

Tribune



**Het einde van de besparingen
is nog niet in zicht**

**De regering Michel
wil elke euro!**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	11
de post	14
telecom	18
gazelco	20
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
guido.rasschaert@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Laurette Muylaert, Gino Hoppe, Bart
Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-Geschenkbond

Winnaars

Ann Geenen (Mol), Eddy Gauchez (Baasrode), Karl Jonckheere (Hasselt), Redgy Catrysse (Brugge) en Kristiaan Van Ingelgem (Aalst) winnen een prachtige Mediamarkt-geschenkbond. Zij wisten dat de centrale van Langerlo failliet is, dat VRT-journaliste Brigitte Vermeersch een maand voor de klas stond in het Stedelijk Lyceum Offerande (ook Marco Poloschool genoemd) in Antwerpen en dat 1123 cultuurwerkers deelnamen aan de enquête van het sociaal fonds voor podiumkunsten, waaruit blijkt dat de hoge werkdruk niet zonder gevolgen blijft.

Nieuwe prijs:

FNAC-Geschenkbond

Vragen

- In welk jaar werd de centrale werkplaats van de Belgische spoorwegmaatschappij, beter bekend als het Arsenaal, in Mechelen opgericht?
- Sinds welk jaar werkt Stefaan Albrecht, die zich hoofdzakelijk focust op HR-gerelateerde onderwerpen, bij ACOD Post?
- Hoe luidde de oorspronkelijke naam van het Decreet over het Lokaal Bestuur?

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

"Conflictpolitiek helpt ons niet vooruit"

In de aanloop naar de zomervakantie legde de regering-Michel andermaal barslechte budgettaire cijfers voor. Komt het nog goed?

Chris Reniers: "Het is triest, maar het is nu al de derde keer op rij dat deze regering vlak voor het verlof met slechte cijfers uitpakt. Om het in schooltermen te zeggen: voor de derde keer op rij is ze gebuisd. Eigenlijk is dat niet minder dan een voortdurende akte van onbekwaamheid. Er is nog steeds een begrotingstekort, de staatsschuld neemt verder toe en ruimte om te investeren in een aantal belangrijke dossiers is niet in zicht. Voor de derde keer op rij kondigt de regering aan dat ze nog meer moet besparen. Voor de derde keer op rij zoekt ze die centen bij dezelfde mensen, werknemers en ambtenaren, die al meer dan voldoende bespaard hebben en maand na maand hun facturen verder zien stijgen. Mensen zien dat het geld dat er is, niet besteed wordt aan sociale dossiers, openbare diensten of een hoger pensioen, maar dat het rechtstreeks doorstroomt naar bedrijven, investeerders en speculanten. Met andere woorden, van een rechtvaardige fiscaliteit is geen sprake, laat staan van een rechtvaardig beleid op lange termijn."

Biedt de regering dan geen perspectief op structurele oplossingen?

Chris Reniers: "Toch niet op het vlak van justitie, financiën, zorg, onderwijs of mobiliteit. Deze regering gaat steeds op zoek naar de confrontatie met de vakbonden. Ze slaagt er niet in oplossingen naar voren te schuiven en verbergt daarom haar onkunde achter een aantal symbooldossiers. De minimale dienstverlening bij het spoor wordt prioritair, terwijl de stiptheid en betaalbaarheid aangepakt zouden moeten worden. De basis-mobiliteit bij De Lijn wordt opgeofferd voor een lamentabele basisbereikbaarheid. Wachtrijen in de zorgsector groeien aan, terwijl men niets doet aan het personeelstekort, omdat anders het winstprincipe geschonden zou kunnen worden en men in conflict zou komen met de privé. Blijkbaar vergeet men dat een dergelijke politiek, die drijft op conflict zonder oplossingen, mensen tegen elkaar opzet en hun de hoop ontnemt om een betere samenleving te kunnen creëren. Een aantal basiswaarden die onlosmakelijk verbonden zijn met de openbare diensten worden uit het oog verloren. Recht op goed onderwijs, betaalbare zorg, toegankelijke mobiliteit en bijdragen naar draagkracht aan de opbouw van een solidaire samenleving: dat zijn basiswaarden die openbare diensten uitdragen en die verloren dreigen te gaan."

Wat vond je van de vergelijking die François De Keersmaecker, voorzitter van de Belgische voetbalbond, maakte? Volgens hem is zijn organisatie geëvolueerd van een 'muf ministerie van voetbal naar een modern bedrijf'.

Chris Reniers: "Hiermee hekelt hij de openbare diensten. Nochtans zijn er de voorbije jaren veel schandalen geweest in het voetbal en zijn bond. Wat te denken van mensen die op het WK in Brazilië terechtkwamen op krotcampings geboekt door de voetbalbond? Ook ethisch schort er een en ander in het voetbalwereldje. Normaal gezien is een contract met een trainer een contract. Maar wanneer een andere ploeg met het grote geld over de brug komt, is het niet meer dan een vodge papier dat eenvoudig verscheurd kan worden. En de voetbalbond? Die geeft geen kik.



Chris Reniers - voorzitter

Als de uitgelekte schandalen in intercommunales, vzw's en raden van bestuur van de voorbije maanden iets hebben aangetoond, is het wel dat iedereen met maatschappelijke verantwoordelijkheid zich best dagelijks de spiegel zou voorhouden en zich de vraag stellen of wat men doet en de manier waarop men dat doet, wel geoorloofd is in het licht van het maatschappelijk belang."

De zomermaanden staan voor de deur. Is dat een periode van syndicale rust?

Chris Reniers: "Vakbondswerk is eigenlijk nooit gedaan. Sowieso blijft ons syndicaal verzet tegen alle sociaal onrechtvaardige beslissingen van de regering na de zomer voortduren. De maanden juli en augustus zullen dus zeer zeker benut worden voor een versterkt rendez-vous in september. Ondertussen wens ik al onze leden, militanten en hun families een goed verlof toe!"

ACOD Jongeren krijgen Roemeense vakbond op bezoek

Begin juni ontvingen onze ACOD Jongeren vertegenwoordigers van de Roemeense vakbond Federatia Sanitas, actief in de gezondheidssector. De vakbond maakt ook deel uit van CSNLR-Fratia, de Roemeense vakbondscoepel waar de ACOD al enkele jaren een vormingsproject heeft lopen. Onze jongeren bespraken met de Roemeense kameraden nieuwe strategieën om meer jongeren aan te trekken bij de vakbond, hen te activeren en beter te laten doorstromen in onze structuren. Tevens brachten ze samen een bezoek aan het UZ Gent.



HERINNERING Aanvraag duplicaten vakbondspremie 2016!

Vanaf 2012 kan de personeelsdienst, waarvan u afhangt, u geen duplicaat meer bezorgen, zelfs niet wanneer uw formulier is zoekgeraakt, u het nooit ontvangen heeft of het structurele vergissingen inhoudt. Als u zich in dergelijke toestand bevindt, zijn er twee mogelijkheden, indien u wel degelijk recht heeft op uw vakbondspremie:

- ofwel neemt u via mail of telefoon contact op met uw gewest/afgevaardigde/sector of gaat u snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem;
- ofwel heeft u een PC en stuurt u een mail naar de VZW Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgspacod.be, met vermelding van uw naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD (als u dit kent), de referentie van uw werkgever(s) in 2016 en de eventuele data van in- en uitdienststreding voor het referentiejaar.

In ieder geval ontvangt u van ons een vervangingsformulier dat u ons – indien nodig – verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat u kan worden betaald.

23 militanten voltooien basisvorming ACOD Limburg Op naar een nieuwe cyclus met een vernieuwd vormingsteam

Na een sabbatjaar met congressen, ging in september 2016 een nieuwe cyclus intersectorale basisvorming van start bij ACOD Limburg. Op de laatste dag van mei deelde voorzitter Chris Reniers, na een afsluitende sessie, de brevetten uit aan de ruim 20 militanten die deze opleidingen met glans hadden beëindigd. Van harte gefeliciteerd!

Het kader van de vorming is door het congres bepaald, de invulling ligt in handen van het plaatselijke team. Samen met de animatoren uit andere gewesten wordt gesleuteld aan vorm en inhoud. Limburg was een buitenbeentje en trendsetter, zoals de voorbije decennia weleens meer het geval was met die provincie op allerlei vlakken.

Het vormingsteam zoekt een goede balans tussen de vrij theoretische onderdelen en de praktijk, tussen pure kennisoverdracht en concrete voorbeelden uit het ware leven, met bijvoorbeeld de film 'Sicko' van Michaël Moore (over het Amerikaanse gezondheidsstelsel, of het ontbreken eraan) of debatten. Zo passeerden dit jaar John Crombez en Meryame Kitir de revue, met gepassioneerde uiteenzettingen en pittige vraag-en-antwoordgesprekken.

Het afsluiten van deze cyclus betekende ook het afscheid van twee vertrouwde gezichten, Johnny Dessers en Tony Schuurmans. Na decennialang hun schouders te hebben gezet onder de vorming in ons gewest, waarvoor hulde, kunnen zij nu van hun pensioen genieten. Ancien Eric Opdenacker en kersvers medewerker Frank Hoste wacht de taak om blijvend de opleiding te updaten en vernieuwen, in samenwerking met de ACOD Vormingsdienst en de pool animatoren uit de andere gewesten. We hebben er alle vertrouwen in.

Guy Graulus



In memoriam André Mordant

Op vrijdag 2 juni overleed op 70-jarige leeftijd André Mordant, erevoorzitter van het ABVV. André Mordant was een vurige voorvechter van de openbare diensten, een groot vakbondsman en een humanist. Hij werkte als kok voor de sociale dienstverlening van de stad Luik, toen hij in 1975 vakbondsafgevaardigde werd. In 1991 werd hij verkozen tot algemeen secretaris van de CGSP, in 2002 tot algemeen secretaris en vervolgens tot voorzitter van het ABVV. Onze gedachten gaan uit naar zijn familie en naasten.

Belgische spoorwegen Deze regering is zelf een minimale dienst

ACOD Spoor moest via de pers vernemen dat er een wetsvoorstel op tafel ligt voor een minimale dienstverlening bij het spoor – of een ‘gegarandeerde dienstverlening’, zoals de regering het liever noemt. Hoffelijkheid en respect voor het sociaal overleg is duidelijk geen beleefdhedsbeginsel voor deze regering.

ACOD Spoor is bijzonder ontstemd over de manier waarop de communicatie gevoerd werd. Minister Bellot kwam immers daags voor de aankondiging nog hoogstpersoonlijk op de Nationale Paritaire Commissie – het hoogste sociaal overlegorgaan binnen de Belgische Spoorwegen – zijn waardering uiten over onze constructieve medewerking met betrekking tot de sociale verkiezingen. Hij repte toen met geen woord over de minimale dienstverlening.

Sociaal overleg geëist

We verwachten dat we vanaf nu via het sociaal overleg op de hoogte worden gebracht over de inhoud van het wetsvoorstel dat het kabinet van minister Bellot heeft opgesteld. We zullen dit vervolgens laten onderzoeken door échte spoorwagspecialisten en

onze juridische dienst.

Deze regering besteedt blijkbaar meer tijd in minimale dienstverlening dan in maximale dienstverlening. De doelstelling zou moeten zijn dat er een écht sociaal overleg gevoerd wordt met respect voor het personeel én de reizigers, zodat acties vermeden kunnen worden.

Spoorwegveiligheid wordt op een zijspoor gezet om een liberaal symbooldossier op het hoofdspoor te brengen. We kunnen dus niet genoeg benadrukken dat we geen voorstander zijn van een minimale dienstverlening omwille van de veiligheid van de reizigers en het personeel.

Bestaande regeling bij werkonderbrekingen

Ten tijde van de onderhandelingen rond een protocol van sociaal akkoord in 2008 werd een akkoord bereikt over de regeling van de werkonderbrekingen. De regeling die ingeschreven werd in het syndicaal statuut (bundel 548) was dat er minstens tien kalenderdagen vóór een staking een aanzegging diende te gebeuren. Evenwel kon er in zeer uitzonderlijke omstandigheden nog afgeweken worden van deze aanzeggingstermijn. Nadien werden de tien kalenderdagen gewijzigd in acht werkdagen.

Nieuw voorstel van de regering voor werkonderbrekingen

Het principe dat de regering vandaag naar voren schuift, is de 8-4-1-regeling. Ten laatste acht werkdagen voor de staking dient er een stakingsaanzegging ingediend te worden. De personeelsleden die op de (nog op te stellen) lijst staan van de nodige operationele personeelscategorieën, dienen ten laatste vier dagen voor het verlopen van de aanzegging kenbaar te maken of ze al of niet zullen staken. Op basis van het beschikbare personeel zal dan de dag voor de staking aan de reizigers het aangepaste vervoersplan kenbaar gemaakt worden.

Let op: de definitieve keuze kan niet meer worden gewijzigd. De keuze die het personeelslid ten laatste vier dagen voor de staking maakt en werd overgemaakt aan zijn of haar onmiddellijke chef is onomkeerbaar.

Wie wordt hier beter van?

De minimale dienst gaat een vals gevoel van mobiliteit geven aan de reizigers. Onze reizigers gaan geconfronteerd worden met overvolle treinen en perrons. Ook de parkings van de grotere stations gaan ontoegankelijk zijn voor een pak reizigers die geen trein kunnen nemen in een stopplaats. En dan hebben we het nog niet over de veiligheid en het reiscomfort.

Wat als de trein overbezet is? Wie gaat de verantwoordelijkheid nemen om deze te laten vertrekken? Gaan we het gebeuren in Deinze, waar een overvolle trein leidde tot paniecreacties van reizigers, opnieuw aanvaarden? De volksvertegenwoordigers van de regeringspartijen weten hier het antwoord niet op ...



foto: Muntasir Maminran

Sociale verkiezingen op losse schroeven

Ondertussen kreeg de door deze regering opgestelde wet over de sociale verkiezingen over de volledige lijn een onvoldoende van het Grondwettelijk Hof. Een militant zei het als volgt: een wet goedgekeurd door een parlement vol juristen wordt door het Grondwettelijk Hof volledig afgebroken. Met het arrest van 18 mei van 2017 heeft het Grondwettelijk Hof het artikel 12 van de wet van 3 augustus 2016 geschorst. Dit heeft onder meer als gevolg dat ook de aangenomen syndicale organisaties moeten kunnen deelnemen aan de sociale verkiezingen die voorzien zijn in 2018.

De bal ligt dus opnieuw in het kamp van de regering, die nu moet beslissen op welke manier ze dit probleem gaat oplossen op wetgevend vlak. Het statuut en bundel 548 (syndicale betrekkingen) dienen eveneens opnieuw aangepast te worden, wat tijd zal vergen. Hoe moet het nu verder?

Het was reeds een huzarenstuk om in een zeer korte tijdspanne de reglementering aan te passen volgens de wet van 3 augustus 2016. We vragen ons dan ook af of het nog realistisch is om deze eerste sociale verkiezingen bij de Belgische Spoorwegen te laten doorgaan in 2018.

Hoewel we ons als syndicale organisatie steeds constructief opgesteld hebben om de nodige aanpassingen goed te keuren, was onze stelling dat het beter was om de sociale verkiezingen te laten plaatsvinden in 2020, samen met de privésector.

Gebrek aan visie houdt aan

We hebben al meermaals met deze regering meegemaakt dat het haar slechts te doen is om symbooldossiers binnen te halen in plaats van een echt doordacht beleid te voeren. De invoering van een minimale dienst en de sociale verkiezingen bij de spoorwegen zijn er daar twee van. Maar van een rechtse regering viel niets anders te verwachten. Hoe sneller ze de vakbonden kunnen ringeloren, des te beter voor hen en de vakbonden van de werkgevers. Toch willen we deze bedenking meegeven: vakbonden zijn de enige constante als het gaat over de verdediging van de rechten van werkende mensen en dat zal steeds het geval zijn.

No matter what!

Ludo Sempels



foto: Marc Ryckaert

Infrabel De alarmbel rinkelt voor de seinhuizen

ACOD Spoor trekt aan de noodrem wegens toenemende klachten over de werkomstandigheden in de seinhuizen. Infrabel houdt duidelijk te weinig rekening met de échte werklust van het personeel van I-TMS. We hebben dan ook het CPBW – Infrabel gevraagd een risicoanalyse van de nieuwe beurttrollen dringend op te stellen of te herzien.

Het gemeenschappelijke vakbondsfront (ACOD- ACV-Transcom) heeft in functie hiervan een verzoeningsvergadering aangevraagd met betrekking tot de werkomstandigheden van de personeelsleden in de seinhuizen. Enkele getuigenissen die we via onze militanten ontvingen:

- "De uitbreiding van de werkzones na de overname van de kleine seinhuizen leidt tot een te hoge werklust."
- "Tijdens de week zijn we nog maar met twee om het verkeer van heel de zone te beheren."
- "Wij zijn mensen, geen robots, en kunnen onmogelijk 8 uur na elkaar 8 computerschermen in het oog houden ..."
- "Er is te weinig personeel, werkposten worden geschrapt en samengevoegd met andere. Het is moeilijk om verlof te krijgen."
- "Het TMS-systeem brengt heel wat frustraties teweeg, hoewel het in de pers hoog werd aangeprezen."
- "Het is al gebeurd dat ik bij grote werken meerdere boekjes S460 moet beheren. Dit moet beperkt blijven tot één boekje per persoon."
- "Er zijn heel veel werkposten met veel beeldschermen, waardoor het te warm is, om nog maar te zwijgen over geluids-overlast."
- "De directie heeft ons een mail gestuurd met betrekking tot de vertragingen."

Samengevat, vindt de directie dat als er wat misloopt, dit de fout van de personeelsleden is. De collega's kunnen deze nota écht niet waarderen."

Op de verzoeningsvergadering hebben we de directie gevraagd om constructieve oplossingen aan te reiken voor de problemen waarmee het personeel op het terrein wordt geconfronteerd. In functie hiervan werden werkgroepen met het gemeenschappelijk vakbondsfront opgericht om de problemen te duiden en aan te pakken. Er werden ondertussen zeven werkpunten opgesomd:

1. De werkdruk en meer bepaald het verkleinen van de werkzones.
2. De relatie tussen I-AM en I-TMS en meer in het bijzonder de veiligheidsprocedures (S460, S427).
3. De dialoog met de hiërarchie.
4. De complexiteit van de veiligheidsprocedures.
5. De bugs in het TMS-programma.
6. De aanstelling van verkeersleiders niveau 3.
7. De duurtijd van de prestaties.

Voor ACOD Spoor mag de concentratie van de seinhuizen geen vrijbrief zijn om eenzijdig het aantal personeelsleden af te bouwen en de werkomstandigheden in negatieve zin te beïnvloeden. Goede werkomstandigheden en voldoende personeel zijn en blijven onze prioriteit! Daarom ook gaan we de werkomstandigheden bij I-AM onder de loep nemen. Het personeel I-AM krijgt ook een pak meer verantwoordelijkheden zonder compensatie, en wordt meer en meer geconfronteerd met personeelstekort.

Jozef Cnudde

ACOD Spoor Gewest Oost-Vlaanderen Flyeractie voor Blok 6

Op dinsdag 30 mei en woensdag 31 mei organiseerde ACOD Spoor Gewest Oost-Vlaanderen een flyeractie – met een zakje snoep! – bij de ingang van het seinhuis Blok 6 in Gent St.-Pieters.

Tussen september 2016 en mei 2017 werden de mensen van Blok 6 door verbouwingswerken verplicht te werken in Blok 13 in Gent Zeehaven. De extra verplaatsing betekende voor velen dagelijks een extra uur (of zelfs meer) pendelen. Daarom pleitte ACOD voor een extra verplaatsingsvergoeding of alternatief via de GPC en de NPSC. Dit werd echter wegens HR-reglementering niet aanvaard. Met de flyeractie werd de actualiteit rond I-TMS toegelicht (zie artikel), alsook het eerlijke maar negatieve nieuws dat een extra verplaatsingsvergoeding niet werd aanvaard. Met de snoepjes uiteten we onze waardering voor de geleverde inspanningen van het personeel. Deze actie werd zéér goed ontvangen: het personeel vond het héél tof dat we eerlijk communiceerden en hen bedankten.

Ivan Vermeire, Tony Fonteyne



ETF-congres ACOD neemt ETF-mandaat op

Nationaal secretaris Gunther Blauwens werd verkozen als lid van het Executive Committee (39 leden) van de Europese vakbond ETF (European Transport Workers' Federation) op het ETF-congres in Barcelona (eind mei 2017).

Frank Moreels (ABVV-BTB) werd verkozen tot voorzitter van ETF. Franks pleidooi voor een sterke syndicale reactie tegen sociale dumping en autoritaire politieke regimes die het sociaal overleg negeren en ondermijnen, werd enthousiast onthaald.

Gunther deelt ook zijn streven naar een sterke aanwezigheid van jongeren en vrouwen in de vakbond. In een politiek verdeeld Europa zijn het meer dan ooit de vakbonden die over syndicale en ideologische grenzen heen, eendrachtig strijd voeren vóór een verenigd én sociaal Europa.

Op het congres was de Europese identiteit dan ook opmerkelijk aanwezig, de 'working class' spreekt immers de universele taal van gelijkheid, sociale rechtvaardigheid en solidariteit. We delen één en dezelfde werkvloer met als doel een rechtvaardige verdeling van eerlijke winsten.

De ETF vertegenwoordigt meer dan 3,5 miljoen werknemers in de transportsector, meer dan 230 transportvakbonden in 41 Europese landen en in de volgende sectoren: spoorwegen, wegvervoer en logistiek, zeevervoer, vervoer over de binnenwateren, burgerluchtvaart, havens en dokken, toerisme en visserij.

Ludo Sempels





Aan tafel met auteur Joost Vandommele **"Het is belangrijk om uit het verleden te putten om aan een betere toekomst te werken"**

De sociale geschiedenis van Gent is een te weinig ontgonnen en vooral een te weinig geëxploiteerde goudmijn. Daar brengt ACOD Spoor-militant Joost Vandommele met zijn boek 'Gent, een bakermat van democratie en socialisme' verandering in.

Joost Vandommele wil synthetiseren, verwondering wekken, inspireren, bewustzijn oproepen of versterken én aanzetten tot hernieuwde sociale strijd. Tegelijkertijd moet zijn boek als een naslagwerk kunnen dienen. Tijd voor een gesprek.

Waar komt de idee om dit boek te schrijven vandaan?

Joost: "In de eerste plaats vond ik dat er al decennialang geen echte synthese bestond over de sociaaleconomische geschiedenis van Gent en omstreken ten tijde van de middeleeuwen en de 19^{de} eeuw. Daarnaast heb ik altijd al belangstelling gehad voor geschiedenis, mede dankzij mijn vader. En dan leef je hier in Gent bij wijze van spreken op een goudmijn. Ik heb altijd van elk gebouw, elke straat, elke organisatie willen weten wat het is en waarom het er is, om op die manier de puzzel te kunnen leggen. Ik geef al jaren lezingen en gids tal van wandelingen. Van daaruit kwam regelmatig de vraag om mijn verhalen op papier te zetten. Daarnaast was het schrijven van dit boek een mooie gelegenheid om de sociale gedichten van mijn grootvader te bundelen."

Was het één van je doelen om geschiedenis toegankelijk te maken voor het brede publiek?

Joost: "Ik heb getracht om de feiten op een toegankelijke manier te bundelen. Daarom heb ik ook veel belang gehecht aan een goede index op plaats- en persoonsnaam. Met de tussentitels en de rode steunwoorden is het voor lezers makkelijk om iets terug te vinden en is het dus ook niet noodzakelijk om het boek van A tot Z te lezen.

Bovendien kunnen de lezers het boek op aanvraag in pdf-vorm krijgen, zodat ze ook op woord kunnen zoeken.

Het boek moet echter aanzetten tot meer. Mensen vergeten namelijk snel hoe het vroeger was, door de goede situatie waarin ze zich vandaag bevinden. Zelfs de tijd van onze ouders blijft soms een raadsel. Ik hoop dan ook dat het boek verwondering opwekt en het bewustzijn aanwakkert. Het sociale vangnet dat werd opgebouwd, wordt gezien als een natuurlijk gegeven. En we merken dat we met het groeimodel aan het einde van ons kunnen zijn. Ik hoop dat er zich stil aan meer en brede burgerinitiatieven zullen ontwikkelen om alsnog het tij te keren."

Wanneer is het idee gegroeid om dit boek te schrijven?

Joost: "Op mijn gidsbeurten stel ik vast dat men soms helemaal niets meer weet. Een jonge regentes geschiedenis die in Gent gestudeerd heeft, vertelde me dat ze nog nooit, dus ook niet in haar opleiding, de namen Lieven Bauwens of Edward Anseele had gehoord. Wie moet dit erfgoed en bewustzijn dan doorgeven? Bijgevolg speel ik reeds 20 à 30 jaar met het idee voor dit boek, maar tot een vijftal jaar geleden had ik me nooit kunnen voorstellen dat het er zo zou uitzien."

Op welke manier leg je de link tussen de middeleeuwen, de 19^{de} eeuw en het heden?

Joost: "De overeenkomsten zijn zeer sterk. Behalve een concentratie van kapitaal en van arbeid in fabrieken is de 19^{de} eeuw een doorslag van de middeleeuwen met economische crisissen, slechte arbeidsvoorwaarden, wanbeheer, omkoping, betaling in natura, corruptie, rechteloosheid, ... Door de eeuwen heen krijg je een herhaling van fases in een samenleving, waarbij mensen uiteindelijk revolteren om een betere leefsituatie te verkrijgen. Het is belangrijk om uit het verleden te putten om met voldoende

kracht aan een betere toekomst te werken."

Waarom heb je het boek in eigen beheer uitgebracht en niet via een uitgeverij?

Joost: "Vier jaar geleden kwam er een uitgeverij op eigen initiatief bij mij aankloppen. Ik had een presentatie gemaakt over de wereldtentoonstelling in Gent in 1913. De uitgeverij stelde voor om deze presentatie in een boek te gieten. Maar als je met een uitgeverij in zee gaat, dan word je ergens gevangengenomen in het technische aspect. Een vormgever zegt je namelijk hoe het boek er moet uitzien, maar dat komt niet helemaal overeen met hetgeen je wil. Een uitgeverij is misschien wel makkelijk, maar je bent minder vrij. Ik beschikte wel over wat financiële middelen en mede dankzij een goede vriend die curator is, heb ik de knowhow opgedaan om het boek in eigen beheer te publiceren. Binnen mijn netwerk kende ik een vormgever waarmee het goed klikte en waardoor ik eigenlijk volledig mijn eigen ding kon doen met het boek. Voor de verspreiding is het natuurlijk iets moeilijker zonder uitgeverij, maar de Gentse boekhandel kan je gemakkelijk zelf bedienen. Daarnaast wil ik ook meer via organisaties en lezingen mijn boek verspreiden."

Wat mogen we je nog wensen voor de toekomst van je boek?

Joost: "Ik hoop dat ik nog op verschillende plaatsen en bij verschillende organisaties mijn verhaal kan vertellen om op die manier onze rijke geschiedenis te verspreiden en om het bewustzijn verder aan te wakkeren."

Linx+, Jozef Cnudde

Joost Vandommele - 'Gent, een bakermat van democratie en socialisme' – 440 p. - €25 – Een lezing rond het onderwerp is mogelijk – Contact: joostvandommele@skynet.be

De spoorronde van Vlaanderen

Derde etappe: Gewest Mechelen

In september legt gewestelijk secretaris Wilfried Bogaert zijn mandaat neer. We blikken met hem terug op een rijkgevulde carrière, waarin de ACOD en het Arsenaal in Mechelen een centrale rol spelen.

In syndicale kringen wordt het gewest Mechelen steevast genoemd als dé bakermat van de Belgische spoorwegen. De nulmijlpaal en de inhuldigungsrit van Brussel naar Mechelen op 5 mei 1835 heeft hier zeker iets mee te maken. Wat ook in 1835 werd opgericht, is de centrale werkplaats in Mechelen: het Arsenaal. Gewestelijk secretaris Wilfried Bogaert (*foto rechts*) kent het Arsenaal als zijn broekzak. Hij begon er zijn loopbaan in 1977, werd er in 2000 werkplaatsafgevaardigde voor onze vakbond om vervolgens vakbondssecretaris te worden in 2007. Wilfried legt zijn mandaat neer in september 2017. Een terugblik op een rijkgevulde carrière.

Zal je het Arsenaal missen?

Wilfried: “Absoluut. Een historische werkplaats van een historisch bedrijf. Het is vooral een voorrecht geweest te mogen werken met vakmensen die op alle fronten hun sporen hebben verdiend. Het Arsenaal is als een langspeelfilm waarin grote namen voor eeuwig roem hebben gemaakt. Alleen zijn het bij ons onbekende sterren. Hun werkstukken bewonderen we alleen op de rails. Ik ben blij dat ik heb mogen meespelen. Een werkplaats met 1365 mensen, een oppervlakte van 38 ha, een huis vol verschillende specialiteiten, het is niet niets. We staan daar te weinig bij stil. Bescheidenheid maakt het Arsenaal onbekend bij een nieuwe generatie spoormannen en -vrouwen. We moeten daar iets aan doen.”

Is er in het Arsenaal veel veranderd door de jaren heen?

Wilfried: “Vroeger was het altijd beter, zeker? (*lacht*) Wat me zeker is bijgebleven, was de camaraderie. Die is er vandaag ook nog, maar anders. De verhoogde productiviteit en werkdruk leiden tot minder tijd om elkaar te leren kennen. Vroeger

waren de werkdagen ook een pak langer en bleef iedereen weleens plakken na het werk. Ondertussen werken er mensen uit alle contreien in het Arsenaal. Met het overbrengen van werkplaats Leuven naar Mechelen is het Arsenaal intergewestelijk geworden. Ook Oost- en West-Vlamingen pendelen dagelijks naar het Arsenaal. Verder verandert het management van het Arsenaal ook door de generaties heen. De ene is wat stugger dan de andere.

Ja, ik heb er veel versleten (*bulderlach*).”



Hoe ziet je syndicaal werk eruit?

Wilfried: “Klassiekers als dagelijkse kost: pensioenberekeningen, berekenen van loopbaanonderbrekingen, voorbereiden van vergaderingen (GPC, PBW, bestuursvergaderingen) en sociale promoties, kleine en grote problemen oplossen. Maar elke dag of week wordt toch bepaald door een niet alledaagse gebeurtenis. Dat maakt mijn job dan ook zo boeiend. Ik had indertijd een dagboek moeten bijhouden. Een gemiste kans om bestsellerauteur te worden (*lacht*). Ik kan gelukkig rekenen op Frank (*De Dobbeleer, foto links*) die als nieuwbakken werkplaatsafgevaardigde de ideale barometer is van de werksfeer in het Arsenaal. Ook Yves (*Craen*) is als voorzitter van het gewest een steunpilaar.”

Welke zijn je syndicale hoogtepunten en teleurstellingen?

Wilfried: “Een hoogtepunt waren mijn eerste maanden als werkplaatsafgevaardigde in het Arsenaal. Na jaren militant te zijn geweest, werd ik plotseling werkplaatsafgevaardigde. Nooit zoveel stress gehad. Ik ervoer alles als een groot examen. Het waren toen ook woelige tijden. Nadien beschouw ik die tijd als een hoogtepunt. Ik ben daar sterker geworden. De teleurstelling is het uitbesteden van werken in het Arsenaal aan andere bedrijven. Bepaalde taken worden door een privémaatschappij uitgevoerd, bijvoorbeeld het plaatsen van de ramen in een rijtuig. Ik vind dit bijzonder jammer. Die van het Arsenaal willen alles zelf doen. Beroepsfierheid kan je niet uitbesteden.”

Hoe ziet de toekomst eruit voor jou persoonlijk en het gewest?

Wilfried: “Ik ga mijn hobby als honden-trainer verder uitbouwen. Ik ben gespecialiseerd in gehoorzaamheidstraining. Elke link met mijn syndicaal werk ontken ik ten zeerste (*lacht*)! De toekomst van het gewest is nu nog volop in bespreking binnen verschillende bestuursorganen. Het Arsenaal blijft in elk geval een syndicaal nest. Onze vakbond heeft verschillende decennia een belangrijke rol gespeeld in de ontwikkeling en uitbouw van het Arsenaal. We moeten verder waken over de identiteit van het Arsenaal. Het is de beroepsfierheid die kwaliteit oplevert. Dat is onze syndicale boodschap. Trouwens, mag ik een vraag stellen?”

Een vraag stellen?

Wilfried: “Ja, waar komt de naam het Arsenaal vandaan?”

Ik stel voor dat we hier een KUS-vraag van maken. Leden van ACOD Spoor kunnen hun antwoord sturen naar kus@acod-spoor.be en dit ten laatste op 1 augustus 2017.

Gunther Blauwens



Overleg sociale programmatie 2017-2018 bij De Lijn in het slop Op weg naar een syndicaal actieplan?

Op 14 maart diende het gemeenschappelijk vakbondsfront van De Lijn zijn eisenbundel in voor de sociale programmatie 2017-2018. Op 26 april liepen de onderhandelingen echt van stapel. Hoe verlopen ze?

Bij de start van de onderhandelingen vernamen we van de directie dat Vlaams minister van Mobiliteit Weyts geen plannen heeft om een enveloppe te voorzien voor de uitvoering van het interprofessioneel akkoord. Heel vreemd is dat. De minister weet immers zeer goed dat hij in de nieuwe beheersovereenkomst heeft laten opnemen dat we bij De Lijn 'anders zijn' dan de Vlaamse administraties. Er is een specifiek personeelsstatuut, dat valt onder het paritair comité 328.01, dat op zijn beurt onder de bepalingen van het IPA ressorteert. Op 26 april stelden wij dan ook duidelijk dat de eisenbundel niet aangepast wordt en dat De Lijn dient te zorgen voor de nodige financiële middelen.

Nog geen middelen gereserveerd

Deze situatie werd vervolgens op 27 april besproken tijdens de raad van bestuur van De Lijn, waar ons nogmaals bevestigd werd dat De Lijn via de bepalingen uit de beheersovereenkomst recht heeft op financiële compensaties via het exploitatiebudget voor de uitvoering van de interprofessionele akkoorden. De voorzitter van de raad van bestuur engageerde zich formeel om de minister hierop te wijzen in de aanloop van volgend paritair comité. Tot ons groot ongenoegen kregen we op 29 mei tijdens een nieuwe bijeenkomst van het paritair comité van de heer Kesteloot te horen dat er vooralsnog geen financiële middelen voorzien zijn. Minister Weyts heeft zelfs nog geen tijd willen uitrekken om dit ten gronde te bespreken.

De waarde van een akkoord ...

ACOD TBM vindt het totaal onaanvaardbaar en respectloos dat men het personeel na zoveel weken en maanden in het ongewisse laat. De zoveelste kaakslag voor

het personeel en een aanfluiting van de wil van werkgeverszijde tot een ernstige sociale dialoog. Wij zouden kunnen concluderen dat men uit is op een conflict. Niet de directie, niet de raad van bestuur en al zeker niet de minister heeft al iets ondernomen om een conflict te vermijden. Zo zien we maar weer wat een gegeven akkoord van het patronaat, met in dit geval de overheid als werkgever, waard is: niets.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront eiste dat de directie tegen volgend paritair comité van 12 juni de besprekingen met de minister ten gronde zal hebben gevoerd en ons concrete voorstellen doet. Indien dat niet het geval is, werd onder de huisvakbonden van De Lijn overeengekomen om een syndicaal actieplan uit te voeren na bevraging van de werkvloer.

Het paritair comité van 12 juni was een maat voor niets. Het gemeenschappelijk vakbondsfront dient een stakingsaanzegging in die verloopt op 30 juni 2017.

Rita Coeck

Sanitair probleem bij De Lijn

Als de nood het hoogst is, is er geen redding nabij

Onlangs verschenen enkele krantenartikelen over de problemen die de buschauffeurs van De Lijn ondervinden om een sanitaire stop te maken. Het is een oud zeer dat er op de trajecten onvoldoende toiletten ter beschikking zijn, waardoor meer dan één buschauffeur zich al eens in een penibele situatie bevond. ACOD TBM verslikte zich evenwel bij het lezen van de reactie van Vlaams minister van Mobiliteit Weyts.

Minister Weyts noemde de vaststelling van het ontbreken van toiletten voor het personeel van De Lijn “van de pot gerukt”. Op de radio werd de problematiek zelfs in het belachelijke getrokken en hoorden we dat het om verzonnen nieuws zou gaan. De minister geeft hiermee te kennen zeer weinig van het leven bij De Lijn te kennen. Het is een kaakslag voor het rollend personeel, alsook aan alle syndicale afgevaardigden die een mandaat bekleden in het CPBW (comité voor preventie en bescherming op het werk). Zij sloven zich elke maand opnieuw, en al jaren aan een stuk, uit om van De Lijn eindelijk gedaan te krijgen dat er geïnvesteerd wordt in behoorlijke sanitaire voorzieningen. De minister stelde dat dit geen structureel probleem vormt, maar uiteraard is het dat juist wel. Het aantal toiletten waarover het personeel kan beschikken, is onvoldoende. De toiletten die er zijn, liggen vaak te ver af om er gebruik van te kunnen maken in de korte rusttijd waarover een chauffeur beschikt. De bestaande sanitaire voorzieningen in openbare gebouwen zijn de helft van de tijd onbeschikbaar. Onze collega's staan dus letterlijk vaak voor een gesloten deur.

De andere voorzieningen met mobiele toiletten beschikken gewoonlijk niet over stromend water, een handwasser, verlichting of toiletpapier. Ze worden niet goed onderhouden en zijn in vele gevallen niet afsluitbaar. Met andere woorden, ze zijn de naam sanitaire voorziening geheel onwaardig.

Tegen de gevel

Hoewel er tussen De Lijn en een leverancier een raamcontract bestaat voor kwalitatief aanvaardbare toiletten, stellen we vast dat de entiteiten er, ondanks ons herhaaldelijk aandringen, niet van willen afnemen, om budgettaire redenen. Een ware schandvlek op wie daar beslissingsrecht over heeft.

ACOD TBM zal haar inzet verdubbelen om een einde te maken aan dit lang aanslepend probleem. Plaatselijke acties kunnen

hierbij niet uitgesloten worden. Onlangs nog gingen een aantal personeelsvertegenwoordigers van pachters uit protest letterlijk tegen de gevel plassen van de werkzetel van Ben Weyts in Brussel. Als er een gevolg nodig is aan deze actie, kan daarvoor gezorgd worden ...

De directie zal op ons aandringen een bijzondere stuurgroepvergadering inlassen nog voor de zomervakantie.

Rita Coeck





MIVB Op de goede weg

Wie herinnert zich niet de succesvolle stakingsacties die vorig jaar bij de MIVB werden gehouden en die een massale tegenstem boden aan de maatregelen van de regering-Michel. Deze inspanningen werden niet voor niks geleverd ...

Inderdaad, we hebben een meer dan voldoende op ons schoolrapport behaald. Dankzij de inzet van onze militanten, afgevaardigden en bestendigen kunnen we met fierheid beamen dat de index, die tot dan toe op de helling stond, teruggewonnen werd. Bovendien werden afspraken gemaakt en werd in een AIP overeengekomen dat de lonen met 1,1 procent omhoog getrokken worden. Dit laatste punt werd trouwens door de ACOD bij de directie op tafel gelegd.

Meer vrouwen bij de MIVB

Ook op andere vlakken boekten we mooie resultaten. Zo zorgden we er mee voor

dat de aanwerving van vrouwelijke personeelsleden bij de MIVB langzaam maar zeker aan een opmars begonnen is. Daarenboven kregen we van de minister voor Mobiliteit en de algemene directie een steuntje in de rug om dit punt nog verder te promoten en om ook vrouwen voor meer technische beroepen aan te trekken. Meer hierover zal vanaf september op ruime schaal in de openbaarheid komen. De minister en de algemene directie zegden bovendien toe in de steun om een technische richting 'tram-bus-metro' binnen het bestaande technisch onderwijsnet in het leven te roepen en daarmee een antwoord te kunnen bieden op de groeiende vraag naar technisch personeel, zowel mannen als vrouwen. Een kleine enquête bracht reeds grote interesse voor deze beroepen aan het licht. Velen, ook vrouwen, zagen duidelijk toekomst zitten in een gemengde functie besturing/techniek.

Batterijen opladen

Een aantal andere punten staan nog in de steigers, zoals de toekomst van de eindloopbanen, de problematiek rond 'werkbaar werk', de opvolging van het dossier 'zware beroepen' binnen het comité en de uitbreiding van de nachtdiensten 'Noctis'. Voor veel van deze punten hangen we echter volledig af van de beslissing die de regering omtrent deze items zal nemen. Toch kunnen we met een gerust hart de zomer tegemoet gaan en zodoende onze batterijen opladen om na de vakantie met deze projecten in een meer concrete vorm aan de slag te gaan. Intussen wensen we al onze kameraden en collega's een welverdiende vakantie toe.

Dario Coppens



Absenteïsme-gesprekken De medewerker helpen of alleen maar bedreigen?

Met absenteïsmebeheer wil bpost zorgen voor “een werkomgeving die maximale aanwezigheid bevordert en de afwezigheidssituaties correct beheert.” De steeds hogere werkdruk zorgt al zeker niet voor een aangename werkomgeving. Maar hoe zit het met het beheer van de afwezigheidssituaties zelf?

Aan theorie is er alvast geen gebrek. Het intranet staat vol met tips en templates in verband met het voeren van allerhande absenteïsme-gesprekken, onder andere over frequente afwezigheid, langdurige afwezigheid en het terugkeergesprek. Spijtig genoeg moeten we vaststellen dat er een hemelsbreed verschil is tussen de theorie en de praktijk. Laat ons eerst eens enkele tips voor het management opsommen:

- Voer een constructief gesprek.
- Blijf bij de objectieve en onweerlegbare feiten in verband met de afwezigheid.
- Ga na of de afwezigheid te maken heeft met het werk of de organisatie en zoek een oplossing met de medewerker.
- Neem een helpende en steunende houding aan. “Kan ik iets voor je doen?”
- Geef de medewerker geen schuldgevoel en toon geen ergernis.

In een verslag van een absenteïsme-gesprek lezen we echter het volgende:

- Werkt te traag, praat veel met andere postmannen, werkt ronde niet af.
- Gedrag medewerker irriteert en frustreert de collega's.

Wat is hier het verband met de afwezigheid? Waar zijn de objectieve en onweerlegbare feiten in verband met de afwezigheid?

Waar is de ondersteuning?

In andere absenteïsme-gesprekken gaat het management nog een stap verder en wordt er gedreigd met ontslag – en dit zijn echt geen uitzonderingen. Van de aange-reikte tips is hier – en in vele andere gevallen – niets terug te vinden. Zo’n gesprek kan je moeilijk constructief noemen. Waar is de helpende en steunende houding of de vraag of er een verband is tussen de afwezigheid en het werk?

Bij zowel de mondelinge als de schriftelijke gesprekken komen steeds dezelfde verhalen terug. Het management heeft geen aandacht voor het eventuele verband tussen de afwezigheden en de werkomgeving. Een oplossing zoeken, komt al helemaal niet aan bod. Het management wil enkel horen dat de medewerker er zich toe verbindt om in de toekomst minder afwezig te zijn. Alsof je kan kiezen wan-

neer en hoelang je ziek bent ...

Bij langdurige afwezigheden wegens ziekte bepaalt bpost dat de onmiddellijke chef de medewerker telefonisch contacteert en dit om de twee weken. Het doel hiervan is “om in contact te blijven met de afwezige medewerker om hem op de hoogte te houden van het reilen en zeilen in het bedrijf en om te vermijden dat hij zich uitgesloten voelt of afhaakt.” Eén van de bijhorende tips luidt: “Geef praktische uitleg over een eventuele hervatting (geef informatie en wees niet suggestief).” Navraag op het terrein leert ons echter dat in vele gevallen de medewerker wordt gecontacteerd met de vraag wanneer hij of zij kan hervatten en er weinig aandacht is voor de zieke medewerker.

Verdeel-en-heersstrategie

Sommige leidinggevendenden kiezen rondit voor een verdeel-en-heersstrategie. Zo lezen we in een verslag van een absenteïsme-gesprek: “Gebrek aan bewustzijn van de perceptie van zijn gedrag door de collega's.” Kortom, het zijn je collega's die klagen over je ziekteverlof. Was één van de tips niet: “Je medewerker geen schuldgevoel geven”? Het verwijzen naar de ‘perceptie’ van collega's heeft slechts één doel en dat is de medewerkers tegen

elkaar opzetten. Men vergeet echter dat dit de werksfeer (nog meer) zal verzieken, met als enig gevolg nog meer afwezigheden wegens ziekte. Meer dan eens wordt het gesprek gevoerd door een onervaren teamleader, die niet op de hoogte is van hoe hij een dergelijk gesprek moet leiden. Bovendien wordt niet altijd aan het betrokken personeelslid meegedeeld voor welk gesprek hij ontboden wordt (absenteïsme-, evaluatie-, functioneringsgesprek) en worden verschillende gesprekken gecombineerd, hoewel ze elk een andere aanpak vereisen.

ACOD Post pleit voor juiste behandeling

De huidige aanpak van bpost van het ziekteverzuim baart ACOD Post zorgen. Daarom blijven we druk zetten opdat deze gesprekken correct zouden verlopen. Daarenboven stellen we vast dat de gesprekken waar er geen vakbondsafgevaardigde aanwezig is, meestal eenrichtingsbabbels zijn met de nodige dreigementen. Daar is niets terug te vinden van de tips om zo'n gesprek te voeren ... Sommige verantwoordelijken raden hun personeel zelfs

aan om ziek thuis te blijven om vervolgens te kunnen overgaan tot ontslag. Vergeet niet dat je, conform het syndicaal statuut, je kan laten bijstaan bij elk onderhoud: absenteïsme-gesprek, functioneringsgesprek en dergelijke meer. Wanneer men je uitnodigt voor een gesprek, vraag dan duidelijk waarover het gesprek zal gaan. Contacteer je afgevaardigde van ACOD Post als je je wil laten bijstaan tijdens het gesprek.

Jean-Pierre Nyns

Tegemoetkoming bij kindervakanties en terugblik op 2016 Welke steun biedt sociale dienst van bpost?

Actisoc, de sociale dienst van bpost, heeft in 2016 heel wat financiële ondersteuning gegeven aan de personeelsleden van bpost. Vergeet alvast niet, met de zomer in het vooruitzicht, de tegemoetkoming bij kinder- en jeugdvakanties.

De terugbetaling van de medische kosten – gewone en erkende ziekten – vormt de hoofdbrok van de tussenkomsten. Actisoc ontving meer dan 15.000 borderellen en keerde meer dan 430.000 euro uit aan bpost-medewerkers. Daarnaast waren er ook heugelijke gebeurtenissen waarvoor er een bijdrage werd geschonken. Zo werden er 433 geboortepremies ('bijstand moederschap') van 150 euro uitgekeerd.

Postkalender

'Child Future', een project van Actisoc, geeft voor de kinderen van wie één of beide ouders overleden zijn, een jaarlijkse storting van 750 euro op een geblokkeerde spaarrekening tot de leeftijd van 18 jaar. In 2016 genoten 116 kinderen van deze tussenkomst. Deze tegemoetkoming wordt gesubsidieerd door de giften van personeelsleden (zie kader) en de verkoop van de postkalender. Denk hieraan wanneer op het einde van het jaar je postman langskomt om je een kalender te verkopen. Wij doen bij deze een warme oproep, gericht aan alle managers, om hun personeel te motiveren om zoveel mogelijk postkalenders te verkopen. De opbrengst hiervan is solidariteit in zijn puurste vorm.

Kinder- en jeugdvakanties

Jaarlijks organiseert Actisoc ook een familiedag. In 2016 vond deze plaats in Walibi en telde 17.500 deelnemers. Tevens konden meer dan 500 gezinnen rekenen op een tegemoetkoming van 75 euro in de kosten van een kindervakantie. Dit blijft uiteraard ook dit jaar mogelijk. Alle statutaire, baremië contractuele personeelsleden en hulppostmannen in actieve dienst, op voorwaarde dat zij ononderbroken één jaar in dienst zijn, kunnen hiervan genieten. De tussenkomst geldt voor kinderen van 3 tot 18 jaar die

deelnemen aan een kindervakantie met minstens vijf overnachtingen en georganiseerd door een erkende organisatie, binnen de schoolvakanties.

Bezorg een attest ('Aanvraag tussenkomst kindervakanties'), volledig ingevuld, binnen de zes maanden na het verblijf, aan de Sociale Dienst (Actisoc – Kindervakanties – 1105 Brussel). Jaarlijks kan er per kind één tussenkomst worden gevraagd. Het in te vullen attest is beschikbaar op intranet of kan verkregen worden bij uw plaatselijke militant of gewestelijk secretaris ACOD Post. Bij volgende organisaties geniet je nog een bijkomend Actisoc-voordeel: Activak, Idee Kids, vzw Free-Time, Koning Kevin, Le Crayon, vzw Roeland, vzw Sportievak en vzw Topvakantie. Ook voor de andere tegemoetkomingen van Actisoc kan je steeds terecht bij uw gewestelijk secretaris ACOD Post of rechtstreeks bij ACTISOC via infosoc@bpost.be, of per brief naar Actisoc, 1105 Brussel of via het nummer 02/276.82.82.

Jean-Pierre Nyns

CHILD FUTURE

Alle giften zijn welkom op rekening BE70 0003 2535 0225.



In het spoor van ... De stafmedewerkers van ACOD Post

Julie hebben de afgelopen maanden kennis gemaakt met Ben, Bruno, Claudine (ondertussen opgevolgd door Marleen), Heidi en Rudi, onze vijf gewestelijk secretarissen. En met Erwin en Isabelle, onze intergewestelijk secretarissen. Vandaag trekken we naar Brussel en stellen onze stafmedewerkers Stefaan Albrecht, Christel Van Uffel en Marianne Peeters voor.

In het ACOD-gebouw op het Fontainasplein in Brussel ontmoeten we op de tweede verdieping de medewerkers van de ACOD-sector Post.



Stefaan, jij werkt hier bijna 10 jaar. Wat zijn jouw taken?

Stefaan Albrecht: “Ik werk inderdaad al sinds 2007 bij ACOD Post en heb in de loop der jaren heel wat ervaring opgedaan. Tijdens die 10 jaar is bpost enorm geëvolueerd, maar het vakbondswerk blijft brandend actueel: de belangen van het lid centraal stellen. Nog nooit is onze vakbond zo nodig geweest als vandaag. Hoofdzakelijk hou ik me bezig met alle HR-gerelateerde onderwerpen. Vragen over verlof, loon, sancties, ontslag en arbeidsongevallen komen bij mij terecht. Voor de juridische kant van de zaak ga ik te rade bij onze juridische dienst, hier in het gebouw. De vragen komen meestal via de gewestelijk secretarissen, maar ook rechtstreeks (telefoon of e-mail) of via acod online. Binnen bpost zetel ik voor ACOD Post, gezien mijn HR-specialisatie, in de technische werkgroep HR&O en in de technische commissie Job Mobility Center. In naam van ACOD Post blijf ik in de werkgroep HR&O aandringen op een versnelde aanpak van de problemen in verband met de loonfiche en de prestatiestaat. Een correct berekende wedde en een juiste rust- en verloftellerstand moeten worden gegarandeerd.

Verder organiseer ik, samen met de collega's hier, de vorming voor de militanten. Goed geïnformeerde militanten zijn immers een grote meerwaarde voor onze vakbond.”

Christel, jouw job is eerder administratief?

Christel Van Uffel: “Inderdaad, ik sta in voor de administratieve ondersteuning. Zo maak ik de dossiers klaar die de algemeen secretaris en de intergewestelijk secretarissen bespreken in de paritaire (sub)comités en werkgroepen. Het personeels- en het ledenbeheer van ACOD Post zit ook in mijn takenpakket. Verder



beheer ik de briefwisseling, het e-mailverkeer en de agenda van onze algemeen secretaris, Jean-Pierre Nyns. Alle meetings en afspraken plan ik in zijn agenda en ik kijk er nauwgezet op toe dat er geen ‘dubbele boekingen’ zijn.

Voor de Sociale Promotie en Vorming zorg ik ervoor dat alle aanvragen voor deze dagen tijdig de deur uit gaan, dat de militanten hun uitnodiging ontvangen en dat de nodige zalen worden gereserveerd. Het afgelopen jaar heb ik de logistieke ondersteuning van de congressen voor mijn rekening genomen: uitnodigingen, zalen, hotel voor de buitenlandse genodigden, koffie tijdens de pauze, middagmaal enzovoort.

Voor ons promotiemateriaal check ik waar we het best onze bestellingen kunnen plaatsen qua prijs/kwaliteit en zorg ik ervoor dat het logo in de juiste vorm aan de firma wordt geleverd. Ik volg de stock op en bestel tijdig materiaal.”



Marianne, jij bent de nieuwkomer?

Marianne Peeters: “Juist, ik ben begin 2016 hier beginnen te werken met als opdracht de coördinatie van het plan 2020 van bpost. Afgelopen jaar was een congresjaar en de eerste maanden heb ik me vooral beziggehouden, in samenspraak met de gewestelijke secretarissen, met het maken van de presentaties en de dagorde die we op de gewestelijke congressen nodig hadden. Ook bij de voorbereiding van het VLIG-congres en het nationaal congres van de sector Post heb ik mijn steentje bijgedragen. Verder doe ik veel voorbereidend werk voor de artikels in onze Tribune. Wij willen onze leden immers zo correct mogelijk inlichten. Door medewerkers, militanten en leden regelmatig aan het

woord te laten, krijgen we inzicht in hun werk en op die manier meer respect voor elkaar. Verleden jaar ben ik telkens een dag met de gewestelijk secretarissen op stap geweest voor de reeks artikels 'Een dag in het spoor van een gewestelijk secretaris'. Dat was heel tof, en zo leerde ik de collega's en hun werkzaamheden bij ACOD Post beter kennen.

Verder volg ik de aanwervings- en opleidingsproblematiek bij bpost op en ga ik me ook verder specialiseren in de normen van

MSO. Dat wordt een heuse uitdaging! Dagdagelijks behandelt ons team vragen die onze leden telefonisch, per e-mail of via acod online stellen. En zoals reeds vermeld, organiseren we samen de vorming voor de militanten. Ik leer nog elke dag bij en dat maakt mijn job zeer interessant. Werken voor onze leden geeft me veel voldoening."

Jean-Pierre Nyns

Halftijdse loopbaanonderbreking Negatieve gevolgen bij 'gemengde loopbaan' (statutair bpost/privé)

Op basis van een concreet geval is ACOD Post erin geslaagd om een regeling af te dwingen om mogelijke negatieve gevolgen van een gemengde loopbaan (statutair bpost en privé) te verzachten. Hierdoor zullen gevallen uit het verleden en in de toekomst op dezelfde wijze behandeld kunnen worden.

Hierover heeft bpost de volgende verklaring afgelegd:

"Het bedrijf werd op de hoogte gebracht van het feit dat sommige van zijn werknemers die een vervroegd pensioen genieten overeenkomstig de verbintenissen van de halftijdse LO 'eindeloopbaan', ingevolge de verschillende cao-akkoorden, en die een gemengde loopbaan hebben (privé-/open-

bare sector), nu geconfronteerd worden met een problematiek inzake de verschillen in de voorwaarden voor toegang tot het pensioen tussen de privésector en de openbare sector. Concreet gezien gaat het om een verschillende datum voor toegang tot het pensioen in de privésector en de openbare sector. In bepaalde gevallen kunnen de personeelsleden die vervroegd pensioen genieten, te maken hebben met financiële moeilijkheden, doordat ze maanden en zelfs jaren moeten wachten tot ze voldoen aan de voorwaarden voor het pensioen van de privésector. Hoewel de werknemers zelf hun rechten op het vlak van pensioen moeten nagaan bij de verschillende diensten, stemt het bedrijf er toch mee in om aan deze werknemers

die een gemengde loopbaan hebben, uitzonderlijk een eenmalige vergoeding toe te kennen, voor zover de datum waarop ze toegang hebben tot het pensioen van de privésector na de datum van het vervroegd pensioen bij bpost ligt. Die eenmalige vergoeding zal worden vastgelegd op de helft van het brutobedrag dat overeenkomt met het niet-ontvangen pensioen van de privésector voor de periode vanaf de toegang tot het vervroegde pensioen bij bpost tot de toegang tot het pensioen van de privésector. De storting van die eenmalige vergoeding zal onderworpen zijn aan de ondertekening van een dadingsovereenkomst."

Jean-Pierre Nyns



Proximus en Brussels Airport Schone schijn

Midden augustus 2016 lanceerde het Rode Kruis in België de campagne 'Missing Type', een actie om mensen te motiveren om bloed te doneren. De spanning werd goed opgebouwd door enkele bekende merken en werkgevers, waaronder Proximus en Brussels Airport Company. Daarmee gaven de werkgevers aan achter de actie te staan om bloeddonoren te zoeken. Een positief signaal. Tenzij voor de eigen werknemers ...?

Eens te meer moesten we vaststellen dat man noch paard werden gespaard om de logo's, zelfs tot op de top van de Proximusstorens aan te passen zoals de actie vroeg. De letters A, B en O – verwijzend naar de bloedgroepen – verdwenen mysterieus in de logo's van diverse organisaties en werkgevers.

Een investering in maatschappelijke verantwoordelijkheid vanuit de werkgevers? De kans is klein. In de cao 2013-2014 besloot men op Brussels Airport de recuperatiedag voor het bloedgeven te schrappen. Het aantal bloedgiften daalde van 181 naar 27 per jaar. In de cao 2015-2016 besliste men om ook bij Proximus de dienstvrijstelling van maximaal twee dagen per kalenderjaar voor bloedgiften af te schaffen.

De werkgevers verschuilen zich dus liever achter een imagocampagne dan de effectieve bloedgevers te ondersteunen. Dat verwondert ons niet. Het zou ons zelfs niet verbazen als de kostprijs nu vele malen hoger ligt dan in een soort van compensatie/beloning te voorzien voor de werknemer. Het resultaat dat men beoogt, is dus niet méér bloeddonoren te krijgen, maar louter een sociaal imago voor het eigen bedrijf.

Imago voor alles

Een beetje historiek is nochtans verhelderend. In de jaren 1920-1930 gaf men de bloedgevers ongeveer evenveel als een maandloon van een gemiddelde arbeider. In dringende gevallen kon men er zelfs twee maandlonen voor krijgen. In bepaalde landen krijgt men vandaag nog steeds een geldelijke vergoeding voor een bloeddonatie. In België kozen we een andere weg en het maatschappelijk engage-

ment van onze bloedgevers is enorm, een olympische prestatie waar ze/we trots op mogen zijn.

De hypocrisie van de meeste werkgevers om niet te investeren in hun mensen, maar wel in hun imago, is schrijnend. Het

gaat om een kortetermijnstrategie en volgt louter het pad van de perceptie. De realiteit is echter dat de maatschappij positief gedrag niet meer wenst te belonen, maar wel kiest om bij een eerste misstap strenge straffen te eisen. Werkgevers ma-



ken er gretig gebruik van om onder hun maatschappelijke verantwoordelijkheid uit te geraken.

Werkgevers zijn bezig met perceptie, met 'management', met het continu verbeteren van de processen, de 'flows' en de infrastructuur, maar zijn nauwelijks begaan met de echte actoren in het verhaal, namelijk de werknemers die de echte 'dienst' verlenen. Als we spreken over 'Fit for Growth' zal bij de meeste medewerkers van Proximus al een belletje gaan rinkelen, maar kijk naar de foto hierbij, ook bij Brussels Airport Company gebruikt men dezelfde woorden, dezelfde stijl, dezelfde vaak totaal onzinnige boodschappen om het imago 'hipper' en 'moderner' te maken.

Wat met het welzijn van de werknemers?

Wendbaarheid, samenwerking, klantgerichtheid – het zijn maar enkele woorden die om de haverklap terugkomen en dat allemaal voor de 'groei' van het bedrijf. Uiteraard zijn we ook niet tegen de groei van een onderneming, maar onze vragen voor een soortgelijke groei voor de salarissen en vergoedingen van de medewerkers wordt al te vaak genegeerd. Bij Brussels Airport zorgt dit er momenteel voor dat het sociaal overleg volledig geblokkeerd is. Na het moeilijke jaar 2016, keerde men daar meer dan 109 miljoen euro uit aan de aandeelhouders. Ter vergelijking: de gehele personeelskosten voor 2016 bedroegen slechts een dikke 60 miljoen euro. Nochtans worden de vragen voor een (verbetering van de) groepsverzekering en de invoering van barema's van tafel geveegd met de boodschap dat het onbetaalbaar is. Onbegrijpelijk! Indien er niet snel een doorbraak komt, riskeren we dus wederom net voor de zomervakantie geconfronteerd te worden met een patstelling! Bij Proximus zien we eenzelfde blokkering optreden in de sociale dialoog. Zaken worden uitgevoerd zonder dat er akkoorden zijn met de vakorganisaties en andere items blijven maandenlang op de tafel liggen zonder dat er beweging in komt. Bovendien wijst men ons er steeds op dat er weinig tot geen budget is om te

destination 2021

Fit for Growth

Philippe

“Onze luchthaven groeit en dat betekent dat de infrastructuur tijdig moet worden uitgebreid. Wij bouwen elke dag aan de luchthaven van de toekomst.”

brussels airport
the heart of Europe

Icons and labels in the infographic include:

- CUSTOMER FIRST
- DIGITAL
- DAILY EXCELLENCE
- LICENCE TO GROW
- AIRPORT BUSINESS DISTRICT
- PASSENGER EXPERIENCE
- CARGO & LOGISTICS

onderhandelen voor de cao 2017-2018. ACOD is hierin categoriek: de 1,1 procent zal volledig ingevuld moeten worden ten voordele van de werknemers. Het dossier van HR Cost Flat neemt een einde en bovendien wordt de werkdruk nog extra vergroot door het vertrekplan. Inzetten op extra werkrachten en extra koopkracht is dus essentieel. Daarvoor kan u op ACOD rekenen!

Bart Neyens



Sociale programmatie 2017-2018 Klaar voor de strijd om onze eisen te verwezenlijken?

Nadat een Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2017-2018 afgesloten werd, zijn ondertussen ook in de sector Gas en Elektriciteit (paritair comité 326) de sectorale onderhandelingen volop bezig om een concrete invulling te geven aan de loonnorm en de andere bepalingen die dit akkoord bevat. Welke eisen stellen we voorop?

We geven alvast een synthese van de eisenbundel die in gemeenschappelijk vakbondsfront ingediend werd en die voor de vertegenwoordigende syndicale organisaties zal dienen als basis voor deze onderhandelingen. Dat zou dan moeten leiden tot een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode 2017-2018.

1. Koopkracht

Verhoging van het spilloon binnen de sectorale barema's en van de reële lonen met 1,1 procent bruto, met maximaal mogelijke retroactiviteit.

2. Tewerkstelling

- Versterkende maatregelen voor behoud en verbetering van de tewerkstelling in de sector.
- Uitbreiden van alle mogelijkheden van tijdskrediet.
- Recht op 5 opleidingsdagen per werknemer en per jaar.
- Arbeidsduurvermindering met compenserende aanwervingen.

3. Eindeloopbaan

- Verbetering kapitaalsopbouw aanvullende pensioenen (hogere patronale bijdragen, hogere minimale rendementen).
- Invoering en verbetering van vervroegde uitstapmogelijkheden.
- Uitstapmogelijkheid uit wacht- en permanentiediensten.
- Regime B, perequatie koppelen aan welzijn voor gepensioneerden (oude loons- en arbeidsvoorwaarden).

4. Sociale maatregelen

- Progressieve invoering van getrouwheidsverlof (voor loons- en arbeidsvoorwaarden > 2002).
- Behoud van sociale voordelen bij overlijden en na de carrière (voor loons- en arbeidsvoorwaarden > 2002).

- Patronale bijdragen aan de sociale fondsen verhogen.
- Verbetering van de financiële modaliteiten inzake mobiliteit.
- Recuperatie van zondagswacht zonder prestaties (voor loons- en arbeidsvoorwaarden > 2002).
- Geen proratisering van extralegale verlofdagen bij moederschapsrust.
- Verbetering gezondheidszorgen.
- Verbetering ouderschapsverloven.

5. Syndicale premie / syndicaal vormingsfonds

Automatische aanpassing van het bedrag van de syndicale premie tot het maximaal toegelaten fiscaal plafond en verhoging van het syndicaal vormingsfonds.

Reactie van de werkgevers

In een eerste patronale reactie werden bijna alle eisen van tafel geveegd als onbespreekbaar. De verdere onderhandelingen zullen uitwijzen in hoeverre de werkgevers bereid zijn om wel degelijk een volwaardige invulling te geven aan de loonmarge die als maximum vooropgesteld werd. Zoals in het verleden bij voorgaande dergelijke onderhandelingen reeds meermaals nodig was, zal ook nu weer misschien een krachtsverhouding samen met jullie allen ontwikkeld moeten worden om onze eisen kracht bij te zetten en deze alsnog te realiseren.

Wat met oudere werknemers?

In de marge van deze onderhandelingen heeft ACOD Gazelco een sectorale evaluatie gevraagd van de interprofessionele cao (met nummer 104 van de Nationale Arbeidsraad) die maatregelen stimuleert ten gunste van de tewerkstelling van 45-plussers. Ook in onze sector werd immers vastgesteld dat concrete tewerkstellingsmaatregelen uitgebleven zijn tijdens de afgelopen jaren. ACOD Gazelco wil weten welke maatregelen de bedrijven in de sector Gas en Elektriciteit al dan niet van plan zijn concreet te ontwikkelen en zal op basis hiervan een globale evaluatie rapporteren aan de Nationale Arbeidsraad en de betrokken federale overheidsdienst.

Jan Van Wijngaerden

FOD Volksgezondheid en Sociale Zekerheid

Werking sociale dienst lijdt onder besparingen

In deze periode van bezuinigingen is het bijzonder moeilijk om onze sociale dienst te laten functioneren. ACOD AMIO spant zich vandaag – zoals ze altijd al heeft gedaan – in om de sociale maatregelen voor de ambtenaren van onze departementen te behouden en uit te breiden. Het beheer van de collectieve restaurants door de sociale dienst blijft een belangrijke opdracht voor onze vzw.

Collega's vinden die mee hun schouders willen zetten onder het beheer van deze vzw, is niet vanzelfsprekend en dus hebben de representatieve vakbonden de samenstelling van de raad van bestuur en de algemene vergadering moeten laten evolueren. Op het eerste gezicht waren de drie vakbonden het niet eens over de

aanpak, maar op de algemene vergadering van 19 mei 2017 hebben ze wel een akkoord bereikt, waarin elke partner zich kan vinden om de vereniging te blijven beheeren. Met minder bestuurders en minder effectieve leden (die in de algemene vergadering zetelen), maar met de waarborg dat de interne democratie en de principes van goed beheer zullen worden gerespecteerd.

Premie hospitalisatieverzekering

De vakbonden blijven positief ingesteld en hebben dan ook beslist om de ambtenaren van onze departementen, die bij AG Insurance of een andere verzekeraar een hospitalisatieverzekeringspremie betalen, opnieuw het voordeel van 20 euro te bie-

den. Dit voordeel wordt niet automatisch toegekend, maar wel op aanvraag en volgens een procedure, die door de sociale dienst wordt meegedeeld.

Tot slot maken we van deze gelegenheid gebruik om de buitengewone inzet van onze kameraad Johan Scharlaeken te prijzen. Gedurende twee jaar heeft hij voor ACOD AMIO de rol van voorzitter van de sociale dienst vervuld en er met succes naar gestreefd om de nieuwe voorzitter een positieve financiële balans te kunnen overhandigen. Dankzij deze inspanning kan vandaag een voordeel, dat in 2012 werd opgeheven, opnieuw worden toegekend.

Kurt Sissau, François André en Christian Draguet

De RVA en 'het nieuwe werken'

Let op voor flashy taalgebruik

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) schaaft zich net als een groeiend aantal federale overheidsdiensten en rijksdiensten almaar meer achter de ideologie van 'het nieuwe werken'. Meestal wordt hiernaar verwezen in Engelse 'new-speak' als 'the new way of working' (NWOW). De invulling ervan is eveneens doorspekt met lekker modern klinkende Engelse termen.

De NWOW omvat onder andere telewerken, de gedeelde werkplek (of 'dynamic office'), 'clean desk', papierloos werken (of 'paperless office') en op termijn het overschakelen van het prikkloksysteem naar een 'resultaatgericht werken' zonder tijdsregistratie. Vaak wordt hierbij naast de wil om te 'moderniseren', expliciet verwezen naar budgettaire beperkingen als motivering voor deze omschakeling. Vele kantoren zullen immers minder ruimte nodig hebben wanneer er minder medewerkers aanwezig zijn. Er zal minder elektriciteit verbruikt worden, minder verwarmd hoeven te worden, minder materiaal aangekocht worden en dergelijke meer.

Als vakbond moeten we bij zulke grote veranderingen te allen tijde waakzaam blijven. Er zijn immers mogelijke negatieve gevolgen voor het personeel. Al te vaak wordt in de communicatie naar de medewerkers gefocust op de positieve elementen en worden mogelijke nadelen verzwegen of in het beste geval nog benoemd als 'een uitdaging'.

Zo moeten we bijvoorbeeld bij de op til staande uitbreiding van het telewerk naar twee dagen per week, er rekening mee houden dat dit een invloed zal hebben op de personeelsbezetting in de



kantoren, terwijl er na de recente wervingsstop ten gevolge van de besparingen nu reeds sommige diensten enkele dagen in de week onderbezet zijn. Bij het verdwijnen van het prikkloksysteem moeten we er eveneens over waken dat het 'resultaatgericht werken' duidelijk omschreven wordt en geen mogelijkheid geeft tot enige willekeur. De vragen die we ons kunnen en moeten stellen bij deze nieuwe manier van werken, zijn talloos en vaak complex.

De ACOD wil het personeel dus voldoende duiding geven bij deze systemen én de veranderingen van nabij opvolgen. Op zulke momenten van grote wijzigingen in de werkomstandigheden moeten we als vakbond steeds extra waakzaam blijven. Het zal op korte en middellange termijn één van de vele uitdagingen zijn voor de ACOD.

Gino Hoppe, Vera Rousseau



Raad van State Je bent beter magistraat dan personeelslid ...

Voor de personeelsleden van de Raad van State ziet de toekomst er niet rooskleurig uit. Nieuwe korpschefs zijn verkozen en dit jaar zou ook een nieuwe personeelsdirecteur in functie moeten treden. Misschien wordt het dit keer iemand die al bij de Raad van State werkt?

Er wordt gezegd dat bepaalde magistraten, korpschefs en de vermoedelijke toekomstige personeelsdirecteur het personeel sommige voordelen zouden willen ontnemen. Laat ons daarom de voordelen van het personeel eens naast die van de magistraten leggen.

We gaan niet in detail treden, maar het artikel is persklaar. Als ze het op de 'voordelen' van het personeel gemunt hebben, dan wordt het tijd dat we ons mobiliseren en de pers inlichten. Een paar voorbeelden waarbij de magistraten heel wat meer voordeel genieten dan het administratieve personeel: telewerk, ziekteverloven, werkuren, verlofdagen, cumul, kredietkaarten, loon, dienstwagens, gsm, pc, seminars en voortzettingen (intramuros en in het buitenland), opleidingen, ... en we kunnen zo nog wel even bezig blijven.

Kameraden, steun dus je afgevaardigden om een einde te maken aan de gretigheid om ons af te schilderen als profiteurs. Het personeel doet zijn werk en verdient eigen voordelen. Binnenkort lichten we op een algemene vergadering de plannen van de overheid toe. We rekenen op je aanwezigheid en steun, want het zijn jouw rechten die in het gedrang dreigen te komen!

Gino Hoppe, Hugues Ladriere

Integratie veiligheidskorps in DAB

Wat met de chauffeurs van de gevangenen?

Gelet op de integratie van het veiligheidskorps in de dienst algemene beveiliging (DAB) van de federale politie, dringt zich de vraag op wat er wordt van de personeelsleden die dagelijks instaan voor het transport van gedetineerden?

Het is de bedoeling dat de dienst algemene beveiliging (DAB) het transport én de bewaking van gedetineerden overneemt. Zowel van én naar de justitiepaleizen als van én naar het ziekenhuis, maar ook tijdens het verblijf van een gedetineerde in het ziekenhuis. De ACOD pleitte er steeds voor dat de chauffeurs die dit wensen de mogelijkheid zouden krijgen om mee te integreren in de DAB – op vrijwillige basis. Daarin schuilt ook de moeilijkheid. Het kan voor ons niet dat mensen die vele jaren (soms tientallen jaren) instonden voor het gedetineerdentransport, aan de kant gezet zouden worden op het ogenblik dat de DAB deze taak overneemt. We willen de nodige garanties dat eens de DAB ingewerkt is, de chauffeurs niet ‘bedankt worden voor bewezen diensten’.

Garanties voor de overdracht

Ongeveer anderhalf jaar na de eerste signalen over de DAB zijn we er via verschillende overlegmomenten (en de nodige druk) in geslaagd om het kabinet van justitie en de directeur-generaal van EPI tot een intentieverklaring te brengen. Daarin garandeert het kabinet dat tijdens de overdrachtsperiode (waarin men chauffeurs van EPI ter beschikking stelt van de DAB) hun statutaire rechten, maar ook onder andere hun recht op bevordering en verlof voorafgaand aan het pensioen behouden blijven. Wanneer zou blijken dat werken binnen de DAB iemand niet bevalt, dan krijgt hij of zij de mogelijkheid om terug te keren naar EPI om een andere taak te vervullen. De ter beschikking gestelde chauffeurs zullen eveneens bescherming genieten tegen eventuele ‘willekeur’ van nieuwe leidinggevenden. Wie op het einde van de periode van terbeschikkingstelling ervoor kiest om

definitief de overstap te maken, zal die mogelijkheid krijgen. Het kabinet van justitie engageert zich ertoe om dit te bepleiten bij de FOD Binnenlandse Zaken. Ondertussen wordt uitgeklaard welke de impact van deze carrièreswitch is voor de betrokken personeelsleden.

Mogelijkheden voor ‘blijvers’

De ACOD beseft dat er ook chauffeurs zijn die niet staan te popelen om te beginnen aan een nieuwe loopbaan bij de DAB. Mensen die bijna bij het einde staan van een lange loopbaan bij EPI en bijvoorbeeld gebruik willen maken van het stelsel van verlof voorafgaand aan het pensioen. Voor deze mensen hebben we ook gepleit en geargumenteed. Het kan niet zijn dat zij na een hele lange periode werken in een stelsel van dagdienst maandag tot en met vrijdag, plots in een stelsel vroeg, laat, nacht, ... terechtkomen. Daartoe werkt de directeur-generaal op dit ogenblik een voorstel uit, dat erop neerkomt dat een aantal chauffeurs vanuit enkele centrale diensten in Brussel voor EPI kunnen blijven rijden. Er zal ook een aangepast (beperkt) takenpakket uitgewerkt worden voor chauffeurs die in

de gevangenen werkzaam willen blijven. De chauffeurs die niet willen rijden voor een centrale dienst of die het takenpakket in de gevangenis te beperkt vinden, zullen de mogelijkheid aangeboden krijgen om hun dagdienst maandag tot en met vrijdag te behouden, door zich te engageren voor een functie in de gevangenisateliers. In deze ateliers is een hoge nood aan personeel om toe te zien op tewerkgestelde gedetineerden.

Verder debat en overleg

De ACOD wil dat er niet enkel plichten zijn voor het personeel, maar ook rechten. De chauffeurs die zouden kiezen voor een voortzetting van hun loopbaan bij EPI, moeten de garantie krijgen dat er geen ‘willekeur’ zal zijn. Voor de ACOD is dit de gelegenheid om het debat over een specifiek technisch kader in de gevangenis weer op te starten. Ten laatste midden juli wordt informeel overlegd met de directeur-generaal over zijn voorstel en na de zomervakantie wordt formeel overlegd met de directeur-generaal en het kabinet van justitie.

Robby De Kaey, Gino Hoppe



Defensie

Meer politieke rechten voor de militairen

De regeringspartijen hebben een wetsvoorstel ingediend om het statuut van militairen te wijzigen en hun politieke rechten uit te breiden. De ACOD gaat hiermee akkoord, maar plaatst toch enkele kanttekeningen. De militaire loopbaan kan immers op nog heel wat andere punten verbeterd worden.

Militairen hebben minder rechten dan de doorsnee burger of werknemer. Zo zijn hun politieke rechten en recht van vrije meningsuiting ingeperkt en kennen ze geen stakingsrecht. Het nieuwe voorstel wil tegemoetkomen aan een fundamenteel recht in een democratische samenleving, namelijk zich verkiesbaar kunnen stellen voor alle mandaten op alle niveaus, maar we moeten helaas vaststellen dat er weer beperkingen worden opgelegd. We vragen ons evenwel af of dit voorstel straks als pasmunt zal worden gebruikt in de bespreking van de militaire pensioenen. Wil men dit voorstel vastgrijpen om de gekende spreidstand te verkleinen?

Pensioenen

We zitten volop in de bespreking over de verhoging van onze pensioenleeftijd. De ACOD meent dat alle militairen die voor 15 oktober 2016 in Defensie in dienst waren, hun rechten op het pensioen moeten behouden, net zoals de parlementairen. We kunnen een pensioenverhoging accepteren die ook werd opgelegd aan de bevolking, namelijk één jaar in 2025 en een tweede jaar in 2030.

De huidige spreidstand inzake pensioenleeftijd van de militair ten opzichte van de leeftijdsgrens van de rest van de Belgische bevolking heeft een historische grondslag. Zodra men wil spreken over een grotere leeftijdstoename inzake de pensioenleeftijd bij de militairen, willen wij alle nadelige lasten die voortvloeien uit een militaire loopbaan bespreekbaar maken.

Lonen

De laatste loonsverhoging voor onze militairen dateert al van 1994! En dan zwijgen we nog over de vergoedingen en toelagen. Weet dat we net een onderhandeling achter de rug hebben waarbij we de maaltijdtoelage tijdens een buitenlandse zending hebben besproken. Door in een eerste fase deze toelage te verhogen tot op 65 procent van de bestaande vergoeding die men uitkeert bij Buitenlandse Zaken, spreekt men al van een hele verbetering. Het maximum die men wenst te betalen, bedraagt slechts 75 procent van de toelage die men krijgt bij Buitenlandse Zaken. Hier is duidelijk sprake van een kloof tussen verschillende federale ambtenaren.

Afwezigheid wegens ziekte

Militairen hebben een statutaire impact inzake medische en fysieke geschiktheidscriteria. Voldoet men niet meer, dan moet men Defensie verlaten. Tevens hebben ze meer plichten. Zo hebben ze aanwezigheidsplicht. Bij een onwettige afwezigheid worden ze een aantal dagen later als deserteur beschouwd

met alle gevolgen van dien. Ook de gehoorzaamheidsplicht wordt strafrechtelijk ingebed. Op elk moment hebben militairen de plicht om de operationaliteit te garanderen. Hierdoor zijn ze onbeperkt en in alle omstandigheden inzetbaar. Militairen moeten het land moedig en gewetensvol dienen, zo nodig op gevaar van hun eigen leven.

Arbeidstijd

Er is geen arbeidstijdregeling zoals voorzien in de Wet van 14 december 2000. Hierdoor is er geen beperking qua inzetbaarheid. Ook de Welzijnswet kan tijdens veel specifieke omstandigheden of opdrachten niet worden toegepast.

Hans Lejeune

Nieuwe secretaris ACOD Defensie

Robby Huysmans zal op 1 oktober 2017 Luc Maes vervangen als algemeen secretaris van ACOD Defensie. Robby begon in 1992 aan zijn opleiding in de militaire school voor onderofficieren in Zedelgem. Nadien volgde hij een opleiding in de 9W in Bevingen. In juni 1995 ging Robby, na het behalen van zijn diploma A2 militaire en sociale wetenschappen, naar de 15W LuTpt in Melsbroek. Na enkele jaren in de branche veiligheid, begon hij in 2001 zijn loopbaan als secretaris en eenheidsadjutant.



Nieuwe stafmedewerker ACOD Defensie

Susy Luyten is de nieuwe stafmedewerker van ACOD Defensie. Na 27 jaar als militair te hebben gewerkt in Lüdenscheld, Leopoldsburg, Zutendaal en Grobbendonk, gaat ze in januari 2018 aan de slag bij ACOD Defensie in Brussel. Susy was ook al jaren actief als militair, afgevaardigde in het militair kwartier in Grobbendonk, coördinator BOC nr 5, rondgangen arbeidsgeneesheer BOC nr 5, lid Gewestelijk Technisch Comité Militairen, lid Gewestelijk Algemeen Comité O/Sector Defensie en lid Federaal Technisch Comité Militairen.





Arenberg- en Ferrarisgebouw Heibel in de keukens

Door de aanhoudende besparingen (zowel op koppen, als op middelen) is er al een ganse tijd een gestage afbouw bezig van de personeelsbezetting in de diverse keukens van de Vlaamse overheidsgebouwen. Bovenop kwam dan nog de uitbreiding en vernieuwing van het aanbod (zoals de opening van koffiebars met ruimere openingsuren, een nieuw broodjesassortiment, pastabar, grillbar, ...). Dat blijft niet zonder gevolgen. Niet voor het keukenpersoneel en niet voor de service.

Op zich is de ACOD zeker niet tegen het vernieuwde aanbod. Integendeel, wij vinden het belangrijk om de personeelsleden steeds een mooi en gevarieerd aanbod te kunnen blijven aanbieden en vooral in eigen beheer. Alleen is het voor de ACOD van groot belang dat er steeds en overall voldoende personeel op de werkvloer aanwezig blijft om alles op een voor het cateringpersoneel werkbare en veilige manier gedaan te krijgen.

De stijgende werkdruk werd reeds meermaals door ons op het EOC aangekaart. Ook al kunnen we niet ontkennen dat de directie soms ook wel inspanningen levert om vertrekkend personeel te vervangen, toch stellen we vast dat de afbouw van de personeelsaantallen in de keukens nog niet gestopt is. Dit laat zich voelen in een stijgende werkdruk. Het wordt hoe langer, hoe moeilijker om piekperiodes en afwezigheden wegens ziekte en zelfs vakantie op te vangen.

Samenvoeging leidt tot stakingsaanzegging

Recent werd beslist om het personeel van de keukens Arenberg en Ferraris samen te voegen tot één team. Dit zou zorgen voor een meer efficiënte inzet van personeelsleden in beide (kleine) keukens én een aanpassing van het aanbod in beide restaurants. Dit was voor de betrokken personeelsleden de spreekwoordelijke druppel. Wij hebben het ongenoegen van het personeel over de geplande wijzigingen eerst via het EOC aangekaart. Helaas was er in eerste instantie weinig bereidheid vanuit de directie om terug te komen op de beslissingen. Na onze terugkoppeling wenste het personeel integraal het werk neer te leggen. Hierop heeft ACOD Overheidsdiensten met ondersteuning van VSOA een stakingsaanzegging ingediend, ingaande op maandag 22 mei.

Kort daarop volgde de vraag van de directie om een bemiddelingsvergadering met opschorting van de staking. Wij hebben hierover uitgebreid teruggekoppeld naar de mensen op de werkvloer, die uiteindelijk na een lange en hevige discussie (wat nog maar eens aantoonde dat het de mensen heel hoog zit) het overleg nog een kans wilden geven.

Bemiddelingsvergadering

Op maandag 29 mei is het bewuste bemiddelingsgesprek kunnen doorgaan in

een toch vrij constructieve sfeer, waar er gelukkig ook meer inschikkelijkheid was vanuit de directie. Alvast een korte weergave van de belangrijkste aspecten die aan bod kwamen:

- Als vakbond zijn wij vanzelfsprekend voorstander van het in eigen beheer houden van de catering. Dit zowel in het belang van de personeelsleden, als de klanten. Gelukkig heeft de directie ons andermaal bevestigd dat dit wat haar betreft ook zo is, maar dat er wel andere krachten zijn, die hier soms anders over denken ...
- Wat het aanbod in beide restaurants betreft, wil de directie meer inzetten op een aanbod met vooral een koffiebar met uitgebreid broodjesaanbod en voorverpakte slaatjes, zonder nog warme snacks. Hier hebben wij kunnen verkrijgen dat het aanbod van warme snacks in ieder geval niet volledig zal verdwijnen, maar dat er in de plaats van de warme snacks met de turbo chef oven (waar er inderdaad klachten over waren van zowel de personeelsleden uit de keuken zelf, als andere personeelsleden over geur/rookhinder wegens onvoldoende afzuigmogelijkheden) andere warme snacks komen zoals panini's en croques. Wat de zelfgemaakte koude schotels betreft, hebben we kunnen verkrijgen dat er minstens een overgangsperiode komt van een aantal maanden, waarin de verse zelfgemaakte koude schotels zullen aangeboden worden, naast het voorverpakt assortiment en er achteraf een evalu-

atie komt of er voldoende afname is van de zelfgemaakte schotels om ze te kunnen blijven aanbieden.

- Tevens hebben we ook kunnen verkrijgen dat er in de toekomst meer inspraak van het personeel zal zijn bij de hertekening van de keukens/restaurants.

- Wat de ruimere openingsuren en de samenvoeging van de twee keukens betreft, zal het verplaatsen van personeel van de ene naar de andere keuken tot een absoluut strikt minimum beperkt worden en wordt er ook volledige vrijwilligheid gegarandeerd in het al dan niet instappen in een contract met latere uren. Voor het invullen van de latere openingsuren zal er in de eerste plaats gebruik gemaakt worden van de personeelsleden die geworven zijn met een later-uren-contract, in tweede instantie zal er naar vrijwillige instappers gezocht worden of als dit niet lukt, zal er ook de mogelijkheid zijn om het via een beurtrol in te vullen. Indien er echt geen kandidaten gevonden worden, zal er desnoods extra personeel geworven worden, maar dan zou het wel kunnen dat er iemand van keukens dient te veranderen, zij het dan wel met behoud van zijn uren-pakket en met zekerheid van tewerkstelling in een Brusselse keuken.

Dit is een goed resultaat, waarmee de personeelsleden op de werkvloer zullen kunnen leven. Vanzelfsprekend zullen we de aanpak van de directie alert blijven opvolgen, alsook de manier waarop dit verder wordt uitgewerkt. In het najaar komt er een evaluatie. We rekenen dan ook op de medewerking van de personeelsleden, maar vooral ook van de klanten, om de komende maanden te zorgen voor een voldoende omzet van zelfgemaakte koude schotels en van warme snacks (waarnaar wij uit de contacten vernemen toch nog steeds vraag naar is). Op deze manier kan dit aanbod blijvend worden aangeboden en zal de evaluatie ons gelijk bevestigen.

Jan Van Wesemael, Sylvia L'homme & Jurgen Van Lysebetten

Gemeenschapsonderwijs GO! Meer duidelijkheid, maar vragen blijven

Bij het Gemeenschapsonderwijs GO! doken er de voorbije weken een aantal personeelsperikelen op die we als gemeenschappelijk vakbondsfront niet kunnen aanvaarden.

Tijdens het vorige EOC hebben de vakbonden samen een bericht opgemaakt om te reageren. De Afgevaardigd Bestuurder maakte daarop tijd vrij om aan de vakbonden extra duiding te geven. Deze beslissing, alsook de reactie van de raad van bestuur op één van de belangrijkste aangehaalde punten, toont aan dat onze bemerkingen met aandacht werden gelezen.

Managementtoelage in tijden van besparing?

Na de voornoemde duiding wensen de vakvereniging alsnog volgende opmerkingen te geven:

Alhoewel het een beslissing is van de raad, voelt het voor de personeelsleden wrang aan dat een managementtoelage werd toegekend in een klimaat van besparingen.

Personeelsplan met statutaire wervingen

Daarnaast blijven we ons als vakbonden verzetten tegen contractuele wervingen. Het Vlaams personeelsstatuut stelt duidelijk dat alle permanente functies een statutaire invulling moeten krijgen. In het voornoemde gesprek met de Afgevaardigd Bestuurder is ons wel bevestigd geworden dat eerst intern zal (blijven) gekeken worden bij vacatures en dat ook statutaire personeelsleden voor de contractuele functies zullen kunnen kandideren.

Pendelen naar T&T

Het personeel van GO! zal ingevolge de communicatie van de Vlaamse Overheid slechts als 'bezoeker' van het Turn en Taxis gebouw de pendelbus kunnen gebruiken. Deze pendelbus wordt door de

Vlaamse Overheid ingelegd om haar personeel op een veilige manier van het station naar de nieuwe kantoorgebouwen aan Tours & Taxis te brengen. Om deze pendelbus voor het GO!-personeel op reguliere basis toegankelijk te maken zou het GO! een bijdrage moeten betalen. Die bijdrage zou voor het GO! te duur zou zijn, omdat daar in tijden van besparingen geen middelen voor zijn.

Op ons verzoek zal de vraag naar de kostprijs voor het gebruik van de pendelbus van de Vlaamse Overheid met inlas- sing halte aan de Rederskaai door onze leidinggevenden opnieuw worden gesteld. Er is ondertussen wel voor de personeelsleden die moeilijk te been zijn of die zeer vroeg de arbeidstaak moeten aanvangen een MIVB-abonnement, om de risico's zoveel mogelijk te beperken.

Blijvende vragen van de vakbonden

- Is de veiligheid van het GO!-personeel dan minder belangrijk dan die van andere Vlaamse ambtenaren?
- Zullen de nieuwe contractuele wervingen door hun minder goede werkvoorwaarden nu al de besparingen moeten betalen die – wie weet – misschien later kunnen worden opgelegd? De vakorganisaties willen dat de wervingen statutair gebeuren waar mogelijk en conform het VPS en dat open plaatsen effectief ingevuld worden, eventueel via opleiding of vorming van eigen personeel. We dringen er op aan om de veiligheidsrisico's ernstig te nemen.

Als vakbonden willen we ons blijven inzetten voor de belangenverdediging van alle personeelsleden. We zullen alert blijven!

Chris Moortgat, Geert Dermaut, Steven Eeckhout

Brussel anders bekeken

Hoe veilig is onze hoofdstad?



Over de verhuizing van een groot aantal personeelsleden naar de site van Tour & Taxis, het Herman Teirlinckgebouw, is al veel inkt gevloeid in de pers. De ACOD kwam niet steeds in een goed daglicht te staan, omdat journalisten het belangrijker

vonden om uit een interview van een uur het deeltje 'onveiligheid van Brussel' in de schijnwerpers te plaatsen, maar niet het traject dat de personeelsleden dagelijks afleggen als pendelaars. Daarom organiseerde ACOD Overheidsdiensten samen met Linxplus, de cultuurcentrale van het ABVV, een stadswandeling door Brussel.

Zes zeer bekwame gidsen loodsten zes groepen van elk twintig deelnemers door Brussel en Molenbeek. Daar waar alle deelnemers gewend zijn om zich van een Brussels station zo snel mogelijk naar het Fontainasgebouw (waar de hoofdzetel van de ACOD zich bevindt) te begeven, kregen ze een lading informatie over de geschiedenis van de stad, van elk gebouw, van elk monument. Er waren alleen tevreden deelnemers, die vanaf nu de trip van het station naar ons gebouw anders zullen ervaren en zich zeker met een gerust hart door Brussel zullen begeven.

Jan Van Wesemael

Syntra Vlaanderen

Gevraagd: volwaardig personeelsplan

De voorbije twee jaren werd Syntra Vlaanderen verlamd door het ontbreken van de durf van de directie om beslissingen te nemen. In juni 2016 volgde plots een totale ommezwaai, waarbij geen rekening werd gehouden met het sociaal overleg. Er kwam een overgangsfase en transitie naar een vernieuwde entiteit, met als speciale opdracht het duaal leren. Waar staan we vandaag?

Zonder overleg met de vakbonden en zonder personeelsplan (PEP) werden personeelsleden verschoven, kwamen er dienst-aanwijzingen, schakelde men een privé-bureau in voor de begeleiding/selectie en dergelijke meer. Onder luid protest van de vakbonden en de druk van een grote personeelsvergadering werd de directie gedwongen tot sociaal overleg. Dankzij informeel overleg tussen vakbonden en het kabinet kwamen er beperkte bijstellingen. De directie was echter niet zinnens een echt personeelsplan op te stellen zoals bepaald in het Vlaams PersoneelsStatuut – hoewel dit verplicht is voor elke entiteit om aan te geven welke niveaus, graden en functies er zijn. Tevens dienen het aantal statutaire en contractuele functies bepaald te worden, alsook de bevorderingsmogelijkheden.

Op die manier kan dan de hele transitie op een open en correcte manier gebeuren. De ACOD wil een correcte invulling van de functies, een aantal statutariseringen en een verlenging van de mandaatregeling in plaats van losse flodders zonder garantie.

Achterban raadplegen

Op het EOC Syntra Vlaanderen van 29 mei 2017 stelden de vakbonden een ultimatum met drie eisen. De eerste ernstige aanzet voor een personeelsplan kregen we, maar onze vraag om statu-



tariseringen en een verlenging van de mandaatregeling voor drie jaar bleef onbeantwoord.

We betreuren dat de directie eenzijdig verder gaat met een procedure van diensaanwijzingen, ondanks de slechte ervaring van vorig jaar. Bovendien stellen we vast dat bepaalde groepen personeelsleden opgenomen zijn in het personeelsplan en er dus eigenlijk gestart kan worden om die volgens de juiste procedure te selecteren en aan te stellen. In het belang van alle personeelsleden en de entiteit moet aan deze onwil van de directie om tot een echte oplossing te komen een einde gemaakt worden. De vakbonden zullen nu hun achterban raadplegen en zich beraden over de verder te nemen stappen.

Chris Moortgat

Het Decreet over het Lokaal Bestuur De vloek van de Oranjarahogroep

Het Decreet over het Lokaal Bestuur (DLB) heeft al heel wat omzwervingen meege-maakt. Zelfs de naam werd al aangepast. Waar het bij aanvang nog ging over een Decreet voor het Lokaal Bestuur, gaat het nu nog enkel over ideetjes over het lokaal bestuur. Vergis je evenwel niet: de ingrepen zijn drastisch, ook al was de voorbereiding desastreus.

Het Vlaams Regeerakkoord 2014-2019 nam een vliegende start met drie flinke statements over de lokale besturen:

- OCMW's worden volledig geïntegreerd in de gemeentebesturen.
- Een nieuw decreet dat alle bestaande decreten vervangt, en dat resulteert in een verregaande inperking en vereenvoudiging van de bestuurlijke regels.
- De vereenvoudiging van het bestuurlijk toezicht.

OCMW behoudt rechtspersoonlijkheid

Iedereen herinnert zich de afknapper van formaat toen de Raad van State duidelijk stelde dat de integratie van het OCMW in de gemeente enkel mogelijk is via een wet met een bijzondere meerderheid en daarmee de belangrijkste doelstelling van het Decreet over het Lokaal Bestuur (DLB) onderuithaalde. We kunnen als ACOD LRB niet ontkennen dat we blij waren met dit standpunt van de Raad van State. We betreurden immers de integratie van het OCMW in de gemeente. We vreesden dat een vereenvoudiging van het bestuurlijk toezicht zou neerkomen op een afschaffing en dus op een verdwijnen van de rechtszekerheid. Ook bij het ineenflansen van alle decreten tot één alomvattend decreet stelden we ons ernstige vragen.

Het Gemeentedecreet: de basis is breed

Bovendien is er geen nieuwe reorganisatie nodig. De regionalisering van de gemeentewet dateert van 1 januari 2002 (Lambermontakkoord). Dit resulteerde uiteindelijk in het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 en het Provinciedecreet van 9 december 2005 (het OCMW-decreet zou pas volgen op 19 december 2008). De grote

meerderheid van de artikelen trad in werking vanaf 2007 (voor de meeste artikelen van het OCMW-decreet was het wachten tot 1 juli 2009).

Merkwaardig dat men al na 10 jaar een dergelijke hervorming wenst door te voeren, want aan het Vlaams Gemeentedecreet van 15 juli 2005 ging een grondige en breed gedragen studie vooraf. Er bestond (en bestaat) een breed draagvlak voor het Gemeentedecreet. Tijdens de hele periode (tussen 1992 en 2005) van aftoetsing en overleg tussen alle relevante actoren (politiek, administratie, werknemers, werkgevers, wetenschap) ligt steeds de nadruk op bestuurskracht, ruimte, autonomie en slagkracht.

Bovendien wordt voortdurend gezocht naar het geschikte evenwicht tussen autonomie en controle. Nergens worden bepalingen opgedrongen. Zoveel mogelijk wordt gefocust op mogelijkheden die geboden worden aan de lokale besturen om zelf de meest gepaste beslissing te kunnen nemen.

DLB op speed

Een heel ander verhaal zien we bij DLB. Alles moet heel snel gaan. De administratie schrijft volop teksten en het kabinet volgt nauwgezet op. Als ook de volledige integratie van het OCMW in de gemeente overboord gegooid moet worden, worden de ambtenaren verplicht om in opdracht een alternatief uit te werken, het zogenaamde plan B waarvan iedereen op voorhand beseft dat er een gedrocht gecreëerd wordt. Overleg gebeurt slechts sporadisch. Juridisch advies wordt nauwelijks ingewonnen (behalve indien een voor de minister negatief juridisch advies tegengesproken moet worden). De ACOD heeft zelf kunnen vaststellen dat ook de besprekingen met de vakbonden niet ernstig waren. Merkwaardig dus dat zo'n omvangrijke reorganisatie zonder een groot draagvlak op een amateuristische manier wordt doorgevoerd. Deze kladversie voldoet geenszins aan de beginselen van behoorlijk bestuur.

De vloek van de Oranjarahogroep

Wellicht worden op deze manier nog oude politieke vetes uitgevochten die teruggaan

tot de goedkeuring van de Lambermontakkoorden. We frissen ons geheugen graag op. Belangrijk is immers dat het vroegere Lambermontakkoord de belangrijkste oorzaak is voor het uiteenvallen van de toenmalige Volksunie in 2001. Het communautair akkoord splitst de Volksunie op in twee (of drie) groepen:

- De Oranjarahogroep onder leiding van Geert Bourgeois.
- De Toekomstgroep onder leiding van Bert Anciaux.
- De 'Niet Splitsen'-groep onder leiding van Johan Sauwens, die zichzelf buitenspel zet door zijn aanwezigheid op het Sint-Maartensfonds.

De grootste tegenstand ten aanzien van het Lambermontakkoord (met de regionalisering van de gemeentewet) komt van de Oranjarahogroep binnen de Volksunie. Deze bestaat naast Geert Bourgeois nog uit Ben Weyts, Jan Peumans en ... Bart De Wever. De echte motivering voor dit snelle werk zou dus weleens rancune kunnen zijn. De N-VA wil wraak voor het door VU-Kamerleden getekend Lambermontakkoord. CD&V (toen in de oppositie) werd trouwens ook verrast en verraden, zij het dan door hun Franstalige partner, de PSC (zij waren bereid om als oppositie mee te stemmen). Voor de goede orde vertellen we erbij dat op dat ogenblik nog geen standpunt gekend is van Liesbeth Homans. Ze werkte toen immers als kabinetsadviseur bij Sauwens ('Niet Splitsen') en Van Grembergen (Toekomstgroep), de tegenhangers van de Oranjarahogroep. Ze sprong pas in 2004 over naar Bart De Wever (als parlementair medewerker). Principesvastheid is haar duidelijk vreemd.

We hopen toch nog steeds dat er voldoende eergevoel in deze Vlaamse Regering zit, zodat de rancune van deze politici niet wordt uitgewerkt op de kap van het OCMW, of erger nog, van de personen die door het OCMW bediend worden. De zelfstandigheid van het OCMW valt helemaal weg. In het verleden kon het OCMW immers beschikken over een vaste dotatie waarmee het zelfstandig kon omspringen. In tijden van besparingen zal ook het lokaal sociaal beleid eraan geloven. Jammer toch dat wrok tot een dergelijk gedrocht in staat is.

Protocol van niet-akkoord

De ACOD LRB heeft een protocol van niet-akkoord getekend om de volgende redenen: geen wetenschappelijke onderbouw, miskenning van overleg en onderhandeling, geen motivering, de rechtspersoon van het OCMW wordt niet erkend en aanvaard, de onafhankelijke en neutrale werking komt in gevaar, de lokale autonomie wordt ingeperkt, er is geen garantie op een financiële besparing, er wordt wel bespaard op de kap van de OCMW-klienten, de vereenvoudiging van het bestuurlijk toezicht geeft geen garantie voor meer rechtszekerheid, de rechtsstaat wordt ondermijnd, de huidige bestaande mogelijkheden worden niet benut, de identieke samenstelling en werking van de organen zal voor verwarring zorgen, de strakke deadline is onverantwoord, ... Stuk voor stuk gaat het om principiële bezwaren. Voor alle duidelijkheid moeten we hier nog vermelden dat we ons niet hebben uitgesproken over het zuivere juridische luik. Dat zal een vette kluif worden voor de Raad van State, en indien dit advies niet voldoende duidelijk zal zijn, voor het Grondwettelijk Hof. Tot slot moeten we nog enkele inhoudelijke argumenten onderstrepen:

- Het behoud van de rechtspersoonlijkheid van het OCMW heeft de natte droom van deze Vlaamse Regering doen uiteenspatten. Wat overblijft, is een gepuzzel met structuren, het creëren van de grote chaos om het eigen gelijk te behalen.
- Het in laatste instantie herschrijven van de overgangsbepalingen bevestigt het beeld van een Vlaamse Regering die vooral geïnteresseerd is in het politiseren van de topfuncties van het lokaal bestuur. De vraag blijft zich opdringen of de gemeenschappelijke betrekking al dan niet een nieuwe functie betreft. En als hierop bevestigend geantwoord wordt, of deze betrekking dan kan ingevuld worden via een afgeschermd keuze.
- De gebruikte motivering van de lokale autonomie klopt niet. De besturen krijgen integendeel geen enkele kans om zelf een afweging te maken of deze oefening nuttig en relevant is, of ze deze gemeenschappelijke graden wensen in te voeren, of nog, of ze een verregaande ambtelijke integratie van het OCMW in de gemeente verkiezen. De verplichte invoering van deze bepalingen is zeker niet ingegeven door de versterking van de bestuurskracht, maar enkel door een platte besparing op de kap van de OCMW-klienten.
- Bovendien kan de efficiëntiewinst niet hard gemaakt worden. Mogelijke besparingen worden even gemakkelijk omgezet in nieuwe (personeels)kosten.
- Het behoud van de rechtspersoonlijkheid van het OCMW moet aanvaard worden, in die zin dat het OCMW recht heeft op een zelfstandige en onafhankelijke manier van werken, met een eigen kopman aan het hoofd van het personeel.
- Boven alles heeft men in deze tekst geen rekening gehouden met de menselijke waardigheid. Dit bewijst de beperkte affiniteit met de wereld van het OCMW.

De ACOD LRB meent dat we hiermee voldoende hebben aangetoond dat DLB enkel mag beschouwd worden als een eerste politieke insteek voor een globale reorganisatie (vermoedelijk van één partij). Hiervoor bestaat geen draagvlak, het is een veredelde kladversie. De ACOD LRB wil graag helpen om de vloek van de Oranjarahogroep te verbreken en te verwijderen. Het lokaal bestuur verdient dat.

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer



Colloquium 11 mei 2017

Is er nog toekomst voor de publieke ouderenzorg?

Op 11 mei 2017 organiseerde ACOD LRB het colloquium met als vraag: "Kunnen we een gelijke toegang tot de zorg via de openbare dienstverlening garanderen?" Het colloquium pakt uit met een sterke mix van werknemers - vertegenwoordigers, politieke partijen, werkgevers, VVSG en wetenschappers.

• **Willy Van den Berge (federale secretaris ACOD LRB)** schetst de bedoeling van het colloquium. Welke zorg willen we in de toekomst? Hoe zit het met de financiering? Kunnen we een gelijke toegang tot de zorg via openbare dienstverlening garanderen? Het colloquium pakt uit met een sterke mix van werknemersvertegenwoordigers, politieke partijen (linkse uiteraard), werkgevers en VVSG, alsook wetenschappers.

• **Jan-Piet Bauwens (federale secretaris BBTK – social profit)** vertaalt de nieuwe manier van denken over ouderenzorg in Vlaanderen in een begrijpelijke uiteenzetting. De basis van die visie wordt gevormd door het cirkeldenken, waarin de zorg wordt opgesplitst in vijf grote thema's:

- Eigen kracht (eventueel met naasten).
- Gedeelde verantwoordelijkheid (familie, vrienden, mantelzorgers, vrijwilligers, zorg- en dienstverlening).
- Uw directe omgeving: opvang enkel indien nodig.
- Meedoen aan de maatschappij: zorg gebeurt onder de mensen.
- De persoon staat centraal en bepaalt de zorg: de fameuze 'rugzak' van Vandeuren.

• **Kurt De Loor (SP.A en OCMW-voorzitter in Zottegem)** waarschuwt voor de snelle privatisering van de ouderenzorgcentra. Dit zal een verblijf in een woonzorgcentrum in de toekomst onbetaalbaar maken. De publieke rusthuizen vormen immers een rem op de ligdagprijzen in de hele sector. De verhoging van de prijzen is problematisch, zeker als de vergelijking gemaakt wordt met de gemiddelde pensioenen, die nu al niet meer volstaan om de rusthuisfactuur te betalen.

Kurt De Loor beschrijft het rampscenario: minder personeel, hogere werkdruk, goedkopere maaltijden, hogere ligdagprijs, bezuiniging op incontinentiemateriaal, ... - alles om winst te maken die doorgesluisd kan worden naar de aandeelhouders. Daarom moeten de vastgestelde personeelsminima en kwaliteitsnormen dringend herbekeken worden, en moet verder geïnvesteerd worden in een sterke openbare ouderenzorgsector. Dit alles in functie van de betaalbaarheid en gelijke toegankelijkheid, en in functie van de kwaliteit en de levensstandaard.

• **Mie Branders (PVDA)** neemt een duidelijk statement in: de ouderenzorg zal publiek zijn of ze zal niet zijn! Ze verwijst naar het recht van iedereen op een kwalitatieve zorg en naar de gelijke toegang tot de zorg. De gezondheidszorg is een basisrecht en mag geen koopwaar zijn.

De financiering moet onder meer gebeuren door een miljonairs-

taks en door te werken met het KIWI-model. Bovendien moeten de verloningen van specialisten en CEO's genormaliseerd worden. De ouderenzorg is niet onbetaalbaar, ze is vooral ondergefinancierd.





Elke Van den Brandt



Johan De Muynck



Piet Van Schuylenbergh



Jozef Pacolet

• **Elke Van den Brandt (Groen)** duidt het personeel aan als grondstof voor de zorg. Het personeelstekort, de besparingen en het winstbejag van sommigen zorgen voor een aanslag op de zorg. Elke Van den Brandt geeft een herkenbare groene visie weer op zorg aan de hand van vier principes:

- Zorg voor iedereen: voldoende plaats, ook voor armen, diversiteit.
- Zorg voor elkaar: eigen keuze + ondersteund.
- Zorg op maat: vrijheid en vertrouwen.
- Zorg in de buurt: steden en gemeenten, lokale dienstencentra.

• **Johan De Muynck (algemeen directeur van het Zorgbedrijf Antwerpen)** geeft de visie weer van de privéwerkgever. Hij wijst op de noodzaak om een zorgbedrijf in privéhanden te runnen omwille van onder meer de financiering van de verlofdagen en de loonsverhogingen, maar waarschuwt ook dat de publieke controle helpt om het kapitaal niet te verliezen of de prijselasticiteit niet te ver uit te rekken. De leuze hierbij: "Wees een bedrijf, maar laat het niet alleen aan bedrijfsleiders en banken over."

• **Piet Van Schuylenbergh (directeur afdeling OCMW's bij VVSG)** legt de link met een sterker lokaal sociaal beleid. Hij is nog steeds een pleitbezorger van het openbaar initiatief in de zorg. De publieke ouderenzorg wordt benaderd vanuit vier oogpunten:

- Het lokaal bestuur als regisseur van zorg en welzijn.
- Het lokaal bestuur als actor in zorg en welzijn.
- De verhouding gemeente-OCMW.
- De schaaldiscussie.

Piet Van Schuylenbergh benadrukt de noodzaak van een integrale aanpak van de zorg.

• **Jozef Pacolet (doctor in de economische wetenschappen, HIVA)** maakt een analyse van de financiering van de woonzorgcentra vanuit het perspectief van de voorziening en stelt vast dat het onderscheid naar de eigendomsstructuur van de voorziening (openbaar, private non-profit en private for profit) een belangrijke rol speelt. Zijn onderzoek geeft een grondige wetenschappelijke onderbouw voor volgende vragen:

- Wat is de kostprijs van de zorg in de Vlaamse woonzorgcentra en wie draagt die kosten?
- Wat is de evolutie van de kostprijs in functie van zorgafhankelijkheid en personeelsomkadering? En in welke mate valt deze kostprijs ten laste van de overheid/gebruiker?
- Welke zijn de verschillen tussen de woonzorgcentra op het vlak van grootte, zorgbehoevendheidsgraad en mate van onderfinanciering (zowel op het vlak van de licht zorgbehoevenden, als van de zwaar zorgbehoevenden)?
- Is de sector leefbaar en welk niveau van overheidstussenkomst is wenselijk/noodzakelijk?

De studie van Jozef Pacolet maakt duidelijk dat de keuze voor private of publieke ouderenzorg en de financiering ervan een maatschappelijke keuze betreft.

• **ACOD LRB** zal hierover nog een Vlaams Comité organiseren om een definitief standpunt in te nemen en te officialiseren.

Gert Vlasselaer, Willy Van den Berge

'Werkbaar werk' in het onderwijs? Trend overwegend negatief

Langer werken kan alleen als je job aan bepaalde kwaliteitsnormen voldoet, als je werk 'werkbaar' is. De Stichting Arbeid en Innovatie maakt om de drie jaar in opdracht van de Vlaamse sociale partners een studie over de werkbaarheid van onze jobs. Het onderzoek van 2016 werd onlangs gepubliceerd. Wij bekeken de analyse van de sector onderwijs.

Om de werkbaarheid van een job te beoordelen, kijkt men naar vier indicatoren: psychische vermoeidheid, welbevinden, leermogelijkheden en de balans werk-privé. Die bepalen de werkbaarheid van een job. Men bepaalt ook of deze indicatoren problematisch of acuut-problematisch zijn. In dat geval spreekt men van werkbaarheidsknelpunten.

Psychische vermoeidheid

Kan men recupereren van de mentale vermoeidheid die men heeft opgebouwd door het werk of leidt die vermoeidheid tot spanningsklachten en verminderd functioneren? Bij problemen ontstaan stress en zelfs burn-out.

In 2007 had (slechts) 31,4 procent in het onderwijs last van werkstress en had 12,1 procent symptomen van een burn-out. In 2016 waren deze cijfers gestegen tot respectievelijk 41,1 en 13,7 procent. Ook in de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt is er een toename. Daar bedragen de cijfers van 2016 voor werkstress 34,2 en voor burn-out 12,3 procent. De werkstress ligt in het onderwijs beduidend hoger dan gemiddeld (41,1 tegenover 34,2 procent).

Welbevinden

Ben je door de aard van je job(inhoud) betrokken bij je werk of ben je gedemotiveerd?

Het aantal personeelsleden met motivatieproblemen is gestegen van 8,7 procent in 2007 naar 11,2 procent in 2016. Voor ernstige motivatieproblemen is er een daling van 4,8 naar 4,3 procent. Voor de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt is er een eveneens een toename en liggen de cijfers significant hoger dan in het onderwijs (respectievelijk 19,8 en 8,5 procent).

Leermogelijkheden

Kan je je competenties op peil houden of doen toenemen, zodat je ook op langere termijn meekant? Kan je daarvoor formele opleidingen volgen of kan je leren uit je ervaringen op de werkvloer? Hier worden we geconfronteerd met een gunstige evolutie. Het aantal personeelsleden met onvoldoende leermogelijkheden daalt van 7,2 (2007) naar 4,9 procent (2016). Voor 'ernstig leerdeficit' is de afname nog scherper: van 2,6 naar 1,0 procent.



Hoewel in de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt een lichte daling plaatsvindt, is het verschil met onderwijs beduidend groot: 17,5 procent heeft onvoldoende leermogelijkheden, terwijl 6,1 procent met een ernstig leerdeficit kampt.

Balans werk-privé

Heeft je werk een beperkende invloed op de manier waarop je je privéleven wil inrichten?

Hier stellen we een ongunstige evolutie vast: in 2007 had 15 procent van de personeelsleden moeilijkheden met de balans werk-privé, in 2016 was dat cijfer gestegen naar 18,4 procent. Ook voor acute conflicten is er een stijging, namelijk van 3,3 (2007) naar 4,9 procent (2016). In de andere sectoren liggen deze cijfers significant lager: 12,2 procent voor 'gewone' werk-privéproblemen en 3,2 procent voor acute problemen.

Overwegend negatieve trend

Tot 2007 evolueerden de werkbaarheidsindicatoren in gunstige zin. Sindsdien zijn de ontwikkelingen overwegend negatief. Werkstress en motivatieproblemen nemen toe en de combinatie werk-privé wordt problematischer. Enkel op het vlak van de leermogelijkheden is de evolutie positief.

Verhouding met andere sectoren in Vlaamse arbeidsmarkt

De werkbaarheid van de jobs ligt in het onderwijs de ene keer hoger en de andere keer lager dan in de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt. Op het vlak van werkstress en balans werk-privé scoort het onderwijs beduidend slechter. Anderzijds zijn er in het onderwijs minder motivatieproblemen en meer leermogelijkheden.

Verdere lectuur

Je vindt het rapport 'Werkbaar werk in het onderwijs' op onze website (snellink op startpagina). In het volgende nummer van Tribune (september) komen we terug op dit rapport. We zullen onder meer uitleggen welke factoren de werkbaarheidsknelpunten beïnvloeden.

raf.deweerd@acod.be

Interview met Jan Dumolyn

"Ook in de middeleeuwen luisterde de bovenklasse niet naar wat de mensen wilden zeggen"

Voor velen staan de middeleeuwen symbool voor de luister en grootheid van Vlaanderen, voor een Vlaams volk dat zich eendrachtig keerde tegen buitenlandse vijanden. De werkelijkheid was anders ...

Ook in de middeleeuwen heerste er in het welvarende Vlaanderen ongelijkheid en sociale onrust, ook toen voerden de arbeiders actie. Jan Dumolyn, professor Geschiedenis en afgevaardigde van ACOD Onderwijs aan de universiteit van Gent, heeft er een artikel (*) over gepubliceerd. Tijd voor een interview.

Als er over de middeleeuwen gesproken wordt, dan denken we vaak aan ridders en jonkvrouwen, aan de Honderdjarige Oorlog, de Kruistochten of de Guldensporenslag. In jouw artikel leren we de middeleeuwen ook kennen als een periode van grote sociale onrust.

Jan Dumolyn: "De middeleeuwen kenden boerenopstanden, maar de meeste opstanden vonden plaats in de grote steden, vooral in het graafschap Vlaanderen en het hertogdom Brabant. Twee derde van de arbeiders werkten in de textielsector, bijvoorbeeld als spinner, voller, wever of verver. Hun werk was van zeer hoge kwaliteit en werd geëxporteerd naar gans Europa, naar Rusland en de islamwereld. Het Vlaamse laken was wereldbekend. De arbeiders werkten niet in fabrieken, maar in kleine werkplaatsen die geconcentreerd waren in bepaalde wijken van de stad. Door de textielnijverheid kenden Vlaanderen en Brabant tussen 1100 en 1300 een economische en demografische groei."

Economische en demografische groei en toch ook sociale onrust?

Jan Dumolyn: "Inderdaad, door die groei nam ook de sociale polarisatie toe. De kooplieden-ondernemers importeerden wol uit Engeland en verkochten die aan de textielarbeiders. Nadien kochten ze de afgewerkte producten op. Dit alles aan hún prijzen, welteverstaan. Zij ontwikkelden zich

tot een politiek-economische elite. De kloof tussen deze groep en de arbeiders werd steeds groter."

Hoe weten wij dat met zekerheid? Hebben jullie daar cijfers van?

Jan Dumolyn: "We kunnen de evolutie van de lonen en prijzen bestuderen. Een middeleeuwer besteedde 80 procent van zijn inkomen aan brood, 15 procent aan onderdak, verwarming en dergelijke en 5 procent aan andere zaken. Als de broodprijs stijgt, dan heb je hongersnood. Vanaf 1240 komen we de eerste stakingen tegen. De polarisatie is dan zo groot geworden, dat de arbeiders in de grote steden het werk beginnen neer te leggen. Arbeiders gaan ook 'bussen' oprichten, mutualiteiten of solidariteitskassen die in eerste instantie dienen om de nabestaanden van overleden makkers bij te staan. De overheid verbood dat, want men vreesde dat die 'bussen' ook gebruikt zouden kunnen worden als stakerskas. Die vrees was trouwens terecht. De parallel met de 19de eeuw is groot: ook toen zijn de vakbonden gegroeid uit de mutualiteiten."

Er bestonden toch gilden?

Jan Dumolyn: "De gilden stonden aanvankelijk onder de controle van de overheid. Vanaf 1302 kregen ze op veel plaatsen autonomie en mochten ze deelnemen aan het bestuur. Voor die 'vakbonden' die de arbeiders zelf oprichtten, had men een vreemde benaming: takehan. Dat woord slaat zowel op de organisatie als op de stakingen."

Kenden de middeleeuwse arbeiders enkel de staking of waren er ook andere actie-middelen?

Jan Dumolyn: "Ze dienden petities of klachtenbrieven in bij de overheid of ze hielden demonstraties. Ze konden natuurlijk ook de confrontatie aangaan en staken. Dan spraken men van een 'ledichganck'. Soms hielden ze een 'outganck', wat je zou kunnen vertalen als een uittocht. Dan trokken ze gewoon

massaal naar een andere stad. Steden hadden daarom onderlinge afspraken om andermans arbeiders niet toe te laten. Als sociale acties niet hielpen, braken er soms ook regelrechte opstanden uit."

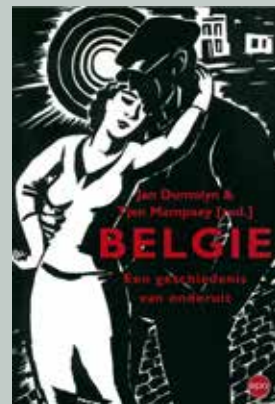
In je artikel citeer je uit de reacties van de sociale bovenlaag. Het valt op dat ze vaak morele argumenten gebruiken om de acties van de arbeiders te veroordelen.

Jan Dumolyn: "Als je in kronieken de beschrijvingen van opstanden leest, dan vind je hetzelfde als nu: de actievoerders zijn dwaas, ze laten zich misleiden door hun leiders, ze weten niet beter, ... Terwijl die bovenklasse, net als nu, niet luisterde naar wat de mensen eigenlijk wilden zeggen. Vooroordelen zijn tijdloos."

(*) Je kan dit interview ook lezen op onze website. Je vindt er meer informatie over dit artikel en over de andere publicaties van Jan Dumolyn.

'België - Een geschiedenis van onderuit'

Jan Dumolyn heeft in 2012 samen met Tjen Mampaey 'België - Een geschiedenis van onderuit' geschreven. Je kan dit boek winnen als je ons helpt: wij vragen ons af waar het woord 'takehan' vandaan komt. Laat ons weten wat jij denkt (mail het antwoord naar luc.van-decruys@acod.be). Als jouw verklaring ons het meeste voldoening schenkt, krijg je van ons het boek cadeau.





Het principe van het ondersteuningsmodel Dromen van ondersteuning?

Sinds het M-decreet in september 2015 ingevoerd werd, zitten er meer leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in het gewoon onderwijs. Deze leerlingen én hun leerkrachten hebben nood aan extra ondersteuning. Daarvoor worden op 1 september 2017 de ondersteuningsnetwerken ingevoerd, samenwerkingsverbanden van scholen voor gewoon onderwijs met scholen voor buitengewoon onderwijs.

De minister zal jaarlijks – binnen de beschikbare budgettaire ruimte, nu ongeveer 107 miljoen euro – een personeelsomkering toekennen aan het buitengewoon onderwijs. Het totaal aan ondersteuningsmiddelen bestaat uit:

- 32.587 begeleidingseenheden die omgezet kunnen worden in lestijden (basisonderwijs), lesuren (secundair onderwijs) of uren logo, kiné, ortho, ... Dit zijn de vroegere GON/ION-middelen.

- De waarborgmiddelen (de middelen die vrijkomen doordat er minder leerlingen in het buitengewoon onderwijs zitten en worden aangewend voor ondersteuning in het gewoon onderwijs).
- Een extra budget van 2120 lestijden, 1410 lesuren en 2168 uren.

De middelen voor het ondersteuningsmodel worden beschouwd als extra lestijden, extra lesuren en extra uren.

Eerste stap: voorafname 'kleine types'

Op het totaal van de middelen (a + b + c) worden jaarlijks middelen afgehouden voor de ondersteuning in het gewoon basis- of secundair onderwijs van leerlingen met een inschrijvingsverslag, gemotiveerd verslag of verslag type 2, 4, 6 of 7 auditieve beperking. De voorafname gebeurt op basis van het aantal leerlingen van de vermelde types die op de eerste schooldag

van februari van het voorafgaande schooljaar zijn ingeschreven in een school voor gewoon onderwijs, in vergelijking met de eerste schooldag van oktober 2016. Voor het komende schooljaar 2017-2018 betekent dit dat een pakket van 14.804 begeleidingseenheden wordt voorzien.

De begeleidingseenheden worden toegewezen aan de scholen voor buitengewoon onderwijs. Ze moeten hiermee netoverstijgend een antwoord geven op de ondersteuningsvragen van scholen en centra uit het gewoon onderwijs. Deze middelen vormen dus de basis van een leerlinggerichte ondersteuning in het gewoon onderwijs. Op zich verandert er dus niets aan de regeling die nu voor deze leerlingen voorzien wordt.

Tweede stap: transitieperiode 3 jaar

Na de voorafname wordt het resterend budget toegewezen aan ondersteunings-

netwerken en toegekend aan de scholen voor buitengewoon onderwijs voor de ondersteuning van leerlingen met een inschrijvingsverslag, gemotiveerd verslag, verslag type basisaanbod, 3, 9, of 7 spraak- of taalstoornis. De middelen hiervoor moeten in de eerste plaats ingezet worden voor meer ondersteuning van de leerkrachten en – indien nodig – van de leerlingen.

- 70 procent van het budget wordt verdeeld op basis van het leerlingenaantal. Men telt hoeveel leerlingen de scholen voor gewoon onderwijs van het ondersteuningsnetwerk hadden op de eerste schooldag van februari van het voorafgaande schooljaar.
- 30 procent wordt verdeeld op basis van het gemiddeld aantal leerlingen met een inschrijvingsverslag, gemotiveerd verslag of verslag in de scholen voor gewoon onderwijs van het ondersteuningsnetwerk. Men telt hiervoor telkens op de eerste schooldag van februari van de zes voorafgaande schooljaren.

De verdeling van de waarborgmiddelen gebeurt afzonderlijk voor het basisonderwijs en voor het secundair onderwijs. Hiervoor is er een goede reden: het aantal leerlingen in het buitengewoon basisonderwijs daalt veel sterker dan in het buitengewoon secundair onderwijs.

Ten laatste op 30 juni 2017 moeten de scholen voor gewoon en buitengewoon onderwijs aan de overheid meedelen met welke scholen zij op dat moment samenwerken in het kader van GON, ION en de huidige waarborgregeling en bij welk ondersteuningsnetwerk ze voor het schooljaar 2017-2018 aansluiten. Daarna moeten wijzigingen aan de samenstelling meegedeeld worden, telkens ten laatste op 1 maart van het voorafgaande schooljaar.

De minister wenst dat maximaal ingezet wordt op samenwerking met scholen van andere netten. Scholen kunnen niet alleen de internettensamenwerking versterken, maar kunnen ook opteren voor ondersteuning door een netwerk van een ander net. De inrichtende machten van het gesubsidieerd officieel onderwijs en het GO! moeten tegen 1 januari 2018 sluitende afspraken maken over 'logische regionale gebieden': binnen iedere regio kan slechts één ondersteuningsnetwerk actief zijn. Alle officiële scholen binnen die regio sluiten zich daarbij aan.

Over de ondersteuning en begeleiding kunnen afspraken gemaakt worden met eender welk ander ondersteuningsnetwerk. In het kader hiervan kunnen scholen voor buitengewoon onderwijs middelen overdragen aan scholen buitengewoon onderwijs van een ondersteuningsnetwerk dat behoort tot een ander onderwijsnet. Als de berekeningswijze ertoe leidt dat een onderwijsnet middelen verliest in vergelijking met het schooljaar 2016-2017, dan wordt een transitieperiode van drie schooljaren voorzien. Hiertoe wordt het aandeel van de scholen van het stijgend net procentueel verminderd ten voordele van de scholen en centra van het onderwijsnet dat erop achteruit gaat.

Voorstel van toewijzing

De middelen die het dalend onderwijsnet op die wijze ontvangt, vallen onder de regie van het dalend onderwijsnet en dienen om het verlies aan tewerkstelling in het buitengewoon onderwijs en ondersteuning te compenseren. Hiervoor zullen 17.783 van de vermelde 32.587 begeleidingseenheden rechtstreeks verdeeld worden onder de scholen voor buitengewoon onderwijs die in het schooljaar 2016-2017 begeleidingen deden in het kader van de GON. In het schooljaar 2017-2018 is dat 100 procent, in 2018-2019 nog 66 procent en in 2019-2020 nog 33 procent. De GON-middelen blijven dus volgend schooljaar op schoolniveau behouden en worden vervolgens ieder jaar met een derde 'ontvroren'.

De toewijzing en verdeling van de middelen gebeurt door commissies die erop toezien dat de tewerkstelling en de ondersteuning behouden blijven en dat verschuivingen op een zo natuurlijk mogelijke manier tot stand komen. Deze commissies bezorgen het voorstel van toewijzing van omkadering aan de Vlaamse Regering, die de omkadering aan de scholen voor buitengewoon onderwijs van het ondersteuningsnetwerk toekent.

Het personeel

Zolang de transitieperiode van drie jaar loopt, wordt het personeelslid in een betrekking van het ondersteuningsnetwerk aangesteld als tijdelijk personeelslid voor bepaalde duur op basis van de extra lestijden, extra lesuren of extra uren.

De decreten rechtspositie zijn van toepassing, behalve voor:

- a. De reglementering betreffende de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking ('boventalligheid'), de reffectatie en de wedertewerkstelling. Het schoolbestuur kan op vrijwillige basis een personeelslid aanstellen dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, maar deze aanstelling dient steeds met instemming van het betrokken personeelslid te gebeuren. De aanstelling wordt dan beschouwd als een reffectatie of wedertewerkstelling.
- b. Het schoolbestuur is niet verplicht om in de betrekking een personeelslid aan te stellen dat het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur heeft verworven.
- c. De betrekkingen kunnen niet vacant verklaard worden. In geen geval kan een personeelslid geaffecteerd, gemaakteerd of benoemd worden in de betrekking.
- d. De wekelijkse prestaties in een voltijdse betrekking in het secundair onderwijs bedragen 26 klokuren. Binnen die 26 klokuren presteert het personeelslid een opdracht van 22 lesuren of uren voor de ondersteuning van het onderwijsend personeel en van de jongere die dat nodig heeft. In het basisonderwijs presteert men een hoofdopdracht van 22 lestijden en een schoolopdracht van 26 klokuren met eenzelfde principe. De tijd die nodig is voor professionalisering, overleg en samenwerking, coördinatietaken en dienstverplaatsingen, maakt deel uit van de wekelijkse opdracht van 26 klokuren.

De competentiebegeleiders – pedagogisch begeleiders die het personeel van het gewoon basisonderwijs en het gewoon secundair onderwijs bijstaan bij de invoering van het M-decreet – worden nu effectief ingezet om te werken aan expertisewisseling. Ze moeten bijzondere aandacht besteden aan de uitbouw van een globaal professionaliseringstraject en een globale professionaliseringsstructuur.

Als men middelen niet rechtstreeks aanwendt voor leerling- of leerkrachtgerichte ondersteuning, dan heeft men de goedkeuring nodig van alle lokale onderhandelingscomités van de betrokken scholen.

Opvolging

Gedurende de transitieperiode staat een stuurgroep in voor de voorbereiding, op-

volging en aansturing van de invoering van ondersteuningsnetwerken. Er wordt ook gewerkt aan het profiel en het statuut van de ondersteuner. De onderwijsinspectie en het ministerie van Onderwijs zullen toezien op de toekenning en aanwending van de middelen voor personeelsomkadering, de werking van de ondersteuningsnetwerken, de coördinatie en de aansturing van de teams, en de kwaliteit van de ondersteuning tot op het niveau van het effect voor leraren, teams en leerlingen.

Evaluatie

Op 1 september 2019 moeten de resultaten van een grondige evaluatie beschikbaar zijn. Die zal uitgevoerd worden door een onafhankelijke commissie van experts en academici, in samenspraak met de stuurgroep. De evaluatie heeft onder meer betrekking op het gehanteerde verdelingsmechanisme, de personeelseffecten, de ondersteuning in de klas voor de leerling en de leerkracht, de leerlingenbewegingen en de doelmatige aanwending van de middelen.

Na de transitieperiode kunnen de middelen waarmee het verliezende net gecompenseerd was, verder gebruikt worden voor netoverschrijdende ondersteuning. De lestijden, lesuren en uren kunnen dan organiek worden toegekend in het ondersteuningsnetwerk, zodat de personeelsleden het recht op TADD kunnen verwerven en vastbenoemd kunnen worden.

jeanluc.barbery@acod.be

Ondersteuning in het hoger onderwijs

Hoe zit het met ondersteuning in het hoger onderwijs? Jean-Luc Barbery heeft hierover een artikel geschreven op onze website. Ga naar www.acondonderwijs.be en kijk bij de snelkopelingen.

Sociale verkiezingen in de basiseducatie

De ACOD scoort weer goed

Eind mei werden in de basiseducatie de vierjaarlijkse sociale verkiezingen georganiseerd. ACOD ging er weer op vooruit. Van alle mandaten hebben onze afgevaardigden er 47,5 procent verworven, 2 procent meer dan vorige keer. Hoewel deze cijfers voor zich spreken, kunnen we expliciet stellen dat deze verkiezingen een succes zijn.

We danken alle kandidaten voor hun bereidheid om op een ACOD-lijst te staan. Alle verkozenen wensen we drie vruchtbare jaren, die toelaten om op een constructieve manier in het lokaal comité de belangen van het personeel te behartigen. En vergeet en we niet onze militanten die de voorbije vier jaar in het lokaal comité zetelden, maar deze keer geen kandidaat meer waren. Ook naar hen gaat onze dank uit.

Onze verkozenen

- Antwerpen: Kristof Vissers, Greet Daems, Ann Claes, Manu Tiebos, Miet Corneillie, Johan Vandenbosch en Lut Jacobs.
- Mechelen: Saskia Casert.
- Brussel: Karen Schulz, Lore De Vroede, Gulsen Yavuzey en Ilse Grieten.
- Leuven-Hageland: Lin Pauwels, Peter Vandoren, David Vandecouter.
- Halle-Vilvoorde: Dirk Mosselmans.
- Limburg Zuid: Carine Daniels, Hendrik Geurts, Helga Heynderickx, Khadija Mamdouh en Serge Thijsen.
- Limburg Midden Noord: Rien Vanderheyden, Marida Godderie en Katrien Serdons.
- Zuid-Oost-Vlaanderen: Micheline Aelvoet.
- Gent-Meetsjesland-Leieland: Lisa Marechal, Mieke Van Eenoo en Maarten D'Hoop.
- Waas & Dender: Isolde Vandewalle en Barbara Linsen.
- Brugge-Westhoek-Oostende: Jan Coutteau en Marleen Vandelanotte.
- Kortrijk-Roeselare: Dalie Degroote, Nathalie Derycke en Hilde Vanhoutte.
- VOCVO: Joris De Rijck, Siegfried Coudenys en Ludwine Liefoghe.

raf.deweerd@acod.be



Secundair onderwijs

Duaal leren: Vlaamse Regering kiest voor kwantiteit boven kwaliteit

De Vlaamse Regering besliste om het tijdelijk project 'schoolbank op de werkplek', beter gekend als 'duaal leren', uit te breiden met 14 opleidingen en 124 scholen. De manier waarop zint ACOD Onderwijs echter niet.

Wat verandert er?

In het oorspronkelijke besluit van de Vlaamse Regering (BVR) van 22 april 2016 rond het tijdelijk project 'schoolbank op de werkplek' werd bovenop het reguliere lesurenpakket voor de looptijd van het tijdelijk project 'duaal leren' een extra aantal uren-leraar of lesuren toegekend. Dit aantal bestond uit een vaste sokkel van 12 uren-leraar of lesuren en een variabele sokkel tussen de 6 en 11 uren-leraar of lesuren toegekend afhankelijk van het aantal regelmatige leerlingen in dit project. In het BVR ter uitbreiding van het project stellen we vast dat het principe van extra uren-leraar of lesuren wordt verlaten. Aan de scholen en centra in het SO die door de uitbreiding van het project worden gevat, wordt een financiële incentive toegekend van 10.000 euro. De beslissing van de Vlaamse Regering om de piste van uren-leraar of lesuren te verlaten, kunnen we niet aanvaarden. Daarom tekende ACOD Onderwijs een protocol van niet akkoord.

Waarom ons verzet?

In tussentijdse evaluaties wordt aangegeven dat de slaagkansen van duaal leren in grote mate afhangen van de begeleiding van de jongere. De personeelsleden geven aan dat de extra uren-leraar of lesuren die aan deze begeleiding worden gespendeerd, van cruciaal belang zijn om een kwaliteitsvol standaardtraject voor de jongere uit te bouwen en op te volgen. Door niet langer extra uren-leraar of lesuren te voorzien, wordt op geen enkele manier nog gegarandeerd dat er voldoende ingezet wordt op trajectbegeleiding. De middelen voor die trajectbegeleiding moeten immers uit het beschikbaar reguliere pakket uren-leraar of lesuren komen.

De zin 'de incentive moet aantoonbaar voor de realisatie van de duale opleiding worden aangewend' is zeer vrijblijvend en geeft ons geen enkele garantie dat deze incentive zal worden omgezet in uren-leraar of lesuren

om een kwaliteitsvolle trajectbegeleiding te voorzien. De personeelsleden zullen de begeleidingstaak boven op hun fulltime-opdracht moeten opnemen.

Zelfs indien een school beslist om de incentive van 10.000 euro volledig om te zetten in uren-leraar of lesuren kan ze maximaal een derde van de extra voorziene omkadering uit BVR 22april 2016 inrichten. Dit is zonder meer een achteruitgang die de slaagkansen van het project duaal leren op de helling zet. Het is een beslissing van de Vlaamse Regering om het contingent van scholen in dit tijdelijk project ruimschoots te vergroten. Men heeft zich bij het vaststellen van de omkadering niet afgevraagd wat de noden zijn van een school om duaal leren kwaliteitsvol te kunnen inrichten. Men heeft de beschikbare middelen gedeeld door het aantal scholen die men

in het project wil laten instappen, waardoor kwantiteit voorrang krijgt op kwaliteit.

Evaluatie van noden voor beslissingen

ACOD Onderwijs verwacht van een overheid met een visie voor kwaliteitsvol onderwijs dat ze eerst evalueert wat de noden zijn van een school om een duaal traject succesvol te kunnen ontplooiën. Nadien voorziet ze dan de nodige middelen pas dan volgt een volgende stap volgt. Wij moeten nogmaals vaststellen dat deze Vlaamse Regering duidelijk meer ambitie heeft dan middelen en ze niet bereid is haar ambitie af te stemmen op de schaarse middelen.

nancy.libert@acod.be

Wat moet je weten?

Ga je voor

een job in het ONDERWIJS?

Wat je dan zeker moet weten ...



bestel
GRATIS
de brochure
vraag de brochure aan via
onderwijs@acod.be





Of bekijk de brochure hier meteen online

Cultuurstrijd De 'culturele revolutie' van N-VA

Nu de verkiezingen dichterbij komen, komt de cultuurstrijd van N-VA weer boven water. Mobiliteit, justitie – dat moet allemaal volledig Vlaams worden. Maar wat zijn de gevolgen voor de culturele sector?

Geïnspireerd door de filosoof Edmund Burke, vindt Bart De Wever dat we de emancipatiestrijd (hij noemt dat 'mei '68') moeten bestrijden. We moeten trachten de geesten te winnen voor een collectieve identiteitsbeleving op basis van de waarden en opvattingen die heersen binnen de Vlaamse natie – wat dat ook mag betekenen. De traditie van 'de Vlaamse cultuurgemeenschap', daar gaat het om. "We moeten de jongere generatie onderdompelen in dit historisch en cultureel weefsel, zodat we deze waarden over de generaties heen kunnen overdragen en zodat onze erfenis standhoudt", zo verwoordde de partijvoorzitter het op een debat in het Vlaams-Nederlandse cultuurhuis deBuren in Brussel. De Vlaamse cultuur is dus de inzet – doel en middel – van wat we de 'culturele revolutie' van de N-VA kunnen noemen. Maar dan in de problematische betekenis die kunstcriticus Sven Lütticken eraan geeft in zijn boek 'Cultural Revolution' (2017): de poging om vanuit de politieke instituties kunst en cultuur in te schrijven in een ideologisch verhaal.

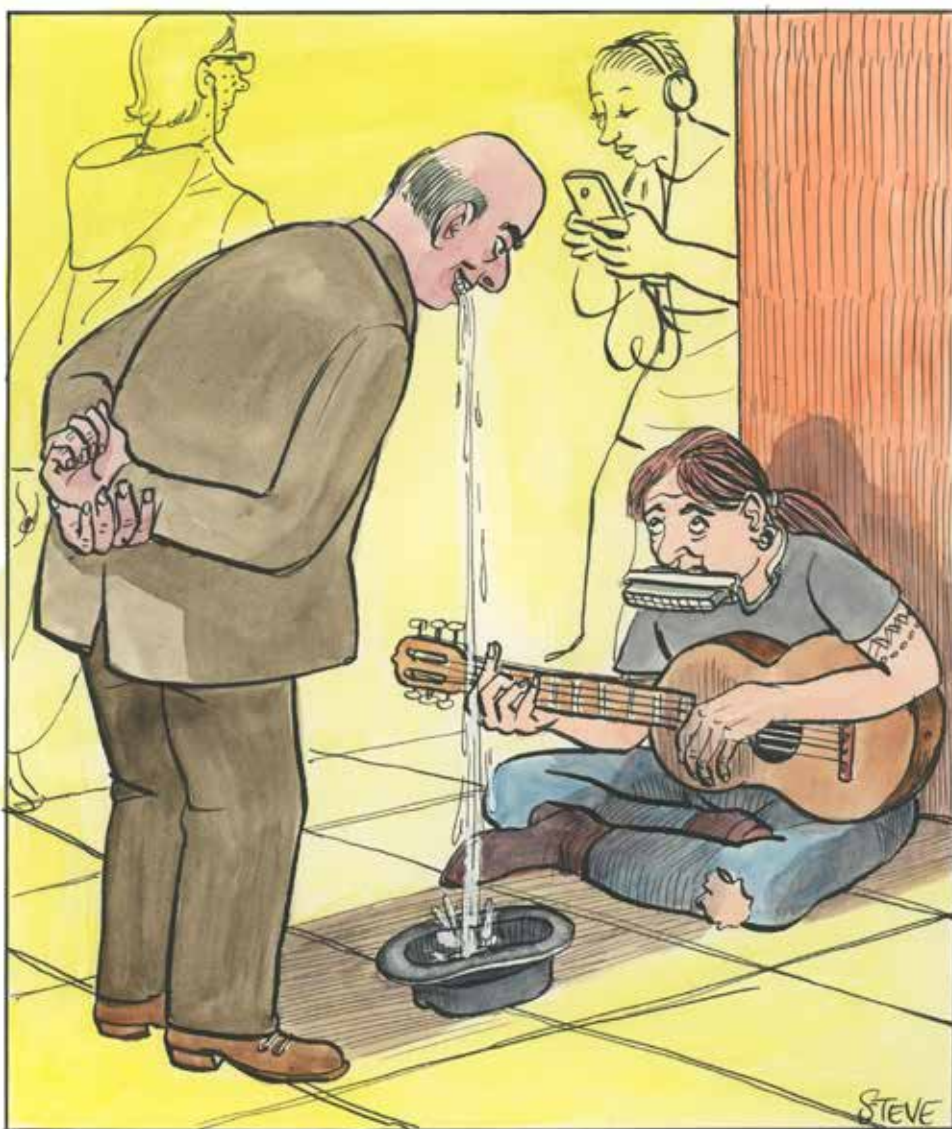
In historisch opzicht wil ook conservatief rechts – en dus niet alleen een bepaald soort revolutionair links – kunst en cultuur als instrument gebruiken om een politiek einddoel te bereiken. De autonomie van de cultuurmakers is daarbij steeds het eerste slachtoffer: hun aspiraties moeten herschreven, gestuurd en gekneed worden. Vandaar dat het voor de N-VA ook belangrijk is de culturele instituten in hun greep te krijgen: musea, theaterzalen en cultuurcentra.

Van provocatie naar machtsgreep

Hoe wordt dat doel aangepakt? De conservatieven in de VS kiezen sinds president Reagan voor 'cultural wars': ze vallen progressieve kunstenaars en cultuurorganisaties publiek aan en leggen subsidies droog. Trump wil niet achterblijven en dreigt ermee alle cultuursubsidies in één keer af te schaffen. Voor N-VA aan de macht kwam, koos De Wever naar het voorbeeld

van Vlaams Belang ook voor deze provocatiestrategie. Denk aan het 'debat' over kunstcritiek dat hij in 2012 via zijn columns in De Standaard opende. Die stonden bol van simplistische en afwijzende uitspraken over 'de hedendaagse kunsten' in het algemeen, zonder zich aan een discussie te wagen over een concreet werk of kunstenaar.

Maar na de verkiezingsoverwinningen ging burgemeester De Wever als zelfverklaard kunstleek met een geveinsde bescheiden-



ER IS GEEN GELD MEER VOOR CULTUUR

heid sympathieke praatjes geven op de openingen van culturele evenementen. Eens aan de macht, startte de strategie van de machtsovername via de logica van het geld en de aanwezigheidspolitiek. De N-VA zette de grote lijnen van het cultuurbeleid op papier nog voor cultuurminister Gatz eraan te pas kwam. Die mag uitvoeren wat de N-VA beslist, met een focus op de grote Antwerpse kunstinstituten. Die krijgen veel geld toegeschoven, in schril contrast met de schaarse middelen voor individuele kunstenaars en kleine organisaties. De cultuurmakers moeten een lesje krijgen, voor de top van de grote cultuurinstituten is er de verleidingsdans met subsidiegeld in ruil voor Vlaamse volgzzaamheid.

De strategie van de machtsovername betekent echter niet dat er geen provocaties meer zijn. Er is een verschuiving: van een open publiek debat naar een intimidatiepolitiek. Het blijft daarbij niet bij dreig-tweets. Subsidies worden in vraag gesteld (kijk maar naar Victoria Deluxe en Kif Kif), de werkgever wordt aangeschreven en als het even kan leidt het ook tot ontslag zoals bij Rachida Lamrabet, diversiteits-ambtenaar Alona Lyubayeva en CD&V-medewerker Youssef Kobo. Ambtenaren die op sociale media hun verontwaardiging bij beleidsbeslissingen uiten, worden op het matje geroepen. De schrik voor jobverlies zit er goed in. Kortom, de N-VA waakt in de stijl van het oude rancuneuze flamin-gantisme.

Vlaams offensief

De institutionele coup volgt een communautaire agenda: Brusselse instellingen worden verder in een impasse geduwd, terwijl men de Vlaamse instellingen onder directe controle probeert te krijgen. Luk Lemmens (N-VA), gedeputeerde van de provincie Antwerpen, hoopt het fotomuseum, designmuseum en diamantmuseum onder te brengen in een zelfstandige Museumstichting waarin de N-VA de pet op heeft, zonder pottenkijkers. Want de stadsdiensten, die nota bene beheerd worden door burgemeester De Wever, zouden aldus Lemmens te bureaucratisch zijn. Hij maakt hierbij valse vergelijkingen met andere instellingen om zijn zaakjes en vooral zijn zitje te bepleiten. Daarnaast is er de strijd om de bestuurs-

raden van cultuurhuizen. Die worden kleiner gemaakt, waardoor het politieke overwicht toeneemt. De N-VA zoekt overal de meerderheid via de eigen mandaten, aangevuld met een vriendjespolitiek met externe 'experts'. Dat zijn dan doorgaans CEO's, wat de focus op de vermarkting duidelijk maakt. Tegenwoordig kent MHKA in Antwerpen Jan Jambon: zijn kabinetschef Joy (Porsche-boy) werd er bestuurder en zijn voormalige kabinetschef Herman De Bode uit Brasschaat de voorzitter. Wie twijfelt er nog aan dat de N-VA aan een institutionele machtsgreep werkt?

Over de culturele propagandatentoonstellingen van de Vlaamse havenbaas Fernand Huts in het Gentse Caermersklooster hebben we het in een vorig nummer al gehad. De protesttentoonstelling van ACOD Cultuur 'Graai – De roofbaronnen van Vlaanderen' in de artistieke werkplek Croxhapox is trouwens wegens succes verlengd tot eind juli.

'Gleichschaltung'?

De vraag die nu openligt: wat zal de volgende fase zijn om de culturele sector verder in het gareel te krijgen? Le Pen beloofde een stijging van 25 procent van het cultuurbudget als ze de Franse presidentsverkiezingen won, weliswaar om te investeren in het nationaal patrimonium en nationalistische folklore. Zal de N-VA deze piste volgen bij een volgende verkiezingsoverwinning? Zal ze in de lijn van het oude cultuurflamingantisme de ministerpost voor cultuur opeisen en met meer steun over de brug komen, in ruil voor Vlaamsgezindheid?

Of kunnen we ons eerder verwachten aan een voortzetting van de afrekening? De steun aan kleine organisaties en individuele kunstenaars verder droogleggen en slechts middelen vrijmaken voor enkele grote instellingen waarmee het beleid via een institutionele machtsgreep de kunstwereld top-down onder controle probeert te krijgen? Cultuursubsidies in zijn geheel afbouwen en ondertussen wel inzetten op cultuur via toerisme en creatieve industrie én dus het zakendoen?

Of moeten we ons schrap zetten voor de nieuwrechtse aanpak die we nu in andere Europese lidstaten zoals Polen en Hongarije aan het werk zien? Kritische stemmen hebben met censuur af te rekenen,

progressieve artistieke leiders krijgen plots hun ontslag, cultuurhuizen komen knel te zitten in 'institutionele hervormingen'. In elk van de drie gevallen zitten kunst en cultuur in de frontlinie van een cultuurstrijd. Blijft de vraag welke kant van de barricaden kunstenaars en cultuurorganisaties zullen kiezen, nu de diversiteit en autonomie van kunst en cultuur op het spel komen te staan.

Literaire protestactie: 'Schrijven is slecht voor je rug'

De dag nadat Trump enthousiast tweette over zijn gigantische wapendeal met Saoedi-Arabië, verzamelden dichters op straat voor de Saoedische ambassade in Brussel. Ze brachten er een gedichtenprotest, samen met Amnesty International, Hart boven Hard, de auteursvereniging PEN en de vakbonden. Met gedichten van '50 woorden versus 50 stokslagen' reageerden ze op de straf die kritische stemmen in dit woestijnkoninkrijkje van 'onze bondgenoten' kregen. Zoals de dichter Ashraf Fayadh, die er de doodstraf kreeg voor het schrijven van een gedicht. Zijn straf is na internationaal protest omgezet tot 8 jaar cel en 800 zweepslagen. In het kader vindt u een gedicht van initiatiefnemer en dichter Sven Cooremans.

Robrecht Vanderbeeken

In de loop van de nacht

*zullen rivieren buiten oevers treden
traag als bloed door grasland stromen*

jouw woorden in mijn aders wonen

*een plein lig nu nog ver, verlaten en
omzoomd
door palmbomen en frisdrankautomaten*

*ook morgen wordt regen van slagen
voorspeld*

*maar jouw rug zal niet alleen zijn, ook
de mijne
zal zich rechten*

Sven Cooremans

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Voordracht 'Vakbonden in Antwerpen'

De senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen nodigen ieder uit op dinsdag 3 oktober 2017 om 14u voor een voordracht van prof. Geert van Goethem over 'Vakbonden in Antwerpen'. Geert van Goethem is licentiaat nieuwste geschiedenis (RUG) en doctor in de sociale wetenschappen (Universiteit Amsterdam). In 1982 werd hij wetenschappelijk medewerker bij AMSAB, het erfgoedcentrum van sociaal, humanitair en ecologisch geëngageerde bewegingen. Geert van Goethem was ook senator van april tot oktober 1998. Sinds 1 januari 2010 is hij directeur AMSAB en sinds 1 april 2010 als professor verbonden aan het Departement Geschiedenis van UGent. Deze voordracht vindt plaats op ACOD, Ommeganckstraat 47 te 2018 Antwerpen. Graag ook inschrijven via mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch op ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44

Senioren bezoeken Mergelstreek

Op donderdag 21 september 2017 hebben de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen hun jaarlijkse busuitstap in samenwerking met ACOD Telecom-Vliegwezen. Op het programma staat een dagreis naar de Limburgse Mergelstreek met gids. We springen binnen in de schitterende Mergelgrotten van Kanne. We komen terecht in een indrukwekkend netwerk van onderaardse gangen en grotten. Muurschilderingen van prehistorische dieren bekleden de wanden. In de ondergrondse champignonkwekerij krijgen we ook informatie over de kweek van champignons en we maken er kennis met de lagering van het Grottenbier.

Na het middagmaal is er een rondleiding in de brouwerij en de alcoholstokerij Wilderen. Uiteraard hoort er ook een con-

sumptie bij. Tot slot volgt nog een avondlunch.

De busopstapplaatsen bevinden zich om 7 uur in Rijkvorsel (bedrijf Verhoeven), om 8 uur in Antwerpen (Koninklijk Atheneum, kant Van Straelenstraat) en om 8.45 uur in Mechelen (gebouw ACOD). De thuiskomst wordt om 20 uur verwacht.

Deelnameprijs: 65 euro per persoon. In deze prijs is alles (busreis, gids, bezoeken en drie maaltijden zonder drank) inbegrepen.

Graag eerst inschrijven via e-mail vóór 8 september 2017 bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44. Bij 58 deelnemers sluiten we de inschrijvingen af.

Je inschrijving wordt daarna slechts geldig na betaling van 65 euro per persoon op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S17MERG.

Oost-Vlaanderen

afdeling Wetteren

Tweede wandel/fietstocht

Op zaterdag 7 oktober 2017 organiseert de afdeling Wetteren haar tweede wandel/fietstocht. Samenkomst is voorzien om 14u op het dorpsplein van Schellebelle. De wandeltocht zal ongeveer 3,5 km lang zijn en de fietstocht ongeveer 14,8 km. Beide worden begeleid door een natuurgids die uitleg zal geven over de fauna en flora van de Kalkense Meersen. De tochten zijn toegankelijk voor zowel kids, mama's, papa's, familie en vrienden. Er is ook een verrassing voorzien voor kids. Deelname is gratis, inschrijven kan tot 24 september op het volgende adres via oost_vlaanderen@acod.be of 09 269 93 33 tijdens de kantooruren.

West-Vlaanderen

Afdeling Veurne

Praatnamiddag over 'werkbaar werk' en pensioenen

Op zaterdag 16 september 2017 organiseert de afdeling Veurne vanaf 14 uur een praatnamiddag over 'werkbaar werk' en pensioenen. Gastsprekers zijn Chris Reniers (ACOD-voorzitter) en Guido Rasschaert (algemeen secretaris ACOD). Locatie: OC Callicannes, Zuidkapelweg, Veurne.

Verwendag senioren

Op donderdag 5 oktober 2017 organiseert ACOD West-Vlaanderen haar jaarlijkse verwendag voor de senioren. Dit jaar trekken ze naar de Nederlandse provincie Zeeland. Na een ontbijt is er een leuke rondrit met de bus, samen met een gids die je meer uitleg geeft over de streek. Daarna volgt er een goed verzorgd middagmaal. In de namiddag kan je genieten van ontspanning en animatie in de zaal Termude op de grens met Nederland met als gastvedette Jo Vally.

We beperken jullie bijdrage weer tot een democratische prijs van 40 euro per persoon. Inschrijven kan door op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen te storten met de vermelding van naam, sector en aantal deelnemers.

Inschrijven kan tot en met vrijdag 22 september 2017. Opgelet: de plaatsen zijn beperkt tot 200 deelnemers.