstwandeling terril Waterschei

Op vrijdag 3 november maken we een herfstwandeling op de terril van Waterschei in het wandelgebied Thor Park. Deze oude steenberg getuigt van het rijke mijnverleden van Genk. De stenen komen uit de omliggende lagen van de steenkooladers. Sinds 1999 is de terril beschermd, maar we mogen hem beslist beklimmen. Afstand: ongeveer 6 km, niet rolstoeltoegankelijk.

Praktisch: samenkomst om 10.30 uur aan de ingang van het mijngebouw in Waterschei, André Dumontlaan 67, 3600 Genk.

Inschrijving: voor 29 oktober via limburg@acod.be of 011 30 09 70. Deelname is gratis.

Nieuwjaarsreceptie Senioren Limburg

Op dinsdag 30 januari 2024 organiseren de senioren Limburg hun nieuwjaarsreceptie van 12 tot 17 uur in Zaal Kermeta (Diestersteenweg 204, 3510 Kermt). Je kan er genieten van een frietje en taart, terwijl de Sociaal Bewogen Personen worden gehuldigd. Gastsprekers zijn Chris Reniers, voorzitter ACOD; Guy Graulus, provinciaal algemeen secretaris en een provinciaal verantwoordelijke ABVV. Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70.

Bezoek Liberation Garden in Leopoldsburg

Op zaterdag 16 maart 2024 bezoeken de senioren Limburg Liberation Garden, een oorlogsmuseum over de Tweede Wereldoorlog in Leopoldsburg. Het museum werd geopend op 6 mei 2023 en belicht Operation Market Garden, waarvan het grondoffensief vanuit Belgisch-Limburg begon.

Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 10.00 uur aan de Koningin Louisa-Mariaaan 2, 3970 Leopoldsburg. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 10 maart 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Liberation Garden + naam + aantal personen'.

Bezoek LABIOMISTA in Genk

Op zaterdag 18 mei 2024 bezoeken de senioren Limburg 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 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'LABIOMISTA + naam + aantal personen'.

Bezoek wijnkasteel Genoelselderen

Op zaterdag 14 september 2024 bezoeken de senioren Limburg het Wijnkasteel in Genoelselderen, een deelgemeente van Riemst. Het is het enige wijnkasteel in België. Het kasteel ligt aan de oude heerweg die Tongeren met Keulen verbond. Jullie worden allemaal getrakteerd 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 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Wijnkasteel + naam + aantal personen'.

Bezoek aan Lier

Datum nog te bepalen, meer informatie volgt.

Oost Vlaanderen

Bijen in de kijker

De senioren van ACOD Overheidsdiensten organiseren 'Bijen in de kijker', een infonamiddag over het nut van bijen en imkeren. Er bestaan op deze planeet immens veel soorten bijen. De meeste soorten zijn solitair. Daarnaast heb je de bijen die in volken leven. Bijen komen overal voor, behalve op de Zuidpool en waar het even onherbergzaam en koud is.

Solitaire bijen vinden vandaag onze insecthotels, maar de bijensoort waarmee we intens samenleven zijn de honingbijen. Honingbijen leven in gemeenschap als een bijenvolk. Ze zorgen sinds mensenheugenis voor bestuiving en halen de nectar van bloemen om honing te maken.

Logisch dus dat we honingbijen zijn gaan houden. Op alle mogelijke manieren. Waar we vandaag in onze contreien de honingbij moeten helpen overleven omwille van natuurbehoud en bestuiving van onder meer fruit, worden bijen vooral gehouden voor de productie van honing. Het maken van honing doen de bijen zelf en wie honing oogst, mag vooral niet een handje helpen om het product te bewerken, laat staan het zogezegd te verbeteren.

Is de honing een bijenzaak, de omstan-

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Vlaams-Brabant

Jaarlijks intersectoraal eetfestijn

Op vrijdag 1 december nodigt ACOD Vlaams-Brabant alle gepensioneerde leden uit voor het jaarlijks intersectoraal eetfestijn. Het evenement vindt plaats in het lokaal Achturahuis, Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven.

We kijken ernaar uit om je te verwelkomen vanaf 12 uur voor een aperitief en een feestelijke maaltijd. Om deel te nemen, is inschrijving verplicht en dat kan tot uiterlijk 24 november via telefoonnummer 016 21 37 20 of per e-mail via vlaams_brabant@acod.be.

Deelname aan het feest, inclusief aperitief, maaltijd, alle dranken en een gezellige sfeer, kost slechts 20 euro persoon. Gelieve dit bedrag over te maken op het rekeningnummer BE94 8777 9928 0114 van ACOD Vlaams-Brabant. Vergeet niet om bij de betaling de volgende gegevens te vermelden: Seniorenfeest, naam en voornaam, sector en het aantal personen.

Hou er rekening mee dat uw inschrijving pas als geldig wordt beschouwd na ontvangst van de betaling.

Red Star Line: de musical

Zin in een indrukwekkende spektakel-musical over een opmerkelijk deel van onze geschiedenis? Ga dan met het ABVV naar

de Red Star Line-musical op 18 november om 16.30 uur. Prijs inclusief busvervoer bedraagt 65 euro. Er zijn opstapplaatsen om 14.00 uur aan carpool Assent, om 14.35 uur aan zijkant station Leuven (Diestsepoort Acerta) en om 15.00 uur in Machelen (Leuvensesteenweg, bushalte Volkswagengarage). Meer info en inschrijving via niel.hendrickx@abvv.be of 016 27 18 89.

Smartphone, computer en internet: nooit te oud om bij te leren

Informatiedag over de beveiliging van je smartphone en computer. Wat is een gsm, smartphone, tablet en computer? Wat en hoe sterk is mijn wachtwoord? Waar en wanneer een wachtwoord? Wat is tweeweg-verificatie? Wat is phishing, doel van phishing, vormen van phishing? Hoe te herkennen? Wat als je twijfelt? Hoe ben je veilig op het web? Wat is hacking? Wat te doen tegen hacking? Hoe bankieren op smartphone en/ of computer? Het gebruik van ITSME?

De ACOD organiseert een sessie met tips en aandachtspunten voor smartphone en computer.

Tot maximum 20 deelnemers zijn welkom op maandag 13 november vanaf 9.30 uur in Zaal Melis, ACOD Vlaams-Brabant, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Inschrijven kan via 016 21 37 20 of per e-mail naar vlaams_brabant@acod.be.

digheden om die te maken is imkerswerk. Een imker zorgt voor de huisvesting van de bijen (die in de zomer tot 60.000 per volk kunnen tellen), het bestrijden van bijenziektes, het selecteren van koninginnen, wintervoeding enz. Ook het streng hygiënisch oogsten van de honing is zijn of haar werk. Daar horen heel wat imkerstermen bij zoals zwermen, tussenaflegger, hoogsels, honingzolder, ontzegelen, slingeren enz.

Bijen communiceren al dansend, beleven nu moeilijke tijden, maar worden door wetenschappelijk onderzoek als nooit tevoren gevolgd. Velen helpen ze in hun bestaan door hun gazon in een bloementuin te herscheppen. 'Maai Mei Niet' is zo een bijenvriendelijk initiatief.

De infonamiddag vindt plaats op donderdag 16 november om 14.00 uur in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158, Gent. Deelnemen kan mits betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619, op naam van Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor 1 november en geldt als definitieve inschrijving. Vrije mededeling: 'Bijen in de kijker', aantal personen, naam en voornaam en gsm-nummer.