

TRIBUNE



**DE REGERING JAMBON
MAAKT DE VLAMING
MONDDOOD**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	10
de post	12
gazelco	15
telecom	16
federale overheidsdiensten	18
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	31
cultuur	37
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Nancy Libert, Jean-Pierre Nyns, Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den Berge, Robrecht Vanderbeeken, Gino Hoppe, Bart Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions,
Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Nathalie Henderickx (Aartrijke), Damiaan Clemens (Hasselt), Jan Stevens (Puurs-Sint-Amands), Erna Plompen (Kapellen) en Joost Rotty (Mechelen) winnen een prachtige Mediamark-geschenkbond. Zij hebben de antwoorden van vorige editie correct beantwoord.

Nieuwe prijs: FNAC-geschenkbond

Vragen

- Waarvoor staat ATO en hoeveel verschillende soorten ATO zijn er?
 - De Vlaamse overheid wil het alweer met een pak minder personeel doen. Hoeveel banen wil zij schrappen tegen 2024?
 - Leden van de ACOD kunnen een beroep doen op Dienst Loopbaanbegeleiding van het ABVV als zij het moeilijk hebben in hun huidige job of als zij zich willen heroriënteren. Dat gebeurt ook geregeld, bijvoorbeeld door leden van de ACOD Onderwijs. De drie belangrijkste bronnen van stress op het werk die zij aangeven, zijn:
 - gebrek aan ondersteuning
 - hoge werkdruk
 - emotioneel belastend werk.
- Welk van de drie weegt het zwaarst?

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 "Bijna beschaamd om Vlaming te zijn"

Twee maanden geleden sprak je op deze pagina nog je hoop in de burger uit om de politiek het belang van de openbare diensten te doen inzien. Heeft het aantreden van de regering Jambon in Vlaanderen daar een einde aan gemaakt?

Chris Reniers: "De Vlaming heeft recht op een beleid gebaseerd op de noden, de wensen en de verzuchtingen van de burger, waarbij er voldoende aandacht is voor de versterking van de openbare diensten en de realisatie van een solidaire samenleving. Nu minister-president Jambon zijn regeerakkoord heeft voorgesteld, is duidelijk geworden dat de regeringspartijen niet naar de burger of naar de middenveldorganisaties hebben geluisterd. Het is pijnlijk vast te stellen dat deze Vlaamse regering opnieuw inzet op confrontatie, op afbraak en op besparingen op de allerzwaksten. Het is schrijnend dat ze bepaalde maatregelen durft verkopen als een belastingvermindering of als een voordeel voor de burger, terwijl het in de praktijk gaat om een financiële aanslag op diezelfde burger- denk maar aan de woonbonus. Ook het verschil met de recent aangetreden Waalse regering is opmerkelijk. In tegenstelling tot de regering Jambon zet die wel in op investeringen in openbare diensten. In Vlaanderen blijft de mantra intussen 'besparen, besparen, besparen', of het nu is op de openbare omroep, het openbaar vervoer, cultuur, onderwijs of de administraties. Dat is niet besparen uit noodzaak, maar koelbloedig, uit doelbewuste ideologische overwegingen."

Welke achterliggende motieven heeft de regering Jambon?

Chris Reniers: "Het gaat hier om een voortzetting en versterking van het regeringsbeleid van de voorbije vijf jaar. Ze zoekt de confrontatie op met het middenveld, waaronder ziekenfondsen, vakbonden en andere non-profitorganisaties. Die weten immers heel goed wat er leeft bij de bevolking en wat de dramatische gevolgen zijn van het besparingsbeleid. Ze leggen de vinger steekvast op de wonde.

De huidige regeringspartijen – dezelfde die ook de vorige regering vormden – kunnen het niet hebben geconfronteerd te worden met de gevolgen van hun beleid en nog minder wanneer ze daarop terechtgewezen worden. Daarom proberen ze nu middenveldorganisaties monddood te maken via allerlei besparingsmaatregelen en inperkingen van hun slagkracht."

Wie wordt het grootste slachtoffer van de Vlaamse regeringsplannen?

Chris Reniers: "Ongetwijfeld zullen de zwakkeren en de zieken er het meeste van afzien. Het is toch onbegrijpelijk dat het regeerakkoord geen letter wijdt aan armoedebestrijding, dat de samenwerking met UNIA op termijn wordt stopgezet, dat hulp en bijstand aan zwakkeren wordt genegeerd, dat er geen oplossing is voor de wachtlijsten in de zorg en er niet in bijkomende ondersteuning voor zorgbehoevenden wordt voorzien. De openbare diensten in het algemeen zien trouwens geen concrete maatregelen voor extra personeel of meer middelen. Is het trouwens ook niet bijzonder cynisch dat deze regering



Chris Reniers - voorzitter

pretendeert de ambitie te hebben het kleuteronderwijs te stimuleren door extra financiering, maar dat ze de centen daarvoor onttrekt aan andere onderwijstakken?

Kortom, de regering Jambon voert een frontale aanval uit op de burger en de openbare diensten waar de Vlaming recht op heeft."

Vrees je dat het regeringsbeleid ook onze samenleving zal aantasten?

Chris Reniers: "Het lijkt geen twijfel dat de revanchepolitiek van de regering Jambon en haar afkeer van de openbare diensten en de rol van de overheid steeds meer gevolgen zal hebben voor onze samenleving. Blijven inzetten op verdeel-en-heerstechieken en telkens zwarte schapen aanwijzen voor problemen die ze zelf veroorzaakt, zet die gevoelens ook over naar de burgers. Zo ontstaat er een samenleving vol wantrouwen, haat en controverse en komen we niet tot een warme, inclusieve en ambitieuze samenleving waarin iedereen zijn plaats vindt. Het is triest om te zeggen, maar wat deze Vlaamse regering met haar beleid bereikt is dat je je op een bepaald moment beschaamd zal voelen om Vlaming te zijn, eerder dan er trots op te zijn."

Sociaal-economische barometer ABVV

Op naar meer zekerheid en kwaliteit

Met het oog op meer kwaliteit en zekerheid vestigt het ABVV met nieuwe cijfers in zijn Sociaal-economische Barometer 2019 de aandacht op de onrustwekkende economische situatie, de achteruitgang van de koopkracht, een sociale zekerheid onder zware druk en een budgettaire verontrustende situatie.

Uit cijfers van o.a. Statbel, Eurofound, de IAO en de OESO blijkt dat de Belgische bevolking het alsmear minder goed heeft. De ongelijkheid groeit. Er staat een recessie voor de deur. We bevinden ons in een heikele economische situatie en een budgettaire realiteit die niet langer wegge-moffeld kan worden door de uittrekkende regering.

Onze barometer, de jaarlijkse 'reality check' van het ABVV, werd op de Internationale Dag voor Waardig Werk voorgesteld als 'lastenboek' voor een volgende federale regering. De Sociaal-economische Barometer' is een analyse-instrument dat de stand van het land en de realiteit van de mensen belicht. De vaststellingen ervan staan in schril contrast met de reeds gebroken verkiezingsbeloftes en politieke verklaringen.

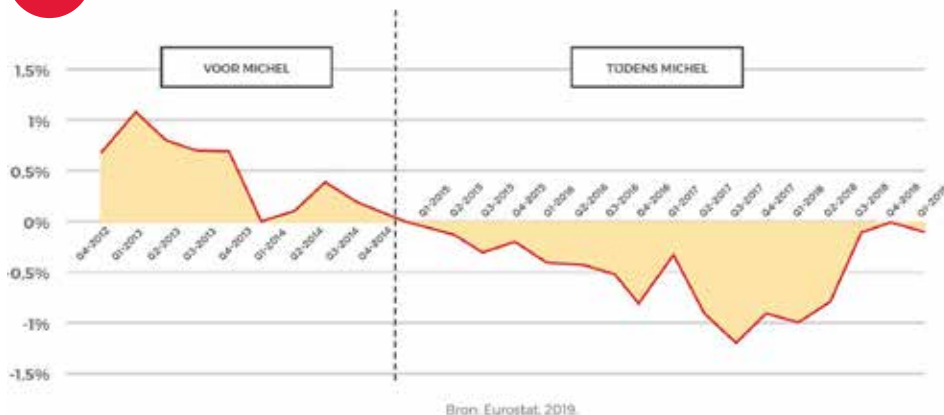
Onrustwekkende economische situatie

De afgelopen vier jaren waren verloren jaren op het vlak van economische groei en tewerkstelling. De Belgische economie groeide voor het aantreden van de regering-Michel beter dan het gemiddelde in de eurozone. Dat veranderde met Michel: zware besparingen, een extra rem op de overheidsinvesteringen en een drastische knip in de lonen en uitkeringen lieten hun impact voelen.

De eerste grafiek toont de Belgische economische groei ten opzichte van het gemiddelde in de eurozone. In het vierde kwartaal van 2012 lag de Belgische groei 1% boven het gemiddelde van de eurozone, vanaf 2015 dook de groei onder het gemiddelde van de eurozone (zie afbeelding 01).

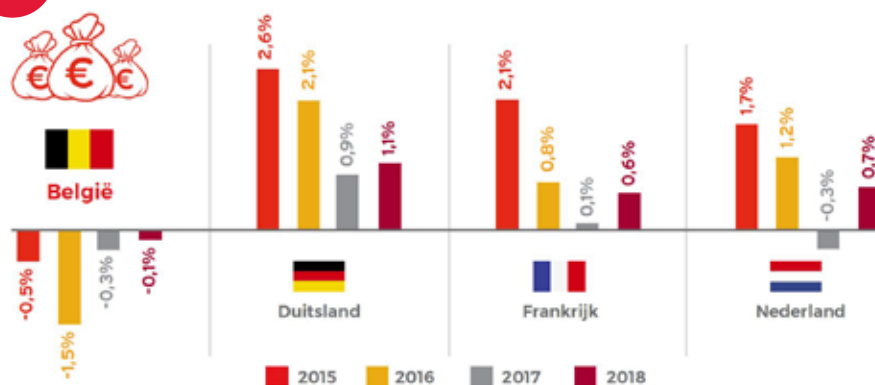
01

ECONOMISCHE PERFORMANTIE VAN BELGIË TEN OPZICHTE VAN DE EUROZONE VOOR EN TIJDENS DE REGERING-MICHEL



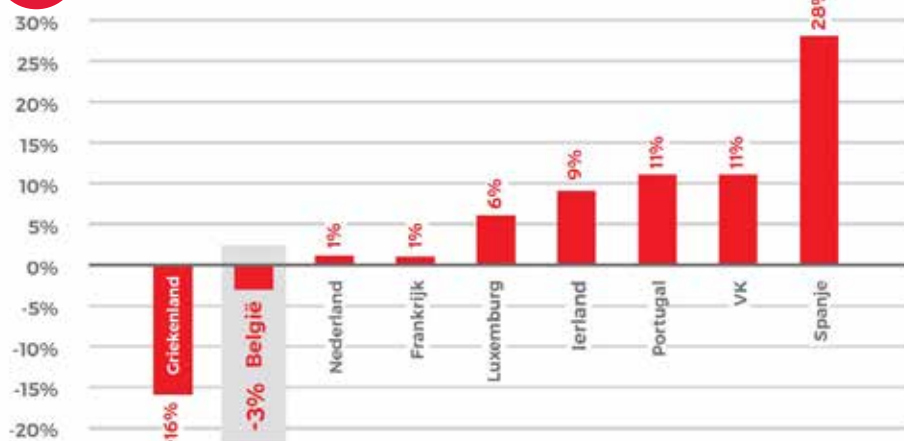
02

EVOLUTIE REËLE LONEN (PER JAAR)



03

EVOLUTIE MINIMUMLOON (in reële termen 2010-2019)



Koopkracht, lonen en inkomens: neerwaartse spiraal

Koopkracht op basis van lonen

Ondanks de automatische indexering gingen sinds 2014 de reële lonen (lonen min inflatie) er met 2,4% op achteruit. In Duitsland gingen de lonen er over dezelfde periode met bijna 7% op vooruit, in Frankrijk en Nederland met meer dan 3% (zie afbeelding 02).

Minimumloon: steeds minder waard

Ook het minimumloon in reële termen (dus rekening houdend met de inflatie) wordt steeds minder waard. België is naast Griekenland het enige land in de EU waar het minimumloon aan waarde verloor tussen 2010 en 2019 (zie afbeelding 03).

Steeds meer werkende armen

Een kwart miljoen Belgen heeft een job, maar loopt een hoog risico op armoede of sociale uitsluiting (ze verdienen minder dan 60% van het mediaaninkomen). Dat is 5% van de 4,8 miljoen werkenden in ons land. De afgelopen tien jaar steeg het aantal werkende armen met meer dan 16% (zie afbeelding 04).

Sociale zekerheid zwaar onder druk

Bij ongewijzigd beleid zal het tekort in onze sociale zekerheid oplopen tot 6,4 miljard in 2024. Dit tekort is te verklaren door een gebrek aan inkomsten, te wijten aan het slecht beheer en beleid van de uittreedende regering. Het ABVV benadrukt daarom dat de ongelijkheid en de armoede zouden exploderen zonder sociale zekerheid (zie afbeelding 05).

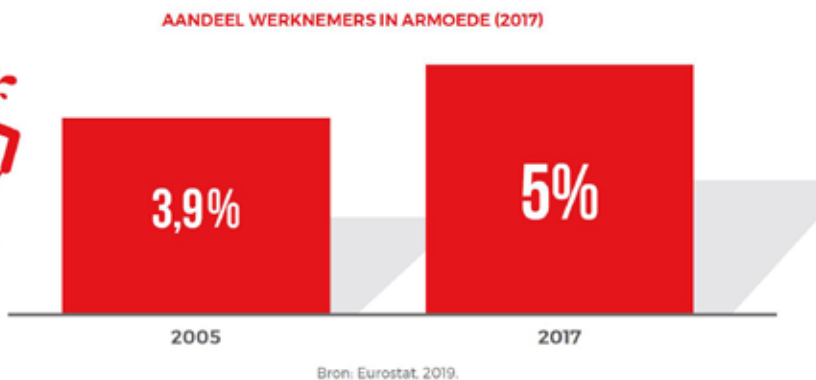
Verontrustende budgettaire situatie

De liberaal-patronale recepten van de uittreedende regering hebben hun ondoeltreffendheid bewezen. Verlagen van sociale bijdragen hier en fiscale cadeaus daar hebben de staatsbegroting ernstig aangetast. Bij ongewijzigd beleid zal het begrotingstekort tegen 2024 maar liefst 12 miljard bedragen.

04



05



Prioriteiten #samenvooruit

Tegenover deze sociaal en economisch onrustwekkende situatie plaatst het ABVV een 'lastenboek' gericht aan de volgende federale regering. Het schuift drie prioriteiten naar voor om de ongelijkheid terug te dringen en mensen meer kwaliteit en zekerheid te bieden.

1. Om de koopkracht te verzekeren, blijft het ABVV aandringen op een verhoging van het interprofessioneel minimumloon naar 14 euro per uur (2300 euro/maand), van het minimumpensioen naar 1500 euro netto en het wettelijk pensioen naar 75% van het gemiddeld verdiende loon.

2. De sociale uitkeringen moeten boven de armoedegrens uitstijgen. Wat de sociale zekerheid betreft, eist het ABVV een correcte herfinanciering die de sociale bescherming van burgers waarborgt en tegemoetkomt aan de noden.

3. Daarnaast pleit het ABVV we voor een grondige fiscale hervorming die de sterkste schouders het meest doet bijdragen. De budgettaire situatie mag in geen geval misbruikt worden om opnieuw de werknemers te viseren.

Bron: ABVV Sociaal-economische Barometer 2019

Automatisering van het treinverkeer

ATO: wat is dat?

In navolging van zelfrijdende metrosystemen – ondertussen reeds een 50-tal in meer dan 30 steden – wordt er gewerkt aan een Automatic Train Operation (ATO) op zowel de klassieke spoorlijnen als het hogesnelheidsnet. In de gespecialiseerde pers is ATO meer en meer een hot topic en eind november wordt er in Parijs een live webinar gehouden over ‘Automatic Train Operation & Digital Railway’ die te volgen is op <https://events.railtech.com>. Een toelichting.

Het zal u niet verbazen dat de eerste ATO-stappen met betrekking tot commerciële ritten op Britse bodem heeft plaatsgevonden, net als de DOO (Driver Only Operation, de One Man Car). Het is een gezamenlijk project van de Britse spoorbeheerder Network Rail en de Govia Thameslink Railway. Ondertussen rijden reeds zware goederentreinen (ijzererts) in ATO-modus op het spoornetwerk van een mijnbouw-gigant in het westen van Australië sinds december 2018. De voorbije maanden werden er testen uitgevoerd in Nederland (NS en Arriva) en Frankrijk. Een grensoverschrijdende ATO-verbinding tussen Nederland en Duitsland is ook geen fictie meer.

Redenen voor automatisering

Deze keer gaat het dus niet over de ver-



antwoordelijkheden van de treinbegeleider (DOO), maar om die van de treinbestuurder (ATO). Terwijl de DOO eerder een besparingsmaatregel is, is ATO het gevolg van de automatisering en digitalisering. De gemeenschappelijke vraag blijft echter dezelfde: wat met de veiligheid en de mogelijkheid tot menselijke interventie tijdens incidenten en ongevallen? Onmiddellijk en ter plaatse, en niet op afstand. Dat ATO eveneens een besparing oplevert op opleidingskosten en het inzetten van treinbestuurders, wordt door de pleitbezorgers dan weer niet aangegeven als een doelstelling op zich. Dat men alvast niet te snel vergeet dat dankzij het vakmanschap van de treinbestuurders ongevallen wor-

den vermeden (spoorlopers...).

De geopperde voordelen van ATO variëren van energiebesparing tot een verhoging van de capaciteit op een spoorlijn en een betere stiptheid. Energiebesparend omdat de snelheid van de treinen en remafstanden efficiënter zouden toegepast worden. Er zouden bovendien meer treinen in ATO-modus per uur op een spoorlijn kunnen ingezet worden met, een betere controle op stiptheid.

Verschillende graden van automatisering

Voor alle duidelijkheid, ATO betekent niet automatisch dat er geen treinbestuurder

Graad automatisering	Treinbesturing	Sluiten deuren	Trein in beweging zetten	Trein stoppen	Besturen trein bij verstoring
GoA 0	Rijden zonder treinbeïnvloeding (ETCS...)	Treinbestuurder	Treinbestuurder	Treinbestuurder	Treinbestuurder
GoA 1	Rijden met treinbeïnvloeding (ETCS...)	Treinbestuurder	Treinbestuurder	Treinbestuurder	Treinbestuurder
GoA 2	Automatische besturing met treinbestuurder	Treinbestuurder	Automatisch	Automatisch	Treinbestuurder
GoA 3	Automatische besturing zonder treinbestuurder	Treinbegeleider	Automatisch	Automatisch	Treinbegeleider
GoA 4	Automatische besturing zonder treinpersoneel (Treinbestuurder, treinbegeleider)	Automatisch	Automatisch	Automatisch	Automatisch

Bron: wikipedia, smartrail40.ch, spoorpro.nl

of treinbegeleider meer aanwezig zou zijn in de trein. De Union Internationale des Transports Publics (UITP) heeft vijf automatiseringsgraden vastgelegd. De GoA's (Grade of Automation) gaan van GoA 0 tot en met GoA 4. Het ATO-project van de Govia Thameslink Railway heeft als automatiseringsgraad GoA 2. In de tabel op p6 zie je een overzicht.

Het spreekt voor zich dat het spoorweggebeuren meer en meer geautomatiseerd of gerobotiseerd wordt. Wellicht zal ook in België het ATO-spook ooit opduiken. ACOD Spoor volgt de evolutie van nabij op.

Het is van belang dat we de ontwikkelingen op de voet volgen met de focus op de veiligheid, de werkgelegenheid en de sociale toekomst van de werknemers. De robotisering is komt trouwens in vele sectoren op, met gevolgen voor de werkgelegenheid en verminderde inkomsten uit belastingen. De overheid moet dus dringend nadenken over het invoeren van een robotbelasting die gerust zwaarder mag zijn voor bedrijven die werknemers inruilen voor robots en automatiseringen.

Gunther Blauwens

Brengt Vlaamse regering de statutaire benoeming bij de spoorwegen in gevaar?

Na meer dan vier maanden is er – eindelijk – een nieuwe Vlaamse regering. Hoewel, zo nieuw is deze nu ook weer niet. Het nieuwe regeerakkoord heeft dezelfde auteurs als de vorige. De regering mag dan wel nieuwe gezichten hebben en bevoegdheden mogen dan wel verschoven zijn, het beleid zal opnieuw rechts zijn. Het “centrum” als schaamlapje van de vorige Vlaamse regering is zelfs nergens meer te bespeuren.

Hoewel het Vlaamse niveau geen bevoegdheid heeft over de spoorwegen, wil ik toch één punt aanraken van het regeerakkoord, namelijk het feit dat men wil afstappen van de statutaire benoeming in de ambtenarij. Onze vrees is dat dit ook zijn gevolgen kan hebben voor de federale onderhandelingen in aanloop van een nieuwe federale regering.

Ludo Sempels



Kas der Geneeskundige Verzorging en Fonds van de Sociale Werken

Een ideologische aanval op onze mutualiteit?

Opnieuw stelt ACOD Spoor vast dat sommige politieke partijen een hekel hebben aan de sociale verworvenheden van het spoorwegpersoneel. In plaats van parlementaire tijd te besteden aan het verbinden van mensen, is het blijkbaar hun bedoeling om vooral mensen tegen elkaar op te zetten door een bepaalde beeldvorming te creëren bij de publieke opinie. We zetten de punten op de ‘i’ en geven een historisch overzicht van de Sociale Werken en de Kas der Geneeskundige Verzorging van de Belgische spoorwegen

Bij de oprichting van de NMBS in 1926, werd er een specifieke sociale regeling ingevoerd. Toen al had men oog voor de bijzondere kenmerken van het spoorberoep en wilde men op die manier de werk-

nemers beschermen. De oorspronkelijke regeling met betrekking tot o.a. de ziekteverzekering, maakt immers deel uit van het statuut van het personeel van de NMBS (hoofdstuk X), vastgesteld door de Nationale Paritaire Commissie, overeenkomstig art.13 van de wet van 23 juli 1926 tot oprichting van de NMBS.

Het oorspronkelijke hoofdstuk X, droeg de titel ‘Maatschappelijke Verzekeringen’ en telde maar liefst 34 artikelen. In die tijd was er bijlange nog geen sprake van een verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging. Het risico van ziekte en invaliditeit is in België tot op het einde van de Tweede Wereldoorlog het voorwerp geweest van de vrije en gesubsidieerde verzekering, uitgeoefend door de mutualiteiten

of maatschappijen van onderlinge bijstand.

De verplichte verzekering werd pas ingevoerd door de Algemene Besluitwet op de Sociale Zekerheid van 28 december 1944. Een nieuw hoofdstuk X, getiteld ‘Sociale Werken’, werd pas gepubliceerd in 1948. In 1971 werd het begrip ‘Fonds van de Sociale Werken’ ingevoerd. In 2021 zullen onze Kas der Geneeskundige Verzorging (KGV) en het Fonds van de Sociale Werken respectievelijk dertig en vijftig jaar bestaan.

Kas en Fonds

De KGV treedt op als verzekeringsinstelling voor geneeskundige verzorging en kent bijgevolg dezelfde voordelen toe als

de andere ziekenfondsen in het kader van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging. Dankzij de aansluiting bij de KGV zijn de leden ook automatisch rechthebbenden van allerlei bijkomende voordelen van het Fonds van de Sociale Werken waarvan leden van andere ziekenfondsen niet genieten (o.a. voordeel medicatie, gratis hospitalisatieverzekering voor actieven en gepensioneerden, vakanties, vrije tijd, sociale hulp, sportdagen, Kids'days, complementaire zaken geneeskundige prestaties en voordelen van allerlei aard). Deze verstrengeling is uniek en historisch gegroeid.

Dankzij dit systeem en die verwevenheid kenden wij al lang een vorm van bijkomende verzekering voor geneeskundige prestaties en hadden wij al voordelen die nu eigen zijn aan een hospitalisatieverzekering.

Momenteel zijn de rechthebbenden van de Kas der Geneeskundige Verzorging van de NMBS gratis verzekerd voor een opname in een tweepersoonskamer en voor de kosten buiten het ziekenhuis in verband met een aantal ernstige ziekten.

RailCare

Op 1 juli 2014 werd RailCare gelanceerd als verzamelnaam voor alles wat met gezondheidszorgen en/of sociale voordelen te maken heeft. Deze naam wordt voortaan gebruikt in alle interne communicatie, zowel in het tijdschrift Het Spoor als op intra/extraweb, de terugbetalingsoverzichten en andere aanverwante documenten. De Kas der Geneeskundige Verzorging van HR Rail behoudt haar wettelijke benaming in officiële communicatie met de overheid en haar rechthebbenden.

26 mei 2015 was een mijlpaal in de geschiedenis van onze mutualiteit. Op die

dag startte RailCare met een website, waarop u alle informatie vindt over de terugbetaling van geneeskundige verzorging en over de verschillende sociale voordelen die u geniet als aangeslotene bij de Kas van de Sociale Solidariteit. Het internetadres van RailCare is www.hr-railcare.be. Sinds oktober 2012 kunnen actieve en gepensioneerde personeelsleden gebruik maken van de applicatie 'eDocs'. Deze applicatie werd ontwikkeld opdat personeelsleden via intranet en extraweb hun persoonlijke interne documenten beveiligd zouden kunnen raadplegen.

Wetsvoorstellen viseren mutualiteit Belgische spoorwegen

In het voorjaar van 2015 werd ons uniek stelsel gevisieerd. Er kwam een wetsvoorstel tot afschaffing van de Kas der Geneeskundige Verzorging. Uiteraard hebben we ons daartegen fel verzet. De destijds aangebrachte argumenten hebben ervoor gezorgd dat het voorstel bevroren werd. Momenteel ligt er een nieuw wetsvoorstel tot afschaffing op tafel, gebaseerd op enerzijds het feit dat er geen vrije keuze is bij welk ziekenfonds men aangesloten wil zijn en anderzijds het argument dat de administratiekosten bij de Kas der Geneeskundige Verzorging hoger zouden liggen dan het gemiddelde bij de andere ziekenfondsen.

ACOD Spoor verdedigt waardevol sociaal instrument

De tegenargumentatie tot het behoud van de mutualiteit van de Belgische spoorwegen is minstens even krachtig en wordt gebundeld in een document dat ter studie en bespreking zal worden overgemaakt

aan de bevoegde parlementscommissie. Zelfs de hogere administratiekosten zijn logisch te verklaren.

Maar laat ons duidelijk en vooral eerlijk blijven. Het gaat hier niet zozeer om een financieel dan wel om een politiek ideologisch debat. Een dominosteen laten vallen om andere gelijkaardige systemen in vraag te stellen. Een niet aflatende waakzaamheid blijft een absolute must.

Daarnaast moet extra aandacht besteed worden aan de uitvoering van de zesde staatshervorming met het luik gezondheidszorg dat voorziet in de overdracht van de geestelijke gezondheidszorg, het ziekenhuisbeleid (normering), het ouderenbeleid (thuis, RVT, ROB), de preventieve gezondheidszorg en de eerstelijnszorg (huisartsenkringen, geïntegreerde diensten voor thuiszorg...) van het federale niveau naar de gewesten en gemeenschappen.

De goede resultaten en het batig saldo van de rekeningen die de Sociale Solidariteit kan voorleggen, geven haar echter de mogelijkheid om in de toekomst nog andere plannen, die ter studie liggen, te verwezenlijken.

Blijf op de hoogte

Lees Het Spoor en consulteer de website van RailCare. Het Spoor publiceert maand na maand allerlei informatie die u het leven gemakkelijker kan maken en die hulp kan bieden in bepaalde omstandigheden. Het is tevens het forum om nieuwe initiatieven van de Sociale Solidariteit kenbaar te maken. In 2014 werd Het Spoor in een nieuw jasje gestoken en inhoudelijk aangepast aan de noden van deze tijd.

Lugil Verschaete



Gesprekken over protocol van sociaal akkoord opnieuw van start



Bij de spoorwegen zijn we opnieuw begonnen aan het debat over een nieuw protocol van sociaal akkoord. Voor de zomer had het nationaal uitvoerend bureau beslist dat op basis van de voorgestelde tekst geen verdere gesprekken konden gevoerd worden.

Op het Sturingscomité van 4 juli werd deze duidelijke boodschap overgemaakt aan de leiding van de spoorwegen en werd hen gevraagd een ander voorstel te formuleren. De voorzitter stemde hiermee in en bevestigde een alternatief voorstel uit te werken tegen de volgende vergadering.

Aangezien de drie ondernemingen niet klaar waren om begin september aan het Sturingscomité een nieuw voorstel te doen, werd dit verschoven naar donderdag 3 oktober.

Op die vergadering werden een voorstellen geformuleerd als toenadering naar ons toe. Zo is er van het schrappen van de 36 uren geen sprake meer, zijn er lineaire maatregelen mogelijk en moet het akkoord niet meer budgetneutraal zijn. De toename van de koopkracht kan worden gerealiseerd in nader te bepalen vormen. Om de besprekingen voort te zetten werd een kalender opgesteld. Een voorstel zou uitgewerkt worden tegen de volgende vergadering van het Sturingscomité begin november.

ACOD Spoor zal een eerste evaluatie maken van het verloop van de gesprekken. Het spreekt voor zich dat wanneer er een ontwerp is dit zal voorgelegd worden aan onze leden via de gevestigde syndicale kanalen.

Ludo Sempels

NMBS en Infrabel voeren eenzijdig interimarbeid in

Eind september werden we erover ingelicht dat voor de werken aan de Noord-Zuidverbinding er uitzendkrachten zouden worden aangeworven bij de NMBS. Ze zouden worden tewerkgesteld in het callcenter om de vragen van de reizigers te beantwoorden. Volgens de NMBS is er slechts een informatieplicht. Ook bij Infrabel zal een beroep gedaan worden op een uitzendkracht om in de vervanging te voorzien van een werkneemster met bevallingsverlof.

ACOD Spoor meent dat wel degelijk onderhandeld moet worden binnen de paritaire instanties. De juridische dienst van de ACOD is ons hierin bijgetreden zodat we beslist hebben een procedure in kortgeding en bij hoogdringendheid in te spannen bij de Raad van State. Dit werd bepleit op vrijdag 4 oktober. De uitspraak van de Raad van State zal dus belangrijk zijn voor de toekomst van de tewerkstelling bij de Belgische spoorwegen.

Ludo Sempels





Nieuwe Vlaamse regering Erbarmelijk regeerakkoord belooft weinig goeds voor De Lijn

De kogel is door de kerk, er is een Vlaamse regering en dat zal wie bij De Lijn werkt geweten hebben. De tekst van het jammerlijk regeerakkoord stemt ACOD TBM in het geheel niet optimistisch, integendeel zelfs. Wij stellen vast dat de huidige coalitie Vlaanderen zal opzaden met een asociaal regime en met een ideologie die de onze niet is (en dat is nog zeer zacht uitgedrukt). Uiteraard trekt het luik Mobiliteit onze bijzondere aandacht want dat gaat over het aanbod waarop de gebruikers van het openbaar vervoer de komende jaren moeten kunnen rekenen.

Het regeerakkoord is zeer teleurstellend voor mobiliteit. De nieuwe Vlaamse regering toont namelijk geen enkele ambitie om tijdens de komende legislatuur te investeren in een bijkomend en beter vervoeraanbod. De piste van een groeiscenario, bol van doelstellingen, zo uitvoerig beschreven in het recente memorandum van De Lijn, wordt simpelweg verlaten. De duidelijke keuzes die de regering-Jambon heeft gemaakt zijn niet gunstig voor de

reizigers en evenzeer betreurenswaardig voor het openbaarvervoerbedrijf De Lijn zelf.

Platte aanbesteding

Het regeerakkoord bepaalt uiteraard ook de toekomst van iedereen die bij De Lijn werkt. Het bevat onaanvaardbare passages over liberalisering en afstoten van taken die niet de kern-business vormen van De Lijn. In de tweede helft van de legislatuur zal er immers in één vervoerregio een pilootproject worden opgezet om daar via tendering een operator voor het vraaggestuurde kern- en aanvullend net aan te duiden binnen de regio. Tijdens toespraken van de directie, onder meer tijdens de algemene ondernemingsraad van 8 oktober, stelde de directeur-generaal in eer en geweten dat in het regeerakkoord niets opgenomen is waarvoor wij schrik moeten hebben. Hij poneerde dat De Lijn de 'benchmark' die momenteel in opmaak is goed zal doorstaan. Of ACOD TBM verontrust is of niet, laten

wij echter niet afhangen van wat De Lijn ons op de mouw speldt. Wij zullen zelf wel bepalen of wij redenen hebben om te twijfelen aan een verzekerde toekomst bij de Vlaamse vervoersmaatschappij. Wij hebben namelijk meer motieven dan ons lief zijn. Het verschil tussen een benchmark en tendering is namelijk hemelsbreed. Een benchmark is een studie of een test waarbij organisaties met elkaar vergeleken worden op het vlak van kostenstructuur en werkmethoden, met het oog op toezicht en met als doel de eigen prestaties te plaatsen en te verbeteren. Een tender daarentegen is een procedure waarbij door middel van een inschrijving concurrerende partijen een bepaalde opdracht trachten te verkrijgen. De tender waarvan sprake in het regeerakkoord is dus niet meer en niet minder dan een gewone platte aanbesteding waarbij alles van de kostprijs zal afhangen. Die zal bepalen of De Lijn de uitbating van een hele vervoerregio behoudt of verliest. Liberalisering in de pure betekenis van het woord. Momenteel is het ook nog niet bekend welke vervoerregio de Vlaamse

regering als eerste onder vuur zal leggen, en wie of wat daarna zal volgen.

Afstoten van taken

Over het verwerpen van activiteiten zegt de tekst van het regeerakkoord dat De Lijn verder moet uitgroeien tot een voorbeeld van modern, hoogwaardig en betrouwbaar openbaar vervoer. Alleen heeft de regering daarvoor geen extra stuiver over. Zij stelt dat de focus moet liggen op de operationele dienstverlening ten dienste van de eindgebruiker, waartegen wij uiteraard niets hebben. Maar zij poneert ook dat 'taken die niet tot deze focus behoren' worden afgestoten. Met deze zin kan de regering alle kanten uit en dit kan voor ons zeer grote gevolgen meebrengen. De Lijn omvat immers veel meer dan enkel directe operationele dienstverlening. Kortom, wie ons komt vertellen dat er geen reden tot ongerustheid is met deze regering en haar doelstellingen weet niet goed tot wie hij/zij zich richt.

ACOD TBM heeft al veel engagementen gehoord. Het is namelijk nog niet zo lang geleden dat wij uit de mond van het management mochten vernemen dat wij tot 2030 op onze beide oren zouden kunnen slapen. Nog geen jaar later nemen wij kennis van deze niet mis te verstane aanval op onze toekomst.

Gegarandeerde dienstverlening

Ook de afspraken over de gegarandeerde dienstverlening komen als een steeds weerkerende boemerang op het personeel van De Lijn af. Nochtans zijn daarover duidelijke afspraken gemaakt, zijn er recent teksten over opgenomen in de huidige geldende beheersovereenkomst en zijn er in de praktijk afspraken mogelijk over hoe de dienstverlening kan verlopen tijdens stakingsdagen. Omdat zij dit symboolonderwerp terug oprakelt, heeft ACOD TBM nu al duidelijk begrepen dat de nieuwe regering de weg van het conflict zal prefereren boven de gemaakte serene afspraken.

Bezoek aan de minister

Wij nemen geen genoegen met de communicatie van de directie van De Lijn, die een zeer sussende houding aanneemt maar ons toch geen garanties durft geven. De voorliggende teksten zijn op zijn minst gezegd voor interpretatie vatbaar en wij willen binnenkort niet voor verrassingen staan.

De huisvakbonden van De Lijn zullen daarom zo snel mogelijk een onderhoud aanvragen bij de nieuwe minister Lydia Peeters (Open VLD). Wij verwachten van haar meer duiding over de ware toedracht van het regeerakkoord waar men momenteel nog elke mogelijke kant mee op kan. Wij willen garanties en een geruststellend toekomstperspectief voor De Lijn en al haar werknemers. Na het bezoek aan de minister zullen wij onmiddellijk terugkoppelen naar onze achterban en ons standpunt bepalen.

Als De Lijn het ernstig meent met haar voornemen om een aantrekkelijkere werkgever te zijn of te worden, dan zal er zeer spoedig een veel beter perspectief moeten worden geboden aan het personeel en de toekomstige instromers dan wat wij momenteel uit dit bedroevend regeerakkoord kunnen persen.

Rita Coeck

Besparing op veiligheid Personeel De Lijn steeds loopt meer gevaar

Op 11 oktober kreeg een Lijncontroleur (tramoperator) zware klappen te verduren tijdens een controle van een spoorloper in de tunnelkoker onder het Centraal Station in Antwerpen. De controleur werd zeer ernstig gewond, met werkonbekwaamheid tot gevolg. Wij vragen ons af of er eerst een dode moet vallen alvorens De Lijn de onderbemanning van haar veiligheidsdiensten oplost.

De Lijn negeert haar eigen regels

Het management wuift de zware kritiek van de vakbonden op haar beleid weg door in de media te verkondigen dat Lijncontroleurs 'standaard met twee of drie op stap gaan'. De realiteit is echter dat zij haar veiligheidspersoneel meer en meer alleen op pad stuurt, tegen de zelfopgelegde standaard in en dit zelfs in de gekende riskante omgevingen. Wegens personeelstekort worden de taken die in groep moeten worden verricht in de planning van de centrale controle systematisch toegewezen aan één persoon. Dat is een onverantwoord risico.

Toezicht op de metro

De Lijn weigert het nijpend tekort aan pre-metrotoezichters aan te pakken. De personeelsdienst houdt deze niet ingevulde plaatsen op het organogram achter de hand, om 'slachtoffers' van de achter-eenvolgende reorganisaties bij De Lijn mogelijk in de toekomst nog een terugvalpositie aan te bieden. In werkelijkheid gaan er maanden voorbij met tientallen tekorten. Enkel voor de opening in december 2019 van het nieuwe pre-metrostation Opera zal in het strikte minimum aan extra krachten worden voorzien.

De tekorten zitten overal

Feit is dat geen enkele categorie, of het nu Lijncontroleurs, tramoperators, pre-metrowakers, tweede man op het voertuig of de centrale controle betreft, het noodzakelijke aantal haalt. Zowel reizigers als het personeel worden door de besparingen op het terrein aan een te groot- en volgens de veiligheidsmonitor perfect berekenbaar- risico blootgesteld.

ACOD TBM heeft de directie en de raad van bestuur van De Lijn meermaals deze situatie aangetoond in de overlegorganen, maar de besparingsobsessie blijft blijkbaar voortgaan op veiligheid. Bij het schrijven van dit artikel geeft De Lijn ondanks alles nog steeds de opdracht 'alleen' op pad te gaan.

Dat de directie en de bevoegde minister hun verantwoordelijkheid zo blijven ontlopen en blijkbaar met gerust geweten kunnen slapen, blijft onbegrijpelijk. Gezien de spanning die dit voorval opnieuw heeft doen oplaaien, vallen harde syndicale reacties niet uit te sluiten.

Rita Coeck

Interview met Geert Cools

ACOD Post maakt zich klaar voor het Alternierend Distributiemodel

In een context van almaar dalende brieven- en krantenvolumes wil bpost het Alternierend Distributiemodel (ADM) algemeen toepassen vanaf 15 maart 2020. Distributie zal fenomenale veranderingen ondergaan. Ook in de sorteercentra en voor Transport zal het ADM voelbaar zijn.

ACOD Post zal zich zeer kritisch opstellen met als doel een structurele, duurzame, respectvolle en volwaardige tewerkstelling voor iedereen in ons bedrijf te kunnen garanderen. Daarom hebben we een specifieke werkgroep ADM opgericht. Zij heeft als opdracht alle mogelijke informatie te verzamelen over het ADM. Wij willen iedere ervaring afkomstig uit de pionierskantoren onderzoeken en u als ervaringsdeskundigen maximaal betrekken in de evaluatie van dit nieuw uitreikingsmodel. Om die reden hebben wij een extra medewerker aangetrokken: Geert Cools. Wie is hij en wat zal hij doen?

Je hebt al een lange carrière achter de rug bij bpost. We mogen dus zeggen dat je een ervaringsdeskundige bent?

Geert Cools: "Zeker. Binnen het domein mail heb ik bijna alle rollen vervuld die bestaan. In 1991 ben ik begonnen als postbode. Later ben ik bediende geworden en heb ik een tiental jaar vervangingen gedaan op het terrein, voor allerlei functies, van vroege en latere tot nachtvacaties. Daarna ben ik postmeester geworden, eerst in een klein kantoor. Gedurende enkele jaren ben ik lokale HR-consulent geweest. Vervolgens postmeester in grotere kantoren als Lier, Anwerpen Centrum op de Groenplaats en Hasselt. Ik ben zonemanager geweest en heb ook nog een vijftal jaar in het Muntcentrum gewerkt. Ik heb daar op verschillende projecten gewerkt zoals Change, ik heb Lean gedaan, Safety en uiteindelijk Preventie."

Uiteindelijk besliste je om terug te keren naar het terrein. Waarom?

Geert Cools: "Het werk op het terrein heeft me nooit losgelaten. Het is eigenlijk altijd blijven kriebelen. Toen ze mij voorstelden om terug te keren als Mail Center Manager van Zaventem, heb ik geen moment getwijfeld. Het was daar in het begin hard werken om het mailcenter terug op de rails te krijgen, maar ik kan tevreden terugkijken."

Daarna volgde de vraag van ACOD Post om haar team te versterken met het oog op het ADM. Was dat een moeilijke beslissing?

Geert Cools: "Toen Jean-Pierre Nyns mij vroeg voor deze functie heb ik even nagedacht, maar al snel kwam ik tot de conclusie dat dit op mijn lijf geschreven was. Er lopen immers twee rode draden doorheen mijn carrière, die me steeds geholpen hebben. Ik ben steeds ingegaan op nieuwe uitdagingen, of ze nu op mijn weg kwamen of me werden aangeboden. Daardoor heb ik op het



"Ik heb steeds mijn mening gegeven, kritische vragen gesteld, maar altijd met de bedoeling resultaat te boeken."

terrein heel veel ervaring opgedaan en weet ik ook hoe het eraan toegaat in het Muntcentrum. Ik ken Mail dus zeer goed. Bovendien bekijk ik alles steeds gezond kritisch. Ik heb deze reputatie en ben niet van plan om te veranderen. Ik heb steeds mijn mening gegeven, kritische vragen gesteld, maar altijd met de bedoeling resultaat te boeken. Daarbij heb ik misschien wel regelmatig tegen enkele schenen getrap, maar dat hoort er soms bij."

Geert zal alleszins niet langer alleen staan wanneer hij zich kritisch uitlaat over de werking van bpost. ACOD Post verwelkomt hem van ganser harte als sectorafgevaardigde van onze vakbondsfamilie.

Jean-Pierre Nyns

Mail Iedereen wordt titularis

In de cao 2019-2020, afgesloten na de staking van 2018, werd bedongen dat iedereen in de toekomst titularis zou worden van zijn dienst. Daarom werd op het paritair comité van 26 september 2019 artikel 24 van de betrokken reglementering aangepast. Om alle misverstanden en verkeerde interpretaties te vermijden, hierna enkele opmerkingen.

De 1^{ste} punting (reorganisatie) die volgt na 1 oktober 2019 zal nog volgens de 'oude' methode gebeuren en het zijn dus enkel de statutairen die hun dienst behouden. De 2^{de} punting na 1 oktober 2019 gebeurt in kruis, met andere woorden iedereen (ook DA's en contractuelen) kan titularis blijven van zijn of haar dienst op voorwaarde dat hij/zij een kruis op zijn formulier zet.

Uitzondering: de lokale puntingen die zijn doorgegaan tussen 1 januari 2019 en 1 oktober 2019 tellen als 1^{ste} punting. Dus de eerstvolgende punting voor deze kantoren is in kruis en dus blijft iedereen die dat wil titularis.

Bovendien heeft bpost zich ertoe verbonden de komende maanden verder te werken aan het volgende:

- de situatie van de postmannen in Voorlopige Benutting
- de manier waarop de betrekkingen worden aangeboden bij de nationale mobiliteit
- de herziening van de administratieve situatie van de DA wat het aanhechtingskantoor (BAT) betreft.

Voor alle duidelijkheid: er is geen sprake van om een algemene punting te organiseren.

Jean-Pierre Nyns

Arbeidsongeschikte werknemers Hoe verloopt de re-integratie?

In december 2016 werd het KB in verband met de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers van kracht. Het voorziet in een re-integratietraject op maat om langdurig arbeidsongeschikte werknemers te begeleiden naar tijdelijk of definitief aangepast of ander werk. Ook bpost zet in op de re-integratie van (langdurig) zieke werknemers. Deze wetgeving is van toepassing voor alle medewerkers: contractuelen, statutairen en hulppostmannen. Het is niet van toepassing in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte.

De aanvraag voor een re-integratietraject kan gebeuren door de medewerker zelf, de mutualiteit of de werkgever.

- De medewerker kan vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid re-integratie aanvragen. Hiervoor beschikt hij over een attest van de behandelende geneesheer dat hij tijdelijk of definitief zijn werk niet kan uitvoeren en is hij in ziekteverlof op het moment van de aanvraag. De medewerker stuurt zijn aanvraag per aangetekende brief naar SPMT-Arista (Koningsstraat 196, 1000 Brussel) en licht zijn leidinggevende in over het opstarten van het traject.
- De adviserend arts van de mutualiteit kan oordelen dat re-integratie mogelijk is en maakt dan het dossier rechtstreeks over aan de arbeidsarts.
- Bpost kan re-integratie aanvragen na vier maanden arbeidsongeschiktheid of wanneer de werknemer een attest van definitieve ongeschiktheid ontvangt van zijn behandelende arts. De leidinggevende bespreekt het dossier met de re-integratiecoördinator en samen wordt beslist of re-integratie opstarten de juiste stap is.

Sleutelrol voor preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

In dit re-integratietraject is een sleutelrol weggelegd voor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, die niet alleen de arbeidsomstandigheden en het werk in een bepaalde onderneming kent, maar ook kan fungeren als gekend aanspreekpunt voor werkgever en werknemer. De

medewerker wordt uitgenodigd voor een medisch onderzoek waarin gekeken wordt naar wat hij nog wel kan en of hij met deze capaciteiten kan re-integreren.

De beslissing van de arbeidsgeneesheer na het re-integratieonderzoek wordt gedocumenteerd in het formulier re-integratiebeoordeling.

Wat zijn de mogelijke beslissingen?

A. Terugkeer naar huidige job is op termijn mogelijk en tijdelijk of aangepast werk is in tussentijd mogelijk.

De medewerker kan hervatten, mits aangepast of ander werk wordt aangeboden, voor een vastgelegde termijn. Hiervoor moet een re-integratieplan worden opgesteld door de leidinggevende in samenspraak met de medewerker en dit binnen een termijn van 55 werkdagen na de beslissing van de arbeidsarts.

B. Terugkeer naar huidige job is op termijn mogelijk, maar tijdelijk of aangepast werk is in tussentijd onmogelijk.

De medewerker blijft ziek. De arbeidsarts her-evalueert de situatie op een door hem bepaald tijdstip.

C. Terugkeer naar de huidige job is onmogelijk want de medewerker is definitief ongeschikt en zal definitief verplaatst moeten worden naar een aangepaste of andere job.

De medewerker kan hervatten, mits definitief aangepast of ander werk wordt aangeboden. Hiervoor moet een re-integratieplan opgesteld worden door de leidinggevende in samenspraak met de medewerker nadat de beroepstermijn van 7 werkdagen is verlopen en dit binnen een termijn van 1 jaar.

D. Terugkeer naar de huidige job is onmogelijk want de medewerker is definitief ongeschikt en tijdelijk of aangepast werk is in tussentijd onmogelijk.

Het contract van de medewerker wordt

beëindigd omwille van medische overmacht nadat de beroepstermijn van 7 werkdagen is verlopen.

E. Het is om medische redenen momenteel niet mogelijk het werk te hervatten.

De medewerker blijft ziek. De arbeidsarts her-evalueert de situatie na 2 maanden.

Wat zijn de gevolgen van deze beslissingen?

In het geval van een beslissing B, D of E stopt het traject. Bij een beslissing B en E blijft de medewerker met ziekteverlof. Bij een beslissing D wordt het contract van de contractuele medewerker na een beroepstermijn van 7 werkdagen beëindigd omwille van medische overmacht. Deze contractverbreking is zonder verbrekingsvergoeding, maar de medewerker heeft onmiddellijk recht op werkloosheidsuitkeringen of een uitkering van de mutualiteit. Bovendien voorziet de wetgeving sinds

eind april 2019 in outplacementbegeleiding voor de werknemer aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt ten gevolge van medische overmacht, om de kansen op tewerkstelling bij een andere werkgever te optimaliseren.

In het geval van een beslissing A of C stelt de leidinggevende samen met de medewerker een re-integratieplan op, waarin de aanpassing van de werkpost of de omschrijving van het aangepaste of het ander werk worden beschreven. Tevens omvat het plan ook de nodige opleidingen om de vereiste competenties te verwerven. De opmaak van dit re-integratieplan moet binnen de 55 werkdagen gebeuren in geval van een beslissing A en na maximum 12 maanden in geval van een beslissing C. Wanneer het niet mogelijk is aangepast werk te geven dat beantwoordt aan de aanbevelingen van de arbeidsarts, moet de werkgever dit uitgebreid motiveren in een verslag.

Om de kans op slagen van de re-integratie te vergroten in geval van een definitieve ongeschiktheid (beslissing C) biedt bpost coaching aan via het Career Center (het vroegere Job Mobility Center), met als doel de talenten en interesses van de medewerker in kaart te brengen en de kans op een definitieve re-integratie te vergroten. bpost heeft een re-integratiecoördinator aangesteld binnen de dienst Preventie. Deze is te contacteren via reintegratie@bpost.be.

Aarzel niet ACOD Post te contacteren voor bijkomende inlichtingen en of hulp bij de opstart van uw re-integratiedossier.

Jean-Pierre Nyns





Onderhandelingen sectorale cao 2019-2020

Gemeenschappelijke syndicale eisenbundel voor het personeel van de gas- en elektriciteitssector

Tijdens een zitting van het Paritair Comité 326 (sector Gas en Elektriciteit) op 3 oktober 2019 dienden de vakbonden hun gemeenschappelijke syndicale eisenbundel in voor de tweejaarlijkse onderhandelingen die op basis van de zogenaamde loonmarge kunnen leiden tot een nieuwe cao. Eerder dit jaar legde de overheid een bindende maximale marge van 1,1 procent vast. Hieronder leest u meer over onze loon- en andere eisen.

Koopkracht

- Verhoging van (het spilloon van) de sectorale barema's, alle bedrijfsgebonden barema's en de reële lonen met 1,1 procent bruto, met maximaal mogelijke retroactiviteit.
- Resultaat werkgroep verplaatsingen en verhoging fietsvergoeding tot 0,24 euro per km.

Tewerkstelling en vorming

- Alle mogelijke uitbreidingen van tijdskiediet en verbetering ouderschapsverloven.

- Versterkende maatregelen voor behoud en verbetering van tewerkstelling in de sector.
- vijf dagen opleiding per jaar per werknemer.

Sociale maatregelen

- Bijkomende dag getrouwheidsverlof (NAV).
- Arbeidsduurvermindering met compenserende aanwervingen.
- Gezondheidszorgen: algemene verbetering en verruiming.
- Verhoging patronale financiering paritaire en sociale fondsen.
- Zondagswacht zonder prestaties: recuperatie zoals voor OAV (NAV).
- Tariefvoordeel E&G na pensionering (NAV).

Eindeloopbaan

- Verbetering van extralegaal pensioen (hogere patronale bijdragen, minimale rendementen afspreken).
- Vervroegde uitstapmogelijkheid voor

wettelijke pensionering.

- Verruiming anciënniteit in barema's.

Syndicale premie en syndicaal vormingsfonds

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

Alle partijen rond deze onderhandelings-tafel van het Paritair Comité hebben verklaard dat liefst zo snel mogelijk, maar zeker voor het jaareinde, een overeenkomst tot stand zou moeten komen. Ook ACOD Gazelco zal de komende weken en maanden druk uitoefenen om de besprekingen te laten vooruitgaan. Naast deze vernieuwde discussie hopen we ook op oplossingen voor andere sectorale dossiers, opdat we niet opnieuw zouden moeten overgaan tot acties zoals dit voorjaar.

Jan Van Wijngaerden

Fit For Purpose Hoe verlopen de onderhandelingen bij Proximus?

Na heel wat maanden van onduidelijkheid en veel onvolledige informatie, is er in het kader van de door de vakbonden gevraagde bemiddeling eindelijk werk gemaakt van echte onderhandelingen. Bij het ter perse gaan van deze tekst zijn die nog steeds gaande. Toch een stand van zaken.

Buiten de onderhandelingen spelen zich ook nog enkele andere processen af die we niet kunnen negeren. Binnen bepaalde diensten begint men duidelijk al zaken voor te bereiden: HR maakte al standaardbrieven klaar, het hoger management veranderde toevallig van plaats en de vakbonden ontvingen een schrijven en kregen bezoek van Stefaan De Clerck, voorzitter van de raad van bestuur en van het paritair comité.

Raad van bestuur rolt met spierballen

We moeten toegeven dat er deze keer

geen politieke of algemene opmerking gegeven werd, maar dat er wel een duidelijk dreigement viel dat de raad van bestuur 'zijn verantwoordelijkheid' zal nemen als de onderhandelingen niet vooruitgaan. Daarmee verwijst de raad naar artikel 35 van de wet van 1991. Dat stelt dat de raad van bestuur bij gebrek aan een akkoord in het paritair comité (met een twee derde meerderheid) zelf bepaalde beslissingen kan nemen.

Indien de raad van bestuur gebruik wil te maken van dit artikel, moet dit geagendeerd worden op het paritair comité waarna er nog een maand de tijd is om een ultiem akkoord te vinden in het paritair comité. We weten al dat het op de agenda staat van het paritair comité van 21 oktober. Er zal dus ten laatste op 27 november een akkoord moeten zijn. Dit zijn in ieder geval de geplande data en het stemt ook overeen met de deadline die Proximus ons momenteel oplegt voor de onderhandelingen.

Overige dossiers

Behalve de zeer belangrijke aanpassingen van de HR-regels en de loon- en arbeidsvoorwaarden voor nieuwe medewerkers, zijn er uiteraard ook alle businessdossiers die besproken moeten worden. Hierin staan de concrete effecten op de werknemers en de weergave van de impact van de digitalisering. Helaas zijn we momenteel nog gebonden door de vertrouwelijkheid van de bemiddeling en kunnen we hierover nog niet veel communiceren. We begrijpen dus de frustratie van het personeel en hopen zo snel mogelijk alle informatie te kunnen delen en uiteraard de best mogelijke deal uit de brand te slepen. Indien de voorgestelde compromissen niet verdedigbaar zijn, zal ook ACOD Telecom-Vliegwezen 'haar verantwoordelijkheid' nemen. Een vakbond is immers geen medewerker en verkoper van een sociale afbraak.

Bart Neyens

Nieuwe federaal secretaris Annuska Keersebilck volgt Bart Neyens op

Na een jarenlange carrière bij Proximus kwam Annuska vorig jaar aan boord van de sector in de functie van coördinator. Ze werd op korte tijd volledig ondergedompeld in de vakbondswereld en is nu klaar voor een breed engagement ten dienste van de leden van ACOD Telecom-Vliegwezen. Dat ze nu deze stap zou zetten had ze zelf nooit verwacht.

De uitdagingen binnen de sector zijn alvast groot, dat beseft ook Annuska: "Het Fit For Purpose-plan bij Proximus sloeg begin dit jaar in als een bom en is nog steeds onderwerp van bemiddeling. Het overleg verloopt moeizaam want de directie blijft hardnekkig vasthouden aan haar plan waar ontslagen nog steeds niet worden uitgesloten. Bij BAC blijft het op vakbondsfront eveneens ontzettend druk. Straks trappen we daar ook de campagne voor de sociale verkiezingen van mei 2020 af. De voorbije

maanden was er bij Skeyes dan weer heel wat sociale onrust en ook al zijn we daar nu in een iets rustiger luchtruim terecht gekomen, het sociaal overleg blijft een evenwichtsoefening. Ook bij het BIPT ten slotte ligt er nog heel wat te wachten."

Annuska is hoe dan ook van plan de stem van haar leden te vertegenwoordigen: "Ik vind het heel belangrijk om de voeling met de werkvloer te blijven behouden. Luisteren naar de bezorgdheden van de mensen, weten wat er leeft en er ook rekening mee houden. Ik zal dat zeker nooit loslaten. De bagage die Bart mij heeft meegegeven, zal mij daarbij zeker helpen. Daar ben ik hem erg dankbaar voor."

We wensen Annuska veel succes in haar nieuwe functie!

Bart Neyens



Brussels Airport Company

Sociaal overleg levert resultaten op

Maand na maand haalt Brussels Airport Company recordcijfers. Een faillissement zoals dat van Thomas Cook maakt schijnbaar amper een verschil. Het sociaal overleg boekte ondertussen enkele successen.

Resultaten functieclassificatie

De afgelopen maanden was er veel discussie over de functieclassificatie bij BAC (de cao werd opgezegd) en meer bepaald bij de brandweer. De externe beroepscommissie heeft uiteindelijk een uitspraak gedaan op 14 oktober over de indeling van de functies Airport Firefighter, Airport Firefighter Medic, ERC Operator en Technician FES.

De externe beroepscommissie is een objectief en extern orgaan bestaande uit verschillende classificatiedeskundigen: een externe deskundige per vakbond (ACLVB, ACOD en ACV), een externe deskundige van de werkgeversorganisatie en een deskundige van de systeemhouder Berenschot.

Deze classificatiedeskundigen werkten op basis van de goedgekeurde functiebeschrijvingen; de organisatiecontext; de input van zowel functiewoordvoerders, Deputy Managers en Head of FES; het bezoek aan de werkplekken en de toetsing van deze informatie met de waarderingsgrondslagen en het referentiekader van de USB-methode (Berenschot).

De indeling in de huidige functieklassen werd bevestigd, namelijk:

- Airport Firefighter in klasse 3
- Airport Firefighter Medic in klasse 3
- ERC Operator in klasse 4
- Technician FES in klasse 5.

De leden van de externe beroepscommissie hebben bij deze analyse niet alleen de weg en onderlinge consistentie van de functies binnen het departement FES bekeken, maar ook de consistentie afgetoetst met de door de functiehouders aangehaalde functies uit andere departementen. Deze functie-indeling is dan ook definitief. Er is geen verdere beroepsmogelijkheid.



Ze bevelen ons wel aan om tijdens het integraal onderhoud van volgend jaar zeker aandacht te besteden aan de kwaliteit van de functiebeschrijvingen omdat dit de perceptie van inconsistentie tussen beschrijvingen kan vermijden. Dit zal dan ook in het voorziene integrale onderhoud van 2020 meegenomen worden.

Financiële compensatie voor brandweerman-ambulanciers

Ondertussen vond onze delegatie ook al een akkoord over de financiële compensatie van de brandweerman-ambulanciers om de bijkomende inspanningen die zij leveren ook te honoreren. Syndicaal werk loont duidelijk!

Samen vooruit

Ons team blijft onderhandelen over thema's als het marktconform loonbeleid, het evaluatiesysteem en de verdere uitrol van de functieclassificatie. Ondertussen zitten we evenmin stil op vlak van de financiële vooruitgang en van het welzijn voor de werknemers. We stelden bovendien een uitgebreide eisenbundel op die we zo snel mogelijk willen bespreken met de werkgever. Daarvoor moeten we evenwel eerst de sectoronderhandelingen afronden. De slogan van het ABVV wordt in de prak-

tijk omgezet door onze afgevaardigden: "Samen vooruit!"

Bart Neyens

Stel je kandidaat voor de sociale verkiezingen!

Onze delegatie passeert de komende periode in de verschillende diensten om de problemen te detecteren en uiteraard samen proberen op te lossen. Zoals jullie in een voorgaande Tribune konden lezen, kan iedereen zich nog tot 15 november 2019 kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen. We zijn zeker dat we al een sterke ploeg hebben maar richten ons toch nog speciaal tot de vrouwelijke werknemers om ook het genderevenwicht te bewaken.



Directoraat-generaal Luchtvaart Luchtvaartbeveiliging gegijzeld door gebrekkelig beleid

De dienst luchtvaartbeveiliging van het Directoraat-generaal Luchtvaart (DGLV) van de FOD Mobiliteit en Vervoer is bijzonder belangrijk voor de burgers. Deze dienst is immers belast met het nemen en controleren van maatregelen ter preventie van terroristische daden aan boord van de vliegtuigen. Jammer genoeg is er gedurende een lange periode nauwelijks enig beleid gevoerd op dit vlak. Meer nog, de werking van de luchthavenbeveiliging moet het daardoor afleggen tegen de commerciële belangen van de luchthavens en luchtvaartmaatschappijen.

De taken van de luchthavenbeveiliging omvatten onder andere het fouilleren van de reizigers, het doorzoeken van bagage voor het inchecken, de opleiding van het cabinepersoneel, de erkenning van de bedrijven die de vliegtuigen onderhouden en de opleiding van het boordpersoneel. Het DGLV doet dit voor de Belgische luchthavens en luchtvaartmaatschappijen. Vastgelegde preventiemaatregelen moeten opgenomen worden in een nationaal beveiligingsplan en de bepalingen voor de goede toepassing ervan door de betrokken maatschappijen staan in een nationaal plan voor kwaliteitscontrole.

Helaas bleef het beleid inzake luchthavenveiligheid lange tijd achterwege. Het nationaal beveiligingsplan was een lege doos. De luchthavens en luchtvaartmaatschap-

pijen werden grotendeels aan zichzelf overgelaten, zonder enig inspectiebeleid of handleiding voor de inspecteurs. De dossiers werden 'à la tête du client' behandeld en elke maatschappij heeft met de directeur-generaal eigen regelingen over te nemen maatregelen. Met als gevolg dat de commerciële belangen van deze maatschappijen altijd voorrang kregen op veiligheid van de reizigers. Een voorbeeld. Hoewel de luchtvaartinspectie van Brussels Airport, beheerd door het privébedrijf Brussels Airport Company (BAC), volgens de wet onder het gezag van het DGLV valt, heeft het DGLV met BAC en de federale politie een protocolakkoord afgesloten waarin staat dat deze inspectie onder het gezag van BAC valt. Dus kan BAC dit als zijn privé inspectiedienst beschouwen, mits ze de in het protocol overeengekomen opdrachten vervult. Concreet gevolg: wanneer een reiziger de foullering omzeilt en de beschermde zone van de luchthaven (luchtzijde) betreedt zonder gepakt te worden, worden de inspecteurs verzocht te doen alsof ze niets hebben gezien. Volgens de officiële procedure zou de luchthaven echter gesloten moeten worden en pas terug geopend nadat de volledige beschermde zone is doorzocht. Maar dit zou BAC veel te veel kosten.

Extra middelen: waarheen?

Tot voor kort was er ook een schrijnend te-

kort aan personeel in vergelijking met het aantal materies en maatschappijen om te controleren. Een ernstige en systematische opvolging was niet mogelijk en zo werd de neiging tot gemakzucht en nalatigheid alleen maar versterkt. Nochtans is er geen gebrek aan financiële middelen: elk jaar ontvangt het DGLV ongeveer 4 miljoen euro bijdragen voor de luchtbeveiliging. Maar een groot deel van dit bedrag wordt voor andere doeleinden aangewend. Na de aanslagen van 22 maart 2016 – waarvan één op Brussel Airport – konden we een mentaliteitsverandering van de overheid verwachten. Extra middelen werden inderdaad vrijgemaakt voor beveiligingsmaatregelen. Jammer genoeg heeft de toenmalige minister van Mobiliteit, Jacqueline Galant, het deel van de FOD Mobiliteit liever willen besteden aan het onderhoud van computerapplicaties van Belgocontrol. De toenmalige voorzitter van het directiecomité, Laurent Ledoux, heeft dit samen met de ACOD in de openbaarheid gebracht en aangeklaagd. Waarna een deel van het budget uiteindelijk naar de aanwerving van nieuwe medewerkers voor de beveiligingsdienst is gegaan. Ondertussen hebben de minister en de voorzitter ontslag moeten nemen.

Tegengestellingen ten top

In 2017 zijn dus nieuwe inspecteurs in dienst getreden en begin 2018 kwam er ook een nieuwe directrice Van bij de aanvang was bij deze nieuwe medewer-

kers en de nieuwe chef een duidelijke wil aanwezig om- met de hulp van een paar oudgedienden- deze dienst eindelijk op een correcte manier te doen functioneren. Er was weer hoop...

Maar dit was buiten het verzet van de oude chef en andere oudgedienden gerekend, gesteund door de hiërarchie, tal van commerciële belangen en politici. De voormalige chef- afgewezen als kandidaat voor de functie van directrice- werd ondergebracht in de strategische cel van de directeur-generaal, die hiërarchisch gesproken boven de beveiligingsdienst staat, om van daar uit het beveiligingsbeleid te blijven sturen en deze materie in de internationale instanties te vertegenwoordigen. De tegenstelling tussen twee visies op de beveiliging (veiligheid van de burger of bescherming van de commerciële belangen) en tussen de twee groepen van personen escaleerde in februari dit jaar nog verder

met de vraag van de voormalige chef – hierbij geholpen door een paar oudgediende inspecteurs en in de coulissen gesteund door de DGLV-hiërarchie- om formeel op psychosociaal vlak op te treden tegen de nieuwe chef.

Deze vraag, grotendeels ‘als van collectieve aard’ opgevat door de psychosociale preventieadviseur, is dan op de tafel van het basisoverlegcomité (BOC) van het DGLV beland. Uit de psychosociale risicoanalyse van de preventieadviseur bleek de frontale tegenstelling tussen de beide chefs (de oude en de nieuwe), maar ook en vooral de totale verwarring bij de hiërarchie boven de nieuwe chef.

De directeur-generaal a.i. legde zijn psychosociale actieplan voor aan het BOC van 4 september 2019. Zoals te verwachten, hield hij vast aan de status quo. De vroegere chef moet blijven beslissen over het te voeren beleid en de nieuwe chef moet dit

blijven uitvoeren, terwijl de anderen hun onduidelijke rol moeten blijven vervullen. De ACOD heeft duidelijk te kennen gegeven dat ze volledig tegen dit plan gekant is en heeft gevraagd de directeur-generaal a.i. en de plaatsvervangende directeur-generaal uit hun functies te ontheffen en dat de functie van directeur-generaal door de nieuwe voorzitter van het directiecomité zelf zou worden waargenomen. Dit is de enige manier om de situatie weer recht te trekken.

Het Hoog Overlegcomité zal zich nu over de zaak buigen en de voorzitter van het directiecomité zal haar verantwoordelijkheid moeten opnemen. De ACOD is vastberaden tot het uiterste te gaan om ervoor te zorgen dat deze dienst goed functioneert en zal, indien nodig, acties voeren.

Tony Six

Ledenvergadering ACOD Financiën Antwerpen De strijd om de tijd



Elk jaar worden de leden van de ACOD bij de FOD Financiën bijeengeroepen in gewestelijke (provinciale) vergaderingen. Een gelegenheid om aan onze achterban duidelijk te maken waarin de ACOD energie investeert.

In Antwerpen vond de ledenvergadering plaats op 3 oktober. Van de gelegenheid werd gebruik gemaakt om via interne syndicale verkiezingen de afgevaardigden voor de volgende vier jaar aan te stellen. De toekomst van de vakbondswerking wordt daarmee ook veiliggesteld, zeker omdat verscheidene nieuwe en ook jongere afgevaardigden daadwerkelijk verkozen werden.

Na een overzicht van waarmee de ACOD en het ABVV het voorbije jaar bezig zijn

geweest, werd uitgebreid ingegaan op de toekomstverwachtingen. Deze ogen niet rooskleurig, gezien de blijvende focus van vele politieke verantwoordelijken uit de rechterzijde op de afbraak van de openbare sector en van het ambtenarenstatuut. Veel aandacht werd dan ook besteed aan het ontwerp van federale eisenbundel van de ACOD. Die eisenbundel komt uiteraard op voor de verdediging van de openbare sector en van het ambtenarenstatuut, maar ijvert ook voor andere belangrijke kwesties, zoals onder meer een algemene baremaherziening, ter verbetering van de financiële situatie van het personeel.

Na deze belangrijke discussie werd er ook dit jaar gezorgd voor een boeiende spreker over een actueel thema: Olivier Pintelon van de progressieve denktank Minerva.

Zijn uiteenzetting handelde over arbeidsduurvermindering. Soms wordt er weleens gedacht dat dit thema de achterban niet echt aanspreekt. Dat bleek in elk geval niet uit het aantal aanwezigen. We mochten twee keer meer leden ontvangen dan gewoonlijk. Bovendien was er ook belangstelling uit andere sectoren van de ACOD en zelfs van ABVV-centrales uit de privé-sector. Aan de hand van Olivier Pintelons boek 'De Strijd om de Tijd' deed hij ons allemaal grondig(er) nadenken over allerlei aspecten van (de strijd om) arbeidsduurvermindering. Stof voor veel vragen en een geanimeerde discussie. Onze militanten en onze leden zijn hiermee alweer wat beter gewapend om ook deze strijd met succes te kunnen voeren.

Peter Veltmans



Defensie 'Uithuizigheid' goed uitgelegd

Onlangs berichtten de media dat na lang aandringen van de legervakbonden de militairen straks een 'uithuizigheidspremie' ontvangen. Per dag dat ze op buitenlandse missie zijn of op straat patrouilleren, krijgen ze twee uur compensatie. Aangezien de info die via de media werd verspreid niet helemaal correct is, geven we hier extra duiding bij een systeem dat na lang overleg tot stand kwam.

Militairen zijn soms maanden weg van huis. Naast hun loon ontvangen ze daarvoor een aantal premies en daar komt nu een compensatie bij. Deze compensatie is een kleine tegemoetkoming boven de te kleine vergoeding die zij vandaag ontvangen. Omdat het in de huidige context van eindeloze besparingen moeilijk is een financiële rechtzetting te verkrijgen, hebben we onze pijlen gericht op een extra compensatie in tijd. Er is hierbij geen sprake van een premie.

Deze compensatie heeft absoluut niet de bedoeling de ongemakken te compenseren zoals een vakbond heeft verkondigd in de media. Uiteraard krijgt het gezin tal van extra kosten wanneer een militair niet thuis kan slapen, zoals bijvoorbeeld meer kinderopvang. Maar voor ons dekt deze compensatie dergelijke extra kosten niet. Met de Defensiestaf is nu afgesproken dat per dag opgelegde uithuizigheid de militair een compensatie krijgt van twee uur. Die compensatie is van kracht wanneer de militair op missie vertrekt of wanneer hij door

het volgen van verplichte cursussen of meerdaagse oefeningen – vaak ook in het buitenland – niet thuis kan slapen. Het compensatiesysteem geldt ook voor militairen die in eigen land op missie zijn en op straat patrouilleren als gevolg van de terreurdreiging. Voor die patrouilles bivakkeren ze telkens enkele weken in een legerkazerne, waardoor ze eveneens als uithuizig worden beschouwd.

Uren opsparen

De verkregen compensatie-uren kan de militair opnemen na een lange missie om meer tijd met de familie door te brengen. Men mag hiervan 20 dagen opnemen gespreid over een periode van twee jaar. De overige compensatie-uren moet de militair opsparen en opnemen tijdens periodes in de carrière waarin er minder compensatie wordt verdiend. Wij zijn voorstander om op vraag van betrokkenen een langdurige afwezigheid toe te staan, om bijvoorbeeld te kunnen werken aan een verbouwing of een lange reis te maken. Voor deze langdurige afwezigheden hebben we nog geen akkoord bereikt. De Defensiestaf is dit nog aan het onderzoeken.

Indien men dit wenst, is er ook jaarlijks de mogelijkheid om gedeelten van het opgespaarde krediet te laten uitbetalen. Een militair spaart op een buitenlandse missie van zes maanden ongeveer 360 compensatie-uren bij elkaar, waardoor hij tijdens zijn loopbaan negen weken vrijaf

kan nemen. Doordat een gemiddelde militair tijdens zijn carrière vijf tot zeven keer op een langdurige missie naar het buitenland gaat, kom je opgeteld al snel aan een flink krediet dat hij gedurende zijn loopbaan kan gebruiken, wat uiteraard goed is voor zijn work-life-balance.

Het systeem 'uithuizigheid' geeft de militair geen recht om Defensie vroeger te verlaten dan zijn geplande pensioenleeftijd, zoals een vakbond ten onrechte meegaf in de media. Dit systeem staat voor ons los van mogelijke pensioenbesprekingen.

Loopbaan aantrekkelijker

De ACOD schreeuwt al ruim een jaar van de daken dat Defensie attractiever moet worden. Zowel voor de sollicitant als voor de actieve militair. We merken dat dit meer en meer een hot item wordt op alle niveaus. Ook dit systeem van uithuizigheid zal de loopbaan van militairen aantrekkelijker maken, maar het is nog niet voldoende. Buitenlandse missies wegen erg zwaar op militairen en hun gezin. We hopen dat dit systeem ervaren militairen ervan weerhoudt Defensie te verlaten, zeker nu we door de enorme pensioengolf kennis en ervaring verliezen. We hopen ook dat dit systeem dit jaar wordt ingevoerd. Het akkoord met de Defensiestaf is er. Het moet enkel nog worden ondertekend door de bevoegde minister.

Hans Lejeune

Statutaire gewestelijke congressen ACOD Overheidsdiensten Oproep tot kandidaturen

Gewest Antwerpen

- Datum congres: 14 februari 2020.
- Uiterste datum indiening kandidaturen: 29 november 2019.
- Contactpersonen (voor bijkomende info): Patrick Marivoet, patrick.marivoet@acod.be (Vlaams) en Dirk Henderickx, dirk.henderickx@acod.be (federaal).

Voor het federaal en Vlaams traject moeten de volgende mandaten verkozen worden:

- Gewestelijk secretaris federaal traject: Dirk Henderickx, uittredend en herkiesbaar
- Gewestelijk voorzitter federaal traject: Vera Rousseau, uittredend en herkiesbaar
- Gewestelijk ondervoorzitter federaal traject: open mandaat
- Gewestelijk secretaris Vlaams traject: Patrick Marivoet, uittredend en herkiesbaar
- Gewestelijk voorzitter Vlaams traject: Rony De Schouwer, uittredend en niet herkiesbaar
- Ondervoorzitter Vlaams traject: Claudia Imbrechts, uittredend en herkiesbaar.

Kandidaturen voor een van deze mandaten moeten schriftelijk (of via e-mail) ingediend worden op het gewestelijk secretariaat van ACOD Overheidsdiensten, Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen.

Gewest West-Vlaanderen

- Datum congres: 13 maart 2020.
- Uiterste datum indiening kandidaturen: 29 november 2019.
- Contactpersonen (voor bijkomende info): Bart Vanlancker, bart.vanlancker@acod.be (Vlaams) en Rudy Delaere, rudy.delaere@acod.be (federaal).

Voor het federaal en Vlaams traject moeten de volgende mandaten verkozen worden:

- Gewestelijk Secretaris Vlaams traject: Bart Vanlancker, uittredend en herkiesbaar
- Gewestelijk Secretaris federaal traject: Rudy Delaere, uittredend en niet herkiesbaar
- Verificateurs van de rekeningen: Rudy Vanelslender, uittredend en herkiesbaar; Franky Deschepper, uittredend en herkiesbaar; Didier Eerebout, uittredend en herkiesbaar en een vierde verificateur: open mandaat.

Kandidaturen voor een van deze mandaten moeten schriftelijk (of via e-mail) ingediend worden op het gewestelijk secretariaat van ACOD Overheidsdiensten, Sint-Amandstraat 111, 8800 Roeselare.

Gewest Limburg

- Datum congres: 27 maart 2020.
- Uiterste datum indiening kandidaturen: 29 november 2019.
- Contactpersonen (voor bijkomende info): Gert Gielen, gert.gielen@acod.be (Vlaams) en Luc Maes, luc.maes@acod.be (federaal).

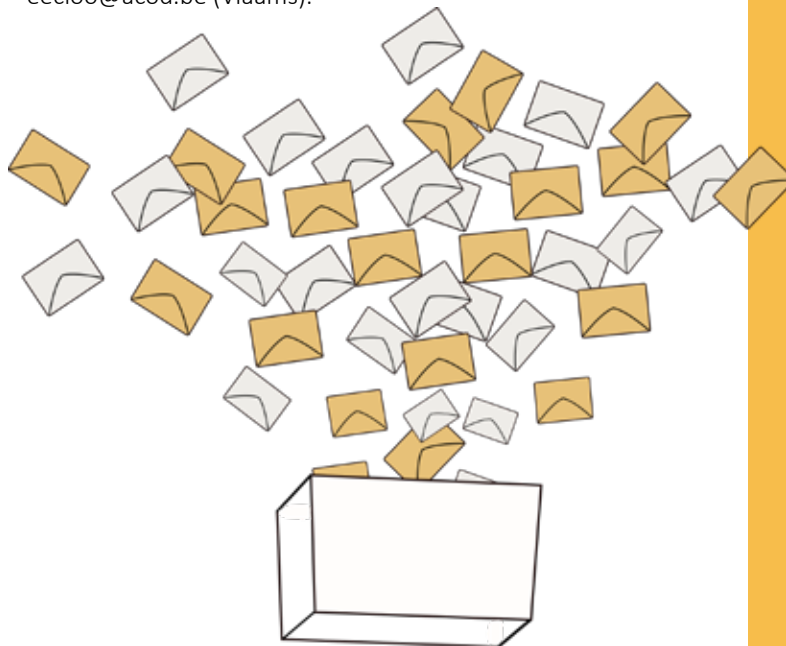
Voor het federaal en Vlaams traject moeten de volgende mandaten verkozen worden:

- Voorzitter Vlaams traject: Diane Rijckx, uittredend en niet herkiesbaar
- Secretaris Vlaams traject: Gert Gielen, uittredend en herkiesbaar
- Voorzitter federaal traject: Kristof Muyters, uittredend en niet herkiesbaar
- Secretaris federaal traject: Luc Maes, uittredend en herkiesbaar
- Penningmeester: Ivo Reenaers, uittredend en herkiesbaar
- Verificateurs van de rekeningen: Johnny Dessers, uittredend en herkiesbaar; Jaak Bosmans, uittredend en herkiesbaar en Tony Schuurmans, uittredend en herkiesbaar.

Kandidaturen voor een van deze mandaten moeten schriftelijk (of via e-mail) ingediend worden op het gewestelijk secretariaat van ACOD Overheidsdiensten, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.

Gewest Oost-Vlaanderen

- Datum congres: 25 februari 2020.
- Uiterste datum indiening kandidaturen: 29 november 2019.
- Contactpersoon (voor bijkomende info): Jo Schelstraete, jo.schelstraete@acod.be (federaal) en Lorenzo Eeclo, lorenzo.eecloo@acod.be (Vlaams).



federale en vlaamse overheid

Voor het federaal en Vlaams traject moeten de volgende mandaten moeten verkozen worden:

- Gewestelijk secretaris Vlaams traject: Lorenzo Eeclo, uittredend en herkiesbaar
- Gewestelijk secretaris federaal traject: Jo Schelstraete, uittredend en niet herkiesbaar
- Voorzitter Vlaams traject: Vera Vernaeye, uittredend en herkiesbaar
- Voorzitter federaal traject: Luc Sintobin, uittredend en herkiesbaar
- Ondervoorzitter Vlaams traject: Alain Mestdach, uittredend en herkiesbaar
- Ondervoorzitter federaal traject: Van den Steen Livia, uittredend en herkiesbaar
- Penningmeester: Veronique Waelpuut, uittredend en herkiesbaar
- Verificateurs van de rekeningen: Peter De Keyser, uittredend en herkiesbaar; Astrid Vanderhaeghen, uittredend en herkiesbaar en Gul Hamide, uittredend en niet herkiesbaar.

Kandidaturen voor een van deze mandaten moeten schriftelijk (of via e-mail) ingediend worden op het gewestelijk secretariaat van ACOD Overheidsdiensten, Bagattenstraat 158, 9000 Gent.

Brussel-Halle-Vilvoorde

- Datum congres: 2 april 2020.
- Uiterste datum indiening kandidaturen: 29 november 2019.
- Contactpersoon (voor bijkomende info): Jurgen Van Lysebetten, vanlysebetten@acod.be.

Volgende mandaten (Vlaams traject) moeten verkozen worden:

- Secretaris: Jurgen Van Lysebetten, uittredend en herkiesbaar
- Voorzitter: Esther Van Laerhoven, uittredend en herkiesbaar
- Ondervoorzitter: Tom Van de Velde, uittredend en herkiesbaar

Kandidaturen moeten schriftelijk (of via e-mail) worden ingediend op het secretariaat van BHV Overheidsdiensten, t.a.v. Esther Van Laerhoven, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Vlaams-Brabant

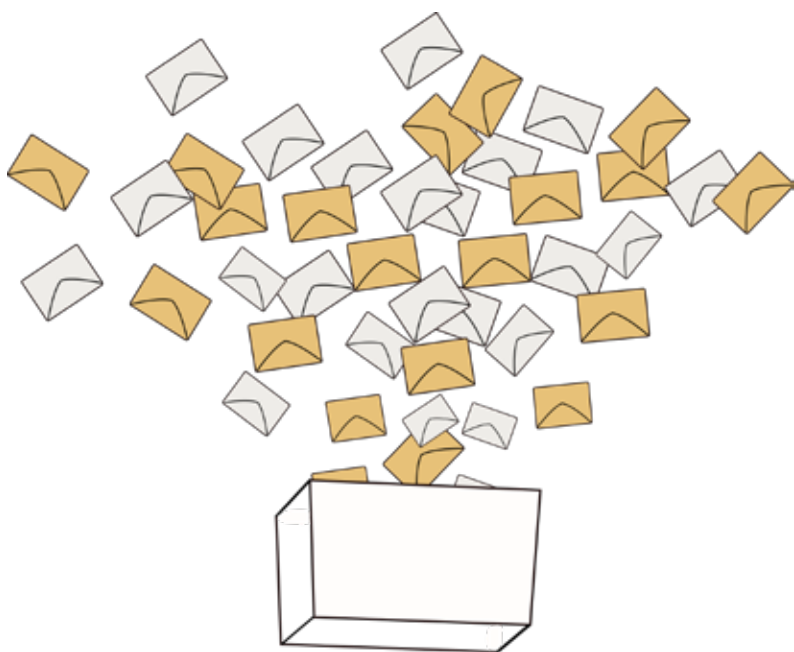
- Datum congres: 20 maart 2020.
 - Uiterste datum indiening kandidaturen: 29 november 2019.
 - Contactpersonen: ilse.timmermans@acod.be, voor het Vlaams traject Maggy Lecoq, maggy.lecoq@acod.be en voor het federaal traject Walter Vanwanghe, walter.vanwanghe@acod.be.
- Voor het federaal en Vlaams traject moeten de volgende mandaten verkozen worden:
- Secretaris Vlaams traject: Maggy Lecoq, uittredend en herkiesbaar
 - Voorzitter Vlaams traject: Ilse Timmermans, uittredend en herkiesbaar
 - Ondervoorzitter Vlaams traject: vacante functie
 - Secretaris federaal traject: Walter Vanwanghe, uittredend en niet herkiesbaar
 - Voorzitter federaal traject: Johan Van Eembeek, uittredend en herkiesbaar

- Ondervoorzitter federaal traject: Marleen Van Poeck, uittredend en herkiesbaar

Kandidaturen moeten schriftelijk (of via e-mail) ingediend worden bij ACOD Overheidsdiensten Vlaams Brabant t.a.v. Ilse Timmermans, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven.

Alle kandidaturen moeten voldoen aan de voorwaarden van het huishoudelijk reglement van het betrokken gewest en vergezeld zijn van een motivering en syndicaal CV.

Yves Derycke





Nieuwe Vlaamse regering Vlaams regeerakkoord valt personeel overheid en dienstverlening aan

We kennen nu allemaal de grote lijnen en de inhoud van het Vlaams regeerakkoord. Daaruit blijkt dat de 'nieuwe' Vlaamse regering regelrecht de aanval inzet op haar eigen diensten en personeelsleden. Daarmee zet ze de afbraak van de overheidsdiensten en de besparingen van de vorige regering gewoon voort. De regering Jambon schakelt zelfs een versnelling hoger en breekt de arbeidsvoorwaarden en het statuut van het personeel af. We begrijpen niet hoe dit zal bijdragen aan een betere dienstverlening voor de bevolking.

De Vlaamse regering zet met dit akkoord duidelijk de regelrechte aanval in op het statuut en de arbeidsvoorwaarden van het personeel. De voorbije legislatuur werden al heel wat stappen gezet om het ambtenarenstatuut en dit van contractuelen 'naar elkaar toe te laten groeien'. Dit kwam vooral neer op een downsizen

van de regeling voor ambtenaren naar de minder gunstige arbeidsvoorwaarden van contractuelen. We denken hierbij aan het afschaffen of inperken van diverse verlofvormen.

Het regeerakkoord richt ook zijn pijlen op de ziekteregeling voor ambtenaren. Dit was in het niet zo verre verleden al eens het geval en leidde tot heftige reactie van het voltallig personeel. Het akkoord dat hierover werd afgesloten, wordt nu opnieuw op de helling gezet. We weten dat de reactie van de personeelsleden – na deze woordbreuk – nu op zijn minst even hard zal zijn.

De regering Jambon wil bovendien het ambtenarenstatuut afschaffen en enkel en alleen contractueel werven. Dit is voor ACOD Overheidsdiensten onaanvaardbaar! Het ambtenarenstatuut heeft een duidelijk doel: het garanderen van een onafhankelijke en neutrale houding voor haar dienstverlening aan de bevolking. Het is overdui-

delijk dat onder het mom van 'primaat van de politiek' men meer greep wil krijgen op het onafhankelijk functioneren van het overheidspersoneel.

Opnieuw besparingen

De regering zet ook in op nieuwe besparingen, die zowel de dienstverlening aan de bevolking als het personeel zullen treffen (zie volgend artikel). Voor ACOD Overheidsdiensten is dit niet te begrijpen omdat door de voorbije besparingen (een vermindering van 4000 personeelsleden) het water het personeel nu al tot aan de lippen staat. Getuige daarvan is de sterk gestegen werkdruk en het toenemend aantal burn-outs.

Uitbesteden en privatiseren troef

Een van de slogans van deze regering is

dat de overheid zich moet terugplooiën. Opmerkelijk, aangezien dit geen aanwijsbare besparing voor de burger oplevert. Het uitbesteden aan private instellingen en ondernemingen kan misschien een besparing lijken, maar in de praktijk blijkt het vaak een duurdere oplossing te zijn.

Ook het onderzoeken van pistes om bepaalde diensten om te vormen van een overheidsvorm naar bedrijfsvorm in eigen beheer (bv. DAB Loodswezen en Vloot) is absoluut geen garantie op een besparing. Het lijkt eerder een ideologische inslag te hebben. Hoe dan ook dreigt de burger de – dure – factuur te moeten betalen.

Minimale dienstverlening

In het akkoord lezen we begrippen als 'continuïteit van dienstverlening' en 'garanderen van de dienstverlening'. Dit lijken voor ons allemaal andere omschrijvingen om te zeggen dat men op diverse

terreinen de minimale dienstverlening wil invoeren. Daarbij gaat het niet meer over het garanderen van veiligheid. Veeleer zien we hierin een aanval op het stakingsrecht. Voor ACOD Overheidsdiensten is dit onaanvaardbaar.

Besluit: verzet en echte onderhandelingen

Een reactie van ons en van de personeelsleden zal niet uitblijven: wij zullen ons verzetten. Voor ACOD Vlaamse Overheidsdiensten is de afbraak van de arbeidsvoorwaarden en het statuut niet onderhandelbaar. We zijn wel bereid gesprekken op te starten en te onderhandelen over een modern, eigentijds en volwaardig statuut voor alle huidige en toekomstige Vlaamse personeelsleden. Dit moeten volwaardige onderhandelingen zijn en geen vergaderingen om de schijn op te houden.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Nieuwe Vlaamse regering ACOD Overheidsdiensten trekt de rode kaart!

De nieuwe Vlaamse regering is niets anders dan een platte, asociale besparingsregering die het hardwerkende overheids-personeel en de dienstverlening aan de Vlamingen wil afbouwen.

Het besparingsplaatje is overduidelijk

- Tegen 2024 moet er zo'n 75 miljoen euro worden opgehoest. Dit zal leiden tot een extra-personeelsvermindering van zo maar even 1440 personeelsleden.
- Daarnaast wil men 14 miljoen euro besparen op de werking van de diensten.
- Daar bovenop zal de regering het grote bedrag van 256 miljoen euro besparen op de werkingsmiddelen van de diensten door onder andere niet-indexatie.
- Bovendien wil de regering Jambon ook fors snoeien in de algemene subsidies zodat zij de middenveldorganisaties kan treffen. Ook de subsidies voor Economie, Wetenschap en Innovatie moeten zwaar inleveren, net als Cultuur, Jeugd, Sport en Media en de post Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. De VDAB wordt beperkt tot een bijna loutere arbeidsmarktregisseursrol met meer taken maar met minder middelen.

Ideologische keuze voor afbraak overheid

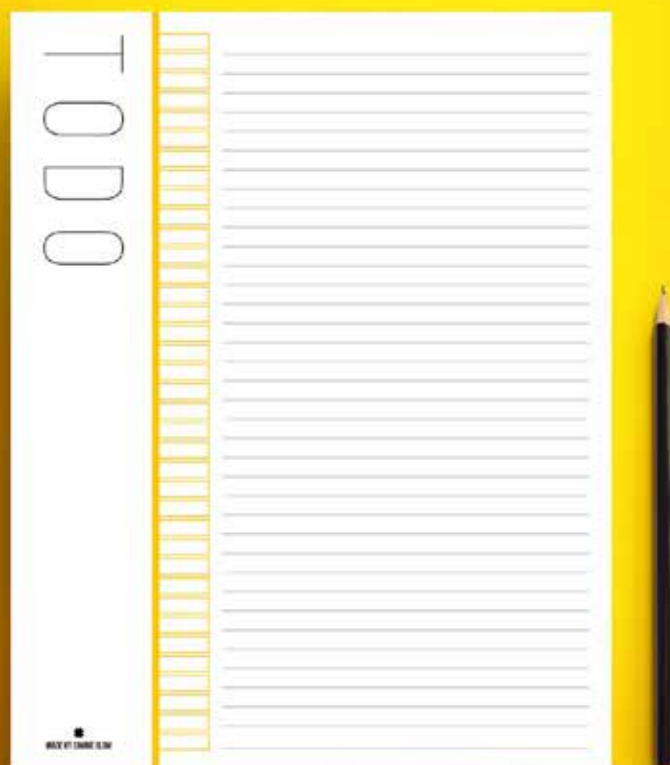
Het is meer dan duidelijk dat deze Verliezersregering een ideologisch rechtse keuze maakt om de gegarandeerde overheidsdienstverlening aan de Vlamingen af te breken. Tegelijkertijd stijgt het aantal uitbestedingen aan de duurdere privébedrijven. Dat mag blijkbaar geld kosten. De Vlamingen zullen dit voelen in hun portemonnee.

Rode kaart voor de Vlaamse regering

ACOD Overheidsdiensten heeft haar hoofdmilitanten in spoed bij elkaar geroepen. Wij geven de regering een rode kaart en zullen niet aanvaarden dat het hardwerkende overheids-personeel, de dienstverlening aan de Vlamingen en de arbeidsvoorwaarden worden afgebouwd. Men mag zich verwachten aan een forse reactie. We beraden ons hierover.

Chris Moortgat





Nieuwe Vlaamse regering

Wat heeft het Vlaams regeerakkoord nog meer in petto?

Het Vlaams regeerakkoord stelt naast de afbraak van het statuut en de arbeidsvoorwaarden en de besparingen op personeelsaantallen en werkingsmiddelen van de diensten ook een ruim pakket aan andere maatregelen in het vooruitzicht.

Loopbaan- en beloningsbeleid

Voor een uitstekende dienstverlening aan burgers, bedrijven en verenigingen heeft de overheid als voornaamste kapitaal haar werknemers. De regering zegt dat ze wil verder werken aan een loopbaan- en beloningsbeleid waardoor de Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever voor talenten blijft. Wij vragen ons af of dit betekent dat de functieclassificatie zal doorgevoerd worden? Want daarover reppen ze met geen woord. Is het te duur? En wat met het loopbaanbeleid? Hierover willen we concrete duidelijkheid.

Weg met de anciënniteit?

Het belang van anciënniteit in de loonvorming willen ze stevig

terugschroeven en ze gaan verplichte mobiliteit invoeren bij het management.

EVC aanpassen

De regering wil de procedure herzien m.b.t. 'eerder verworven competenties' zodat er meer gebruik van gemaakt kan worden.

Minimale dienstverlening en privatisering op komst?

De Vlaamse regering zal een structurele oplossing uitwerken voor het verzekeren van de continuïteit van de dienstverlening in het kader van de toegankelijkheid van de Vlaamse havens. Samen met de loodsen worden de voorwaarden onderzocht waaronder de DAB Loodswezen "en Vloot kan evolueren naar een bedrijfsstructuur in eigen beheer van die loodsen. Voor wat betreft de binnenscheepvaart blijven we waakzaam inzake plannen rond de minimale dienstverlening.

Vlaanderen wil inzake binnenvaart een voorloper zijn inzake in-

novatie en duurzaamheid. We steunen projecten die onbemand varen veilig in de praktijk brengen, zorgen voor performante informatie-uitwisseling, investeren in de automatisering en afstandsbediening van sluizen en stimuleren walstroomgebruik en het gebruik van duurzame brandstoffen. In afwachting van een volledige automatisering, gaan we sowieso uit van zoveel mogelijk flexibiliteit, een zondagsregeling en een gegarandeerde dienstverlening. De binnenvaartsector zelf trachten we maximaal te ondersteunen in professionalisering en een versterkte concurrentiepositie ten aanzien van het vrachtvervoer over de weg.

Fusies à volonté

Men wil de Vlaamse administratie versterken door te hervormen.

- De beleidsdomeinen Economie, Wetenschap en Innovatie, Werk en Sociale Economie en Landbouw en Visserij worden samengevoegd tot één economische cluster.
- De departementen EWI en WSE worden daarbij samengevoegd.
- Het departement Landbouw & Visserij wordt omgevormd naar een agentschap Landbouw & Zeevisserij waarin zowel de beleidsvoorbereiding als de beleidsuitvoering ten aanzien van dit beleidsveld wordt toevertrouwd aan...
- Syntra Vlaanderen wordt opgeheven. Dit heeft enkele belangrijke gevolgen.
- De taken m.b.t. ondernemingsvorming worden ingekanteld in VLAIO.
- Gesloten call naar de Syntra vzw's (met wie een beheersovereenkomst zal worden afgesloten).
 - Open call met opleidingen die belangrijk zijn en voldoende door de markt worden aangeboden.
 - De taken m.b.t. werkplekregisseur duaal leren en leertijd worden ingekanteld bij VDAB.
 - Het toezicht op duale trajecten wordt ingekanteld bij het departement WSE (onafhankelijke inspectie).
 - Het expertisecentrum Innovatieve Leerwegen (duaal leren en levenslang leren) en het Vlaams Partnerschap Duaal Le-

ren worden ingekanteld bij het departement WSE (dat deze laatste taak opneemt in samenwerking met het departement OV).

- Het Agentschap Wonen Vlaanderen en de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen worden gefuseerd.
- De Vlaamse Woonraad wordt opgeheven in het kader van een bredere hervorming van de strategische adviesraden, en vervangen door ad hoc overleg met relevante stakeholders. Ze fuseren de SARO en de MINA-raad tot één Omgevingsraad.
- De justitiehuisen worden uit Welzijn gehaald en ondergebracht bij Kanselarij en Bestuur, waarbinnen ze een specifieke cluster Justitie en Handhaving creëren.
- De beleidsdomeinen Kanselarij en Bestuur en Internationaal Vlaanderen fuseren. De departementen Buitenlandse Zaken en Kanselarij en Bestuur worden samengevoegd tot één departement en creëren zo voldoende massa om bestuurskrachtig op te treden en eendrachtig taken als communicatie over Vlaanderen, zowel nationaal als in de wereld, en internationale rapportering op een efficiëntere wijze te volbrengen.

Stroomlijnen verloven

In overleg met het federale niveau bespreken ze de overdracht van de (federale) thematische verloven binnen de Vlaamse stelsels en werken ze één stelsel uit voor de publieke en de private sector. Dit naar het voorbeeld van het Vlaams Zorgkrediet.

Besluit

We zullen al deze geplande maatregelen sterk en alert opvolgen. Sommige zaken zijn onaanvaardbaar. We laten het personeel en de leden niet in de steek. We willen echt onderhandelen, maar indien nodig zal er ook actie komen.

Chris Moortgat en Jan Van Wesemael

CONTACT

Chris Moortgat | 02 508 58 64 | chris.moortgat@acod.be



Nieuwe Vlaamse regering Brief aan Jan Jambon

Beste meneer Jambon

Ik heb aandachtig geluisterd naar uw persconferentie met betrekking tot het Vlaams regeerakkoord. U sprak me meteen aan met mooie gedachten: “Laten we samen een nieuw en mooi verhaal schrijven” en “We willen een warm en sociaal Vlaanderen, zorgzaam voor iedereen”. Eindelijk, dacht ik. Want na jaren van rechts beleid waarbij de openbare diensten afgeslankt en uitgekleeft werden, waarbij de zwakkeren uit onze samenleving zwakker werden gemaakt en waarbij de focus vooral werd gelegd op het kapitaal en de bedrijfsweld, wordt het wel eens tijd dat de slinger terug in de richting van de mensen slaat. Het raakte me diep, uw mooie woorden. Maar bij uw uitleg over deze fraaie zinnen kreeg ik toch een vreemd gevoel. Ik voelde een zeker contrast tussen het een en het ander. Laat me dit even verduidelijken.

Samen

Jan, u spreekt steeds over een kleine groep mensen. In al uw goede bedoelingen bent u ervan uitgegaan dat Vlaanderen enkel bestaat uit Jan Jambons. Was het maar waar, denk ik dan. U zal schrikken, Jan, maar niet iedereen is blank, rijk, uiterst intelligent en bewegend binnen een uitgebreid netwerk van rijke vrienden die u te hulp kunnen snellen in barre tijden. Ons Vlaanderen bestaat ook uit een grote groep mensen die het moeilijk hebben om rond te komen, elke maand opnieuw. Er is armoede, Jan, en samen moeten we daar iets aan doen. Er zijn mensen die zorg nodig hebben en ze krijgen die niet omdat er te weinig middelen en personeel zijn. U zegt het heel correct, namelijk dat de lasten en de lusten niet eerlijk verdeeld zijn. Er zijn mensen die elke dag de last en de stress ervaren om te proberen het hoofd boven water te houden. En voor die mensen zijn er inderdaad te weinig lusten. En nog, Jan, nieuwkomers en vluchtelingen

zijn geen onmensen. Ik begrijp dat u er in Brasschaat weinig tegen het lijf loopt. Dat is vooral jammer voor u, Jan, want diversiteit en openstaan voor andere culturen kan echt verrijkend werken. U zegt dan dat u heel goed geluisterd hebt naar het signaal van de kiezer. Blijkbaar heeft u mij dan toch niet gehoord. Het lijkt wel alsof u enkel de stem van de onderbuik hebt gehoord, de stem van het grommende Vlaanderen. Vlaanderen mag niet grommend zijn, het moet mooi en warm zijn. Schrap dus nog snel die zinnestukjes over het dure toegangsticket, de aanval op de verenigingen die zich inzetten voor deze mensen en het hoofddoekenverbod. Daar wordt niemand warm van, Jan.

Werk

Goed idee, Jan, iedereen aan het werk en de laagste inkomens omhoog met een jobbonus. Fantastisch, want er is veel werk aan de winkel. Zeker in de zorgsector kreunen ze om meer en beter betaald perso-

lokale en regionale besturen

neel. De wachtlijsten zijn te lang voor onze zorgbehoeftigen. En de laagste inkomens zijn inderdaad veel te laag. Maar hoe gaat u dat aanpakken, Jan? U begint meteen over verplichte gemeenschapsdienst. U wil dus mensen waarvoor u geen job vindt op een onderbetaalde manier inschakelen op plaatsen waar er wel duurzame tewerkstelling kan gecreëerd worden. Dat doet pijn aan mijn oren, Jan. Respectvolle tewerkstelling was mooier geweest, normaal betaald en normaal beschermd. Met de verplichte gemeenschapsdienst duwt u mensen die sowieso al in een zwakke positie staan helemaal in de preciaire hoek: het wordt allemaal onzeker: job, loon, arbeidsvoorwaarden... Dit staat haaks op wat u wil, Jan, een sociaal Vlaanderen waar plaats is voor iedereen. U wil hopelijk geen klasse van 'working poor' creëren: mensen die aan het werk zijn en toch onder de armoedegrens vallen. U doet immers enkele uitspraken die raar zijn. Zo wil u sociale rechten verbinden aan het inkomen in plaats van aan het statuut van werkloze. Zo kunnen mensen met een te laag inkomen ook een voordeel krijgen. Dat juichen we uiteraard toe, maar wil u dat dan, Jan? Dat mensen voor hun arbeid een inkomen krijgen dat te laag is om rond te komen? Zijn dat de extra jobs die u in het hoofd hebt: beperkte uren, slechte arbeidsomstandigheden? Echt geen goed idee, hoor. Een maatschappij verloedert onder zulke ideeën.

Middenveld

Het middenveld is de bindende factor in onze maatschappij. U spreekt toegewijd over de strijd tegen de eenzaamheid. Heel goed, Jan. Het middenveld versterken is dan de boodschap. Mensen bij elkaar brengen, mensen verenigen, zonder onderscheid. Raar is dan weer dat u vertelt dat vanaf nu het geld naar de mensen moet gaan en niet naar de structuren. Klinkt goed hoor, dat u aan de mensen denkt. Maar moet iedereen het dan voor zichzelf gaan uitzoeken? Structuren moeten inderdaad efficiënt beheerd worden, maar ze zijn en blijven belangrijk. Voor ons onderwijs, voor de inburgering, voor de sociale rechten, voor de zieken- en gehandicaptenzorg zijn het vaak de structuren die zorgen voor kwaliteit en betaalbaarheid. Raak daar niet aan, Jan, doe het voor de eenzaamheid.

Openbare dienstverlening

Sorry, Jan, maar hier moet ik u echt op de vingers tikken. Het gaat over uw eigen personeel en werking. De openbare dienstverlening staat garant voor onze welvaart en ons welzijn. De besparingen van de voorbije jaren hebben de werking al op een ernstige manier in het gedrang gebracht. Dat moeten we snel herstellen. U spreekt beangstigend veel over de privé-sector. En over de afschaffing van het ambtenarenstatuut. Bent u de geschiedenis vergeten? Weet u niet meer waarom ambtenaren nodig waren? Wel, ze staan voor een objectieve, neutrale en kwaliteitsvolle dienstverlening aan de bevolking. Ze zorgen ervoor dat politieke inmenging wordt tegengegaan. Het zou niet verstandig zijn dit opnieuw los te laten. Een statuut is voor vele ambtenaren nog steeds aantrekkelijk. Niet alleen omwille van de rechten, maar ook omdat men graag op een neutrale manier ten dienste van de bevolking staat. Voor de lokale besturen bedenkt u vele nieuwe taken, Jan. Ik ben benieuwd naar de middelen die u voor hen zal uittrekken om deze taken op een correcte manier te kunnen uitvoeren. Want de lokale besturen worden al jaren stiefmoederlijk behandeld. Een sectoraal akkoord zit er al lang niet meer in en de salarisschalen van het personeel van de lokale besturen zijn lager dan die van de Vlaamse en federale ambtenaren. Als u het lokaal bestuur dan toch zo belangrijk vindt, zorg dan snel voor een herwaardering van de personeelsleden. Zo kunnen ook zij zich gemotiveerd op hun nieuwe taken storten.

En verder

Sociale woningen gaan bij voorrang naar mensen uit eigen streek. Voor nieuwkomers betekent dit tien jaar op het grondgebied, waarvan vijf jaar onafgebroken. Hetzelfde idee hebt u met betrekking tot het kindergeld. Ter info, Jan, want u zal er vermoedelijk overgekeken hebben, maar het Grondwettelijk Hof heeft hierover al een vernietigend oordeel gevelde. Afschaffing van de woonbonus. Dit zal veel kosten voor de overgrote meerderheid van onze Vlaamse bevolking. Het brengt eigenlijk alleen op voor wie een kasteel koopt. Voor wie doet u dit, Jan? Voor het klimaat legt u opeens de lat erg laag. Greenpeace spreekt in dit geval over een uitlachbeleid. Ik neem aan dat dit ook om te lachen is.

Kinderopvang gaat bij voorrang naar werkenden. Een rare gedachtenkronkel, want bij kinderopvang kiest u juist voor het kind. Geschoolde medewerkers zorgen er net voor dat het kindje veilig en spelenderwijs een vlotte overgang kan maken naar de grote wereld. U onderschat het sociaal-pedagogisch aspect in de kinderopvang. Dat staat los van werk, Jan. U zorgt beter voor meer en nog betere kinderopvang. De dubbele contingentering in het onderwijs wordt afgeschaft. Dat zorgde toch voor een ideale mix tussen rijk en arm, blank en niet-blank? Ook hier heeft u te veel naar uw witte school in Brasschaat gekeken, Jan. Kom buiten en kijk eens naar andere mensen. En zoveel meer rare sprongen, zoals de afschaffing van de opkomstplicht, de aanpassing van de sjerp van de burgemeester, de aangekondigde aanval op de federale thematische verlopen voor de ambtenaren in Vlaanderen (ook voor het personeel van de lokale besturen), de gegarandeerde dienstverlening, de verdere afkalking van het bestuurlijk toezicht...

Oeps

Ondertussen kregen we ook de cijfers door waarmee u mag goochelen, Jan. Dit moet een vergissing zijn. Nog eens een besparing van 250 miljoen euro bij de overheid en van 75 miljoen euro voor het personeel. U bent vergeten dat u de overheid al op diëet gezet hebt. U wil van de overheid toch geen anorexiapatiënt maken, neem ik aan. Jan, ACOD LRB zal u steunen in uw bekommernis om van Vlaanderen een warm en sociaal nest te maken. Maar bezin, Jan. Want u spreekt de hele tijd over efficiëntiewinst, maar eigenlijk heeft u het over effectiviteit. U vergeet het volledige plaatje. Laat me het even simpel verwoorden: als er een vervelende mug in de slaapkamer is, kan u dit op twee manieren aanpakken. U neemt een krant en slaat ze dood. Dat is efficiënt. De mug is dood en u kan terug gaan slapen. Of u laat een kraan en een betonblok van duizenden kilo's vanaf een grote hoogte op uw slaapkamer vallen. Dat is effectief. De mug zal dood zijn. Maar het is niet efficiënt, want u heeft uw hele huis vernield. Daarom, Jan, breek alsjeblieft het hele huis niet af. Het is ons enig resterend onderdak.

Dag Jan.

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer



Nieuwe Vlaamse regering Verplichte gemeenschapsdienst is geen duurzame tewerkstelling

In het nieuwe Vlaamse regeerakkoord wordt de invoering van een verplichte gemeenschapsdienst aangekondigd. Het moet een van de maatregelen worden om 120.000 mensen extra aan de slag te krijgen en een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken. Hallo?

Kort gezegd komt het hierop neer: wie langer dan twee jaar werkloos is, kan door de VDAB op gemeenschapsdienst gestuurd worden bij een stad of een gemeente. De gemeenschapsdienst is verplicht, men kan niet weigeren. Wel wordt een voorwaarde opgenomen: de opgelegde taken moeten nuttig genoeg zijn om ervaring op te doen. De kern van het probleem ligt in de volgende vraag: is de werkloosheidsuitkering een recht of moet er een verplichte werkdienst aan worden gekoppeld?

Buitenlandse voorbeelden

Verscheidene landen hebben reeds geëxperimenteerd met een vorm van verplichte gemeenschapsdienst. In Groot-Brittannië, de Verenigde Staten, Australië en Canada gaat het over een systeem van 'workfare' (een combinatie van 'work' en 'welfare', werk en bijstand). De uitkeringen worden gekoppeld aan werk. Nederland kent de Participatiewet van 2014. Dit gaat nog een stapje verder. Langdurig werklozen, gehandicapten, bejaarden en bij-

standsccliënten moeten verplicht klussen in ruil voor een uitkering of verzorging. De evaluatie van deze systemen is vernietigend op alle vlakken. Herinschakeling op de arbeidsmarkt is er nauwelijks, het systeem heeft een negatief effect op de andere werkenden en de lijn tussen verplichte gemeenschapsdienst en dwangarbeid is erg dun. Laten we de bestudeerde gevolgen eens nader bekijken, zoals ze ook werden verwoord in de HIVA-studie van Wouter Schepens en Ides Nicaise, 'Chinese vrijwilligers nu ook in België? Naar een verplichte gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen', en door filosoof Matthias Somers.

Effectiviteit

De maatregel zorgt niet voor een daling van de werkloosheid. Bovendien houden de verlener van de gemeenschapsdienst onvoldoende focus over om te solliciteren, zodat hun kansen zelfs verminderen. Een dergelijk systeem zorgt eveneens voor verdringingseffecten op de reguliere arbeidsmarkt. Werkgevers zijn geneigd reguliere tewerkstelling af te bouwen en te vervangen door (gratis) gemeenschapsdienst. Tot slot heeft de verplichte gemeenschapsdienst geen positieve invloed op het zelfbeeld van de betrokkenen: het werkt stigmatiserend. Hier moet wel genu-

anceerd worden dat het voor sommigen wel een positief effect heeft. Dit heeft dan voornamelijk te maken met de aard van het werk dat ze moeten uitoefenen en met het gegeven dat ze de gemeenschapsdienst minder als opgelegde straf ervaren. Bijkomend kunnen we nog stellen dat de verplichte gemeenschapsdienst een hele organisatie, een omkadering en een controle vereist. Dit heeft een grote kostprijs. Het invoeren van de gemeenschapsdienst om te besparen is dus ijdele hoop.

Rechten versus plichten

Het evenwicht tussen de rechten en de plichten van de werklozen wordt grondig verstoord. Men wil het beperkt aantal werkonwilligen in het gareel krijgen, maar marginaliseert hiermee de rest van de uitkeringsgerechtigden.

Nochtans is het huidige RVA-instrumentarium al uitgebreid genoeg om werklozen te helpen herinschakelen op de arbeidsmarkt (individuele gesprekken, actieplan, mogelijke sanctie, nieuw actieplan, eventuele uitsluiting). De creatie van een bijkomend controlecircuit is niet zinvol. Bovendien is er een probleem ten aanzien van de verplichting. Gemeenschapsdienst mag niet in de weg staan van reguliere tewerkstelling en komt dus in veel gevallen in het vaarwater van vrijwilligerswerk. De positieve effecten van vrijwilligerswerk

lokale en regionale besturen

(verhoogde betrokkenheid op de arbeidsmarkt, minder sociaal isolement, meer zelfvertrouwen en zelfrespect en bijkomende werkervaring) doen zich echter vooral voor bij werk dat vrijwillig wordt verricht. Bij een verplichting vervallen de positieve effecten grotendeels. Ten slotte zijn er vele juridische bezwaren. De grens met dwangarbeid is flinterdun. Internationale rechtsinstanties hebben hierover al een resem uitspraken gedaan.

Afstand tot werk vergroten of verkleinen?

Er is ook een impliciet probleem met verplichte gemeenschapsdienst. Hij mag immers de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt niet verhinderen. Met andere woorden, gemeenschapsdienst kan geen taken omvatten die overeenstemmen met een volwaardige job omdat hij anders reguliere arbeid zou kunnen verdringen. Zo vervalt men vaak in eenvoudige repetitieve taken die niet in de lijn liggen van de jobaspiraties van de betrokkenen. Men kan hier spreken over een inherente paradox die vervat ligt in het systeem van verplichte gemeenschapsdienst: men kan geen werkervaring opdoen in bezigheden die geen concurrentie mogen vormen voor reguliere banen. Het nut voor de samenleving is dus nihil.

Kostprijs

Hoewel men het als een besparing beschouwt, zal dat geenszins het geval zijn. Verplichte gemeenschapsdienst creëert enkel (marginale) positieve effecten indien er voldoende begeleiding en opvolging is. Dat maakt de maatregel heel duur. Bovendien zal deze kostprijs opnieuw bij de steden en gemeenten terechtkomen. Er wordt wel in subsidies voorzien, maar die zullen ongetwijfeld de kosten niet dekken. De werkdruk op personeelsleden van de lokale besturen zal alleszins verhogen. Het lijkt er zelfs op dat de subsidies voor de lokale besturen zullen afhangen van de resultaten die zij behalen. Bedoeling is dus dat de lokale besturen de boeman spelen voor hun bevolking. Dat moeten ze trouwens ook al doen ten aanzien van jongeren, ouderen en personen met een arbeidshandicap.

Besluit

ACOD LRB stelt vast dat de invoering van een verplichte gemeenschapsdienst enkel ten goede komt van een zuiver ideologisch steekspel. Men wil druk zetten op werklozen, zonder dat dit noodzakelijk zou resulteren in bijkomende duurzame tewerkstelling. Ons standpunt is dat het niet mogelijk is om werklozen ervaring te laten opdoen in marginale taakjes die niets met de reguliere arbeidsmarkt te maken hebben. En in

het andere geval (als het wel met de reguliere arbeidsmarkt te maken heeft), dan verdringen we reguliere tewerkstelling ten aanzien van de gratis verplichte gemeenschapsdienst.

We blijven dan ook voorstander van duurzame tewerkstelling. De beste oplossing zou zijn de(r)gelijk werk (tegen een aanvaardbaar loon, met bescherming) te organiseren voor bijvoorbeeld 30 uren, en hieraan een aantal uren opleiding te koppelen (bijvoorbeeld 8 uren). Dit zou een echte meerwaarde bieden voor de langdurige werklozen. Misschien kan er eveneens een koppeling gemaakt worden met de noodzakelijke arbeidsduurvermindering. Bovendien moet er grondig geïnvesteerd worden in activeringsmaatregelen die een directe impact hebben op de tewerkstellingskansen van de betrokkenen, zoals opleiding, kinderopvang, mobiliteit. Het regeerakkoord doet anders vermoeden. Afsluiten doen we met een uitspraak uit onverwachte hoek, namelijk van Hans De Witte, professor Arbeidspsychologie, KULeuven: "Aan verplichte gemeenschapsdienst hangt altijd een negatief kantje. Het lijkt alsof je werkzoekenden voor een lager loon hetzelfde werk wil laten doen als werkenden. Waarom geven we hen dan geen jobs met dezelfde contractuele bescherming?"

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer

Statutaire congressen Wijziging in oproep tot kandidaturen gewest Limburg

In de Tribune van september 2019 verscheen de oproep tot kandidaturen voor het gewest Limburg. Hierin worden twee wijzigingen aangebracht:

- Bestendig secretaris Jeroen Deraeck is uittredend en niet herverkiezbaar. In de editie van september stond dat hij wel herverkiezbaar was.
- De uiterste indiendatum voor de kandidaturen is gewijzigd van 31 januari 2020 naar 30 november 2019. De schriftelijke kandidaturen dienen nog steeds toe te komen op het secretariaat van de sector LRB in het gewest, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, t.a.v. de voorzitter..

Statutaire congressen Wijziging in oproep tot kandidaturen Regio

In de Tribune van september 2019 verscheen de oproep tot kandidaturen voor de Regio. Daarin stond als uiterste indiendatum voor de kandidaturen 31 januari 2020 vermeld. Dit wordt gewijzigd naar 30 november 2019. De schriftelijke kandidaturen dienen nog steeds toe te komen op het secretariaat van de sector, Fontainasplein 9-11 te 1000 Brussel t.a.v. de voorzitter Willy Van Roten.



Studiekosten

Ik ga naar het secundair en ik neem mee... 1000 euro!

In het schooljaar 2017-2018 werd in de eerste graad van het secundair onderwijs een grootschalige studiekostenbevraging georganiseerd. Dit resulteerde in een onderzoeksrapport waarin de studiekosten besproken en vergeleken worden met de vorige studiekostenmonitor (2006-2007). Het volledige rapport is te lezen op de website van het steunpunt SONO. Wat zijn de opvallendste bevindingen?

Sinds het vorige onderzoek zijn de studiekosten met 21 procent gestegen. De mediaanstudiekost ligt nu op 945 euro zonder en 1207 euro met vervoerskosten. De vervoerskosten zijn de grootste boosdoener in de stijging. Ze zijn vergeleken met 2006-2007 elf keer groter geworden. Dit heeft te maken met een stijging van het aantal afgelegde kilometers, een toename van autogebruik en een verhoging van de prijs per kilometer voor zowel de auto als het openbaar vervoer.

Daarnaast is er ook een fikse toename te merken in de uitgaven voor meerdaagse schoolreizen, steunactiviteiten en ICT. De sociaaleconomische achtergrond van

een leerling speelt een grote rol in het uitgavenpatroon binnen deze rubrieken. Waar bijvoorbeeld 30 procent van de leerlingen met een hoogopgeleide moeder deelneemt aan meerdaagse uitstappen, bedraagt dit bij leerlingen met een laaggeschoolde moeder (geen diploma secundair onderwijs) slechts 11 procent.

Onbetaalde facturen

In de directiebevraging geven alle directeurs aan dat hun school geconfronteerd wordt met onbetaalde rekeningen. Directeurs schatten dat gemiddeld 11 procent van de leerlingen een probleem heeft met het betalen van de schoolfacturen. Voor 25 procent van de scholen ligt dit percentage hoger dan 15 procent en voor 3 procent van de scholen is er bij 50 tot 60 procent van de leerlingen een probleem met onbetaalde facturen.

Een eenvoudige vergelijking van de mediaankost met de schooltoelage kan hiervoor al een gedeeltelijke verklaring bieden. Een minimale schooltoelage dekt slechts 11 procent van de mediane studiekosten, een

volledige schooltoelage dekt net geen 50 procent, een maximale toelage dekt 63 procent van de mediane studiekosten. De onderzoekers stellen dan ook zeer terecht dat het aangewezen is de schooltoelagen opnieuw aan te passen aan de werkelijke studiekosten.

De onderzoekers pleiten eveneens voor het invoeren van een maximumfactuur als minimale structurele vorm van kostenbeheersing in het secundair onderwijs. Wij willen dat pleidooi alleen maar kracht bijzetten.

Ja voor de maximumfactuur

De grondwet bepaalt dat de toegang tot het onderwijs gratis moet zijn tot het einde van de leerplicht. Dit betekent dat er in het basis- en secundair onderwijs geen inschrijvingsgeld gevraagd mag worden. Je zou haast denken dat het leerplichtonderwijs gratis zou moeten zijn, maar niets is minder waar. Over het deelnemen aan het onderwijs is namelijk niks bepaald in de grondwet. Deelnemen aan onderwijs betekent voor sommige ouders een serieuze

hap uit het gezinsbudget. Als we de toegang tot het leerplichtonderwijs dus niet enkel naar de letter van de grondwet willen interpreteren, maar ook naar de geest van een democratisch en emancipatorisch onderwijs, dan is een maximumfactuur een minimale vereiste.

Een maximumfactuur kan ook (ongewilde) uitsluitingsmechanismen op basis van financiële draagkracht van ouders zo veel mogelijk beperken. De verschillen in kostenbeheersing tussen scholen in het secundair onderwijs zijn immers groot en zouden de indruk kunnen wekken dat sommige scholen een pervers kostenbeleid in stand houden om een bepaalde categorie leerlingen te weren. Dit kan geenszins de bedoeling zijn in een onderwijslandschap waarin 'de vrije keuze van ouders' hoog in het vaandel wordt gedragen.

De verschillen in het kostenplaatje tussen de diverse studierichtingen heeft bovendien tot gevolg dat kinderen uit kansarme gezinnen niet altijd de studierichting kiezen waar hun hart en talenten liggen, maar dikwijls de richting volgen die hun ouders misschien nog net kunnen betalen.

Ja voor meer financiële ruimte in onderwijs

Dat scholen – zowel in het secundair als in het basisonderwijs – steunactiviteiten moeten organiseren om materiaal of uitstappen te bekostigen, is onaanvaardbaar en wijst op een nijpend tekort aan middelen. Dat leerkrachten regelmatig lesmateriaal uit eigen zak betalen, wijst op een (te) verregaand engagement van de leerkracht in een te nipte budgettaire omkadering. Dat sommige ouders en leerlingen omwille van hun financiële draagkracht bepaalde (steun)activiteiten – mossel-feest, Vlaamse kermis, barbecue... – niet bijwonen, is een vorm van sociale uitsluiting. Dat sommige leerlingen omwille van financiële redenen niet kunnen deelnemen aan (meerdere) uitstappen is schrijnend, stigmatiserend en totaal onaanvaardbaar.

Het invoeren van een maximumfactuur kan niet op zichzelf staan. Het moet gekoppeld worden aan het optrekken van de financiering en de werkmiddelen op alle niveaus, zodat steunactiviteiten overbodig worden en kwaliteitsvolle meerdaagse uitstappen binnen de maximumfactuur passen.

ACOD Onderwijs heeft steeds gepleit voor een investering in onderwijs van 7 procent van het Bruto Regionaal Product. Vorig jaar stond de teller op 4,3 procent, in 2013 was dat nog 4,4 procent, in de jaren 1980 7 procent. De besparingspolitiek die al decennialang woedt in het onderwijs, moet dus dringend gekeerd worden.

Een maximumfactuur in het secundair onderwijs, gekoppeld aan het optrekken van de financiering en de werkmiddelen op alle niveaus, is een opstap naar een onderwijssysteem waarin de sociaaleconomische achtergrond van leerlingen niet langer de school- en studiekeuze beïnvloedt. Misschien komen we zo ook een stap dichterbij een onderwijssysteem dat zich niet langer bij de slechtste leerlingen in de Europese klas moet rekenen wat betreft het reproduceren van sociale ongelijkheid.

Nancy Libert (nancy.libert@acod.be)

Antwerpen Vormingssessie over burn-outpreventie

Psychosociale aandoeningen zoals burn-out spelen een belangrijke rol bij ziekteverlof. Ongeveer 40 procent van alle afwezigheden wegens ziekte hebben een psychosociale oorzaak. Bij de ouders is dat het geval, maar – en dat is een verontrustende evolutie – vooral bij de jongste collega's winnen psychosociale factoren aan belang (+ 33 procent of meer). Het hoeft dan ook geen betoog dat de strijd tegen factoren die burn-out en andere psychosociale aandoeningen veroorzaken, alle aandacht verdient.

ACOD Onderwijs wil hier haar steentje bijdragen door de organisatie van een reeks vormingssessies voor verschillende doelgroepen. Iedereen – afgevaardigde, leidinggevende of gewoon personeelslid – draagt een verantwoordelijkheid in het

detecteren en onschadelijk maken van factoren die psychosociale aandoeningen veroorzaken.

Ben je afgevaardigde en wil je weten hoe jij als lid van het onderhandelingscomité verantwoordelijkheid kan opnemen in de strijd tegen psychosociale aandoeningen op het werk? Schrijf je dan in voor onze vorming over burn-outpreventie. Alle praktische info is te vinden op www.acod-onderwijs.be/vorming-psr.

In het voorjaar hebben we al drie sessies georganiseerd. In oktober deden we West-Vlaanderen aan. Op 25 november organiseren we weer een sessie, deze keer in Antwerpen. Ook militanten die geen afgevaardigde zijn, kunnen zich inschrijven, maar hun naam wordt op een wachtlijst

geplaatst, omdat afgevaardigden voorrang krijgen.

In het voorjaar volgen er sessies voor gewone leden.

Jean-Luc Barbery
(jeanluc.barbery@acod.be)

Judy Morsa en Lisa Van Quickelberghe (Dienst Loopbaanbegeleiding ABVV)

"Goede loopbaanbegeleiding heeft een langdurig effect"

Als je het gevoel hebt dat je op professioneel vlak vastzit, dan sta je er niet alleen voor. Onze vakbond kan je helpen. De Dienst Loopbaanbegeleiding van het ABVV is er voor jou. Veel collega's gingen je voor en de meeste vonden hun tweede adem en bleven in het onderwijs. We spraken met Judy Morsa en Lisa Van Quickelberghe Van Quickelberghe.

Hoe is het idee van loopbaanbegeleiding onderwijs ontstaan?

Judy Morsa: "De loopbaanbegeleiding op zich bestaat al meer dan vijftien jaar en al die tijd zien wij op regelmatige basis leerkrachten. Ik zal onmiddellijk een misverstand uit de wereld helpen: loopbaanbegeleiding leidt niet per se naar een andere job. Vaak komen mensen tot de conclusie dat onderwijs hun passie is en dat ze hun baan willen behouden. Soms veranderen ze dan van school of functie, kiezen ze voor deeltijds werken of gaan ze een opleiding volgen. Het gebeurt ook dat mensen het onderwijs verlaten, maar dat is een kleine groep."

Hoeveel procent kijkt uit naar een job buiten het onderwijs?

Judy Morsa: "Mensen komen bij ons met vragen over hun loopbaan in het onderwijs. Op het einde kiest 33 procent ervoor om te gaan solliciteren. De helft daarvan gaat naar een andere functie binnen het onderwijs of naar een andere school. Zij voelen dat de school hen niet ligt of dat het niet klikt tussen hen en de directie en veranderen van school. Slechts een kleine fractie stapt echt uit het onderwijs."

Hoe komen ze bij jullie terecht?

Judy Morsa: "Er zijn heel veel kanalen. Mensen vinden ons vaak via de website. Ze worden ook door hun vakbondssecretarissen naar ons gestuurd. Ze komen bij hen met arbeidsgerelateerde vragen waar een of andere arbeidsgerelateerde frustratie achter schuilgaat. Het is goed dat ze dan loopbaanbegeleiding volgen, zodat ze een doordachte



Judy Morsa: "Toen we pas begonnen, was er nog geen sprake van burn-out. Het bestond wel, maar men benoemde het niet zo. Dat is echt iets van de voorbije tien jaar."

keuze maken in hun loopbaan. Soms worden ze ook door hun délégué gestuurd. Het is echt een mix van kanalen. Het is wel belangrijk dat we de band tussen onze dienst en de ACOD en de andere centrales versterken."

Worden mensen soms naar jullie gestuurd door de werkgever?

Judy Morsa: "Eigenlijk mag dat niet. We proberen dat als vakbond te bewaken. Wij starten de begeleiding pas op als we weten

onderwijs

dat de betrokkenen het zelf willen. Als de werkgever vindt dat er begeleiding nodig is, dan moet hij maar zelf iets opstarten op de werkvloer én het zelf betalen.”

Met welke verhalen komen de deelnemers naar jullie?

Judy Morsa: “We volgen per sector op welke werkbaarheidsproblemen aanleiding geven om bij ons aan te kloppen. Voor de onderwijssector zijn dat de hoge werkdruk, het gebrek aan ondersteuning en het emotioneel zware werk. Die mix van werkbaarheidsproblemen leidt tot veel stress.”

Het gebrek aan ondersteuning zeg je. Wil dat dan zeggen dat er iets schort aan de opleiding van de leidinggevenden in het onderwijs?

Judy Morsa: “Ik denk dat ACOD Onderwijs zich daarover beter kan uitspreken. We merken dat ook directeurs overbevraagd zijn. Ik ben dus niet geneigd om hen met de vinger te wijzen, maar ik denk wel dat er moet gewerkt worden aan een betere ondersteuning van leerkrachten. Dat kunnen jullie samen met de minister aanpakken (lacht).

We horen ook dat er te weinig functioneringsgesprekken zijn. We maken de mensen duidelijk dat ze daar zelf kunnen om vragen en we bereiden hen goed voor op zo een gesprek. In vele gevallen staat de directie open voor de boodschap die het personeelslid brengt en wil ze mee op zoek naar oplossingen.

Mensen vinden soms ook zelf andere oplossingen: het werk thuis anders organiseren, de dagen anders plannen... Op onze website staat een voorbeeld van iemand die heel veel tijd besteedde aan zijn werk thuis tot hij een gezin stichtte en hij dat niet meer kon bolwerken. Door onze begeleiding is hij gaan nadenken en heeft hij een andere manier van werken ontwikkeld.”

Hoor je vaak dat het evenwicht tussen privé en werk zoek is?

Judy Morsa: “Ja, maar nooit dat alleen dat. Er zijn altijd ook andere factoren in het spel. Als het alleen om die verstoorde balans zou gaan, dan zou deeltijds werk of timemanagement al veel oplossen.”

Welke oplossingen verwachten de mensen van jullie?

Judy Morsa: “Ze willen vooral weten hoe ze uit die stresssituatie kunnen geraken en hoe ze hun job weer leefbaar kunnen maken, hoe ze uiteindelijk weer plezier kunnen vinden in hun werk. We gaan niet onmiddellijk naar oplossingen toe, we houden eerst even een spiegel voor: wie ben je, wat zijn je talenten, wat doe je graag en goed, wat heb je nodig...? Vandaaruit vertrekken we. We zetten dus eerst een stapje terug.”

Stel dat ik me morgen aanmeld. Hoe gaan jullie met mij te werk?



Lisa Van Quickelberghe: “Leerkrachten zijn heel plichtsgetrouw, ze maken hun oefeningen altijd zoals het hoort (lacht).”

Judy Morsa: “We luisteren wel eerst naar je loopbaanvraag en dan starten we eigenlijk met een zelfanalyse: waar loop je tegenaan, wie ben je, wat kan je, wat wil je? Onze loopbaanbegeleiders selecteren oefeningen die het best passen. We luisteren naar je succesverhalen, we onderzoeken je waarden en kijken of die passen bij de waarden van je werkgever, we laten je je omgeving beschrijven, we maken een persoonlijkheidsprofiel...”

Lisa Van Quickelberghe: “We hebben ook creatieve oefeningen, zoals het maken van een collage of visionboard. Als we merken dat iemands oogjes beginnen te blinken bij zo’n opdracht, dan geven we meer van die oefeningen. We werken echt op maat.”

Judy Morsa: “Uit de zelfanalyse blijkt al snel of iemand vanuit een passie voor het onderwijs heeft gekozen of om andere redenen. Soms is dat bijvoorbeeld voor de vakanties, maar blijkt dat in de praktijk wat tegen te vallen. We praten ook over wat er verkeerd loopt. Veel onderwijskrachten storen zich bijvoorbeeld aan de toeneemende administratieve taken. Of misschien was je als beginnende leerkracht te enthousiast en heb je te veel taken naar je toegetrokken. Dan kan je met je directeur in gesprek gaan en samen een oplossing zoeken. We horen ook vaak bij oudere leerkrachten dat ze zich storen aan jongere collega’s die ‘weer eens’ met vernieuwingen komen. Zij ontdekken tijdens de oefeningen waarom dit hen precies stoort. We dagen hen uit om toch in gesprek te gaan met die jongeren en bereiden dit samen voor.”

Leraars hebben de reputatie het graag beter te weten. Klopt dat of zijn ze flexibel en luisteren ze naar jullie?

Judy Morsa: “Iedereen verandert na het volgen van loopbaanbegeleiding, ook leraars. Bij de ene komt de omslag vroeger dan bij de andere, maar uiteindelijk hebben we altijd een positief resultaat. Dat maakt onze job zo tof (lacht). Iedereen maakt een transitie door, niemand blijft ter plaatse trappelen.”

Haakt dan niemand af in de loop van de begeleiding?

Judy Morsa: “Ik zeg niet dat het nooit gebeurt, maar het gaat echt over uitzonderingen.”

Lisa Van Quickelberghe: “Leerkrachten zijn ook heel plichtsgetrouw, ze maken hun oefeningen altijd zoals het hoort (lacht).”

Werken jullie ook samen met de arts of de psycholoog van de persoon die jullie begeleiden?

Judy Morsa: “Wij hebben een duidelijke deontologische code: wij mogen geen contact opnemen met de werkgever, met artsen, psychologen. We zullen wel voorstellen om bepaalde thema’s te bespreken met de psycholoog – zo die er is – of met de huisarts. Mensen zoeken sneller contact met ons dan met een psycholoog. Soms zetten we de begeleiding wel even stil en stellen we voor om eerst hulp te zoeken bij een psycholoog. Als zij zelf voorstellen dat we hun psycholoog contacteren, dan doen we dat, maar dat gebeurt heel zelden.”

Heb je de indruk dat de mensen erover spreken met hun werkgever?

Lisa Van Quickelberghe: “Dat hangt af van de uitkomst. Soms spreken ze erover met een collega, dat is mogelijk. Of als ze iets willen veranderen op de werkvloer en dit willen bespreken met hun werkgever, dan vertellen ze soms dat ze loopbaanbegeleiding gevolgd hebben.”

De dienst bestaat al meer dan vijftien jaar. Stellen jullie een tendens vast? Zijn er meer of minder hulpvragen? Komen de mensen nu met andere problemen dan vroeger?

Judy Morsa: “Toen we pas begonnen, was er nog geen sprake van burn-out. Het bestond wel, maar men benoemde het niet zo. Dat is echt iets van de voorbije tien jaar. Coaching en loopbaanbegeleiding waren toen trouwens iets totaal nieuws, nu weet iedereen dat het bestaat, ook al is er nog steeds een drempel.”

Komen er meer of minder hulpvragen?

Judy Morsa: “Het zit in stijgende lijn. Dat komt natuurlijk doordat meer mensen onze dienst kennen en doordat er meer bereidheid is om zich te laten begeleiden. Het is zeker geen taboe meer, stress en burn-out worden vlugger herkend.”

Betalen onze leden voor de begeleiding?

Judy Morsa: “De VDAB heeft ons erkend als loopbaancentrum en ze kunnen dus betalen met loopbaancheques. Leden moeten die cheques aankopen, maar als ze de opleiding afgerond hebben, worden die door het ABVV terugbetaald. Leden betalen dus eigenlijk niets.”

Vindt de begeleiding in Brussel plaats?

Judy Morsa: “Neen, we hebben twaalf loopbaancentra verspreid over 26 locaties in Vlaanderen. In principe moet je je niet ver verplaatsen.”

Hoe lang duurt een begeleiding?

Judy Morsa: “Men heeft recht op twee keer vier uur coaching en een half uur nazorg. Dat wordt flexibel ingepland. Sommige mensen zijn rond na vier uur, anderen hebben acht uur nodig. Het gaat dus om drie tot acht gesprekken. Tussen de gesprekken laten we een week of twee open, omdat het belangrijk is te reflecteren. De begeleiding duurt dus minstens een week of zes. In sommige gevallen – bijvoorbeeld bij een burn-out – kan het tot een jaar duren. We bepalen het traject altijd samen met onze cliënt.”

Krijgen jullie ook jobhoppers over de vloer?

Judy Morsa: “Die kunnen er wel tussen zitten, maar mensen komen hier maar een keer.”

Lisa Van Quickelberghe: “Onze begeleiding levert zo veel inzichten op, dat mensen meestal hun leven lang verder kunnen. We hebben een langetermijnbevraging gedaan. Zij die zes jaar geleden begeleid zijn, zeggen dat het zo een impact heeft gehad, dat ze de rest van hun loopbaan verder kunnen. Goede loopbaanbegeleiding heeft een langdurig effect.”

Voor meer informatie kan je terecht op www.abvvloopbaanbegeleiding.be



Te koud of te warm in de klas? **Geen specifieke regels voor onderwijs, wat doe je best?**

In de herfst- en wintermaanden ontvangen we geregeld klachten over de temperatuur op school. Meestal over te koude klaslokalen, een enkele keer over een te goed werkende verwarming in een uitstekend geïsoleerde omgeving. Hoe zit dat nu wettelijk met de temperatuur in de klas?

Er bestaan geen specifieke regels over de minimum- of maximumtemperatuur in een klaslokaal. De onderwijsinspectie hanteert daarom de wetgeving die geldt voor werknemers.

In een klaslokaal kan je spreken over 'licht werk'. Dit betekent dus dat de temperatuur minimum 18 graden moet zijn en maximum 29 graden mag zijn. In praktijklokalen of de turnzaal wordt meer bewogen en mag de temperatuur wat lager liggen: 14 respectievelijk 26 graden in een praktijklokaal en 12 respectievelijk 22 graden in de turnzaal.

Vaak wordt 'de koude klas' wel gemeld aan

de directie of aan de collega die zich met veiligheid en welzijn op school bekommert, maar er gebeurt niet altijd onmiddellijk iets. De ene keer is dat uit overmacht, de andere keer omdat men geen oplossing heeft. Soms wordt de verwarming in de school een week later aangezet of vroeger uitgeschakeld. Zo probeert men de energierekening te beperken. Dit kunnen wij nooit aanvaarden. Als de temperatuur de ondergrens bereikt, dan moet verwarming ingeschakeld worden.

Hoe pak je het aan?

Wacht de te koude of te warme temperatuur niet af. Vraag de directie of het overlegcomité – met de vakbondsafgevaardigden op kop – om een procedure met maatregelen uit te werken. Hierbij wordt best de preventieadviseur betrokken. De gebruikte meet- en berekeningsmethode wordt bepaald na advies van de preventieadviseur of de arbeidsgeneesheer en na

akkoord van het overlegcomité.

De procedure kan ook voorzien hoe en bij wie je de melding best doet, welke acties of maatregelen ondernomen zullen worden en welke activiteiten je kan organiseren als je omwille van de koude of warmte geen les meer kan geven.

In geen geval kan je zelf weigeren les te geven. De geplande les kan wel vervangen worden door een passende activiteit met meer of minder beweging of door naar een andere locatie te gaan. Als er een procedure bestaat, dan volg je die op. Eerder naar huis gaan of de leerlingen naar huis sturen kan je ook niet zelf doen. Daarover kan alleen het schoolbestuur of de directeur een beslissing nemen.

Wordt er echter geen enkele actie ondernomen, dan kan je zelf contact opnemen met de preventieadviseur, de arbeidsgeneesheer, de vakbondsafgevaardigde of de ACOD-secretarissen in je provincie of regio.

Jean-Luc Barbéry (jeanluc.barbery@acod.be)

Nieuwe Vlaamse regering

Jambon, de minister van onvrije kunsten

“Ik ken Jan Jambon!”, roepen rechtse achterkamerfiguren als ze hun privileges willen afdwingen. Intussen is Jan Jambon de nieuwe Vlaamse minister-president en hij voegde terloops Cultuur toe aan zijn bevoegdheden Buitenlands beleid, Ontwikkelingssamenwerking en Innovatie. Alsof het slechts een hobby is. Zijn rechts Vlaanderen wil kunst en cultuur als uithangbord maar heeft er geen afzonderlijk ministermandaat voor over.

Het samennemen van Jambons bevoegdheden illustreert hoe kunst een instrument moet worden voor een patriarchale identiteitspolitiek om ‘de grootsheid van een fier Vlaanderen’ uit te dragen. ‘De Vlaamse identiteit moet versterkt worden’, waarmee Vlaams-nationalisten ook aangeven hoe zwak die wel is. Wat de waardering van kunst en cultuur aangaat, reikt de blik van dit beleid niet verder dan een geschiedenisvervalsing inzake Vlaamse meesters.

Via een propagandakuur hoopt men onze gevoelens van wereldburgerschap, onze sympathie voor het Belgische samenlevingsmodel en ook het flamingante Calimero-complex uit te bannen. Van bovenuit wil men ons doen geloven dat we één volk zijn – wij versus zij – en dat Vlaanderen al een natie is. Omarm vanaf nu dus uw katholieke wortels – de blik op het verleden – om maar niet naar de onzekere toekomst te moeten kijken?

De paradox: het Vlaams-nationalisme vindt ‘onze’ kunst en cultuur zogezegd belangrijk, maar brengt ze onder directe controle van een minister-president die een cultuuroorlog opent tegen de Vlaamse cultuurmakers die van een ‘Vlaamsche’ conservatieve monocultuur niet moeten weten. Zo riskeren we een retour naar de feodale tijd, toen er van vrije kunstenaars nog geen sprake was en kunst de kerk en de keizer moest dienen. Want als politici willen bepalen wat cultuur is, kom je onvermijdelijk uit bij een canon van ‘goede’ en een index van ‘slechte’ kunst.

Nationalistische cultuur eerst

Het regeerakkoord wil inzetten op ‘inter-

nationalisering’, klinkt het, maar het bedoelt daarmee ‘vervlaamsing’. Vlaanderen kan pas echt stralen als het ook cultureel straalt. Blijkbaar liefst zo oogverblindend dat we de slachtoffers van dit beleid niet meer zien, met name al wie het economisch moeilijk heeft, het middenveld, vakbonden, nieuwkomers, moslims, vluchtelingen, onafhankelijke media, vrije kunstenaars en last but not least, het klimaat.

Moeten werkloze kunstenaars nu via de verplichte gemeenschapsdienst aan de slag in de opbouw van de etalagecultuur van de Vlaamse culturele vuurtoren? Flanders, State of the Arts: waar vermarkting, verarming en fiere verrechtsing thuis zijn? Jambon – medeoprichter van Vlaams Blok in Brasschaat – gaat de Vlaamse cultuur steunen door de doelgroepenvermindering voor kunstenaars te schrappen? Ach, deze minister-president zal helemaal geen kunst in het buitenland promoten maar wel dat virtuele idee van de Vlaamse natie. Via karikaturen van Rubens, bier, chocolade, wafels en frietcultuur. Arm Vlaanderen, helaas, in intellectueel en cultuur opzicht.

Het regeerakkoord is geen uitnodiging aan de internationale kunstwereld om naar onze regio af te zakken. Integendeel. Ons diverse, internationale kunstenveld moet Vlaams-nationalistisch worden. In plaats van in te zetten op hedendaags en toekomstig talent, grijpt deze regering terug naar een vals verleden van Vlaamse meesters – Pieter Bruegel de Oude is geboren in het Nederlandse Breda, Vlaanderen is pas ontstaan na de Belgische onafhankelijkheid – want dood volk spreekt machthebbers niet tegen.

Vlaamse geschiedenisvervalsing

Volgens het nieuwe cultuurbeleid moeten cultuurambassadeurs de Vlaamse identiteit promoten, wat dat ook moge zijn. Het gaat om een schijnidentiteit: populistische buiksprekers willen ons nu via kunst en cultuur aanpraten dat separatisme de wil van het volk zou zijn. Dat het ‘kostbare weefsel’ van onze Vlaamse cultuur, zoals de organische gemeenschapsmetafoor van Bart de Wever klinkt, in gevaar zou zijn door een ‘culturele elite’ en Mei 68’ers. Als

je twijfelt aan wat je echt verbindt, komen vijandbeelden natuurlijk prima van pas. Nestbevuilers vol zelfhaat zijn het, aldus het vage alt-right vijandsbeeld, die inzetten op de sociale mobiliteit van minderheden, niet ‘onze’ mensen. Met deze ‘kosmopolitische elite’ heeft men het weliswaar niet over de graaicultuur van subsidie-slurpers zoals havenbaas Huts. Handig wel, dat spookbeeld van ‘de culturele elite’, zo hoeft men het niet meer over de maatschappelijke crisis van het kapitalisme te hebben.

Separatistische shocktherapie

Het nieuwe cultuurbeleid stuurt aan op een shocktherapie: de huidige makers zouden blijkbaar tekortschieten in het uitdragen van onze cultuur, onze erfgoedinstellingen zouden te weinig aandacht hebben voor onze culturele geschiedenis. Daarom moet er een nieuw Vlaams-nationalistisch museum bijkomen, hoewel we voor die collaboratiegeschiedenis al in Kazerne Dossin terecht kunnen.

Jambon neemt ondertussen de neoliberale knuppel van de vorige cultuurminister over: er moet nog meer worden ingezet op ondernemerschap, op efficiëntiewinst inzake de bovenbouw. Achter de noodzakelijke inhaalbeweging voor de project-subsidies kunnen we allicht fluiten. Bij de vorige subsidieronde kreeg slechts 17 procent van de projecten van een recordaantal aanvragers steun. Voor de eerste ronde van 2020 loopt dat recordaantal intussen op naar 614 aanvragers. Er is in 4 miljoen euro voorzien hoewel er voor meer dan 17 miljoen euro is aangevraagd. Een zoveelste slagveld kondigt zich aan. De strategie? Nog meer besparen om te kunnen vermarkten. Dat de geëngageerde makers maar klappen krijgen van ‘de onzichtbare hand’ tot ze in de touwen hangen of in de pas leren lopen.

Volgens Jambon leert 26 mei 2019 ons dat de kiezer met ‘onbehagen’ zit. Die gaf zogezegd het signaal dat ‘het gevoel leeft dat lasten en lusten niet evenredig verdeeld zijn’. Niet het afgestrafte beleid is het probleem, plots is de nieuwkomer zondebok van dienst. Een handig excuus om het 70-puntenplan van het Vlaams Blok mee uit te voeren. Het stijgende onbehagen



ten gevolge van het Zweeds wanbeleid wil men blijkbaar gebruiken om tegen 2024 via een kartel van N-VA en Vals Belang een staatsgreep te forceren. Het huidige cultuurbeleid moet in aanloop daarvan dienen als één grote verkiezingscampagne die ons volgens Marius Meremans (N-VA) moet aanpraten dat wij één volk zijn, één natie. Met één leider?

Het middenveld mobiliseert

Rechts Vlaanderen wil helaas polariseren tegen de ander die minder heeft en sommigen daarom angst inboezemt. Solidariteit moet plaatsmaken voor een racistisch apartheidsbeleid tegen nieuwkomers. En onder de vlag van een 'jobbonus' wil men van lage lonen het nieuwe normaal maken. Dit is een beleid dat de nieuwkomers uit Vlaanderen wil buitenpesten en ze in

Brussel en Wallonië wil dumpen om zo een federale crisis te veroorzaken, dus op de kap van mensen die al diep in de miserie zitten. Een beleid dat kritische stemmen wil smoren en de VRT in naam van de neutraliteit als een Vlaamse propagandazender wil inzetten voor een politieke agenda waaraan de meerderheid van de Vlamingen geen boodschap heeft. Wie er nog aan twijfelt dat N-VA – Vlaams Belang Light zeg maar – andersdenkenden aan de ketting wil, moet even kijken hoe het sociaal-culturele middenveld zal worden aangepakt. De nieuwe regering gaat inbreken in het recente decreet van de sociaal-culturele sector om de subsidievoorwaarden aan te halen. Wie niet 'inclusief Vlaams' werkt – lees: wie niet meewerkt aan de strenge, discriminerende inburgering en het mensenrechten schendende uitwijksbeleid – komt in de problemen.

Unia is al kop van jut, dat moet een 'Volks-unia' worden die in gevallen van discriminatie niet meer naar de rechter durft te stappen. Jambon hanteert hiermee een schrikdraad voor de rest van de socio-culturele sector, omdat de Zweedse regering natuurlijk ook wel weet dat de tegenkracht uit deze hoek zal komen.

De kunstensector kende Jambon al van de wet-Jambon, een bewakingswet die er na de terreuraanslagen kwam, waardoor musea halsoverkop moeten investeren in de diensten van te dure privé-beveiligingsfirma's, wilden ze hoge boetes vermijden. Nu dringt er zich een andere integrale disciplinerende op die inzet op een hertekening van het kunstenveld om zo onze cultuur in een greep te krijgen en onze geschiedenis te kunnen herschrijven. Maar een belangrijk deel van onze geschiedenis, zo leren we in de tentoonstelling die opgesteld staat in het bezoekerscentrum van het Vlaams Parlement, is de manier waarop het brede middenveld in ons land een belangrijke democratische kracht was en is 'in het ontstaan van de Vlaamse natie'. 'Het middenveld mobiliseert', zo luidt een titel in die tentoonstelling. De volgende jaren zullen bewijzen dat het middenveld ook deze extreemrechtse aanval zal weerstaan. De vakbond moet hierin een voortrekkersrol opnemen en samen met de rest van het middenveld- de milieubeweging, kunstenaars... - een vuist maken. De consensuspolitiek is dood, de tijd van collectieve strijd is aangebroken.

Robrecht Vanderbeeken

Kort nieuws

Flexwerkers krijgen vanaf 1 oktober een loon voor het volgen van opleidingen

Er staat heel wat te veranderen in 2019. De ecocheques voor tijdelijke contracten verdwijnen en een hogere eindejaarspremie, inclusief voor flexwerkers, komt in de plaats. Precaire flexwerkers krijgen extra steun: ze kunnen een beroep doen op het sectoraal opleidingskrediet en voor maximum vijf dagen via dagcontracten een loon ontvangen tijdens de opleidingsda-

gen. Meer info vind je op: www.podiumkunsten.be

Workshops 'Intimacy Coaching'

In de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag organiseren de sociale partners in samenwerking met het Sociaal Fonds twee (Engelstalige) workshops 'Intimacy on Stage', respectievelijk voor spelers (12 november 2019) en leidinggevendenden (13 november 2019). Hoe ga je om met intieme scènes en hoe creëer je daarvoor een

veilige omgeving? Interesse? Schrijf snel in, het aantal plaatsen is beperkt. Meer info: www.podiumkunsten.be

ACOD Brussel verhuist

Cultuurwerkers die ingeschreven staan in het Brusselse gewest en een consultatie willen, kunnen vanaf begin november terecht op de nieuwe locatie: Emile Jacquemainlaan 20.

De VRT is van de Vlaming, niet van de Vlaamse regering

Van bij de startnota van N-VA afgelopen zomer, was het duidelijk dat de ideologische aanval op de openbare omroep was ingezet. De VRT moest en zou een instrument worden om de 'Vlaamse identiteit' van de N-VA door de strot van onze samenleving te duwen. In de tekst van het regeerakkoord waren die plannen nauwelijks afgezwakt. Bovendien werden ze aangevuld door nog meer aanvallen op de autonomie en het personeel van de openbare omroep.

Het was de keuze van eerdere regeringen om de VRT te verzelfstandigen en de vrije markt op te sturen. Nu de patroons van de commerciële media vrezen voor hun winsten, moet er blijkbaar actief ingegrepen worden in de bedrijfsvoering van de VRT. Toen minister-president Jambon eindelijk de begrotingstabellen tevoorschijn haalde, bleek de aanval ook financieel te zijn. De regering Jambon noemt de VRT een deel van de gesubsidieerde sector en trekt dus op vijf jaar tijd 12 miljoen euro aan dotatie in. Maar daarnaast zijn we volgens de Vlaamse regering ook een Vlaamse administratie, dus worden de werkmiddelen niet geïndexeerd en wordt een op drie gepensioneerd collega's niet vervangen. Samen met verbroken beloftes uit het verleden is dat goed voor 44 miljoen euro besparingen tegen 2024 en een mogelijke vermindering van 250 jobs.

Het breekpunt voor de VRT is bereikt: nog verdere besparingen zijn geen afslanking meer maar een afslachting. ACOD VRT vormde front met de andere vakbonden en personeelsorganisaties, zoals de redactieraad van de nieuwsdienst. Onder de noemer van #iedereenVRT zullen acties volgen. Het vakbondsfront heeft alvast een stakingsaanzegging ingediend tot eind januari 2020. Ook voor de directie van de VRT heeft al gereageerd. Op een algemene personeelsvergadering is beslist om hen het mandaat te geven in naam van de 2000 personeelsleden met de Vlaamse regering te onderhandelen om de besparingen teniet te doen.



ACOD VRT volgt die onderhandelingen nauw op en zal ingrijpen met (hardere) acties als dat nodig is.

Wies Descheemaeker
secretaris ACOD VRT

Agenda

What About (Y)our Future?

In het kader van de sensibiliseringscampagne We Own It, over het belang van ons publiek bezit, nodigen Vooruit, Victoria Deluxe en ACOD Cultuur (maximaal) 75 diverse jongeren uit om met elkaar in gesprek te gaan over hoe zij naar de toekomst kijken. Hoe denken zij over sociale zekerheid, kwaliteitsvolle gezondheidszorg en werkbaar werk? Vinden ze dat ze deel kunnen uitmaken van de publieke organisatie van onze samenleving. En vooral: hoe kunnen en willen zij zich organiseren om een duurzaam en solidair samenleven mogelijk te maken?

"YOUR **FUTURE** IS CREATED BY WHAT
YOU DO **NOT** { **TODAY** } **TOMORROW**"

5 november 2019

van 19.00 tot 22.00 uur,
Balzaal Vooruit, Gent.

Meer info: www.vooruit.be.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren op brouwerijbezoek

Op dinsdag 10 december 2019 bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen de 120 jaar oude familiebrouwerij Haacht. Het bezoek start om 12 uur aan Brasserie Brouwershof (Provinciesteenweg 10, 3150 Haacht) voor een lunch. Daarna trekken ze naar feestzaal Den Ast (Provinciesteenweg 40, 3150 Haacht) voor de start van het brouwerijbezoek.

Je kan met de trein komen tot station Haacht (op 2 minuten wandelen van Brouwershof/Den Ast) of met de auto. Er is gratis parking bij Brasserie Brouwershof. Het vervoer is uiteraard op eigen kosten. Deelname kost 21 euro per persoon, indien je het dagmenu neemt.

Om organisatorische redenen graag inschrijven voor 2 december via e-mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03 213 69 20 of ACOD Mechelen 015 41 28 44. De inschrijving wordt pas geldig na betaling van 21 euro per persoon op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S19BRHA.

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

De Seniorencommissie nodigt de gepensioneerde leden van ACOD Limburg, samen met hun eventuele partner, uit op haar

nieuwjaarsreceptie van dinsdag 21 januari 2020 (van 13 tot 16 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3510 Kermt/Hasselt). Alle aanwezige leden krijgen naast drank en hapjes ook een geschenkje aangeboden.

Gastsprekers zijn Pierre Vrancken (voorzitter ABVV Limburg), Werner Roelandt (Algemeen secretaris ACOD) en Chris Reniers (Voorzitter ACOD). Tijdens deze receptie wordt ook onze jaarlijkse prijs aan een sociaal bewogen persoon uitgereikt. Vorig jaar was die eer weggelegd voor professor Wim Distelmans.

Inschrijven kan via ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, 011 30 09 70 (tijdens kantooruren) of limburg@acod.be.

Vlaams-Brabant

Eetfestijn senioren

Op donderdag 5 december 2019 om 12 uur organiseert ACOD Vlaams-Brabant haar jaarlijks intersectoraal seniorenfeest in ons Achtenhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. De deuren gaan open om 11.45 uur.

Op het menu staat aperitief, buffet met voorgerechten, buffet met koude en warme hoofdgerechten en dessertbuffet. Dranken, wijn, bier en frisdranken naar keuze zijn inbegrepen.

Inschrijven kan tot 20 november 2019, en-

kel door storting van 20 euro per persoon op rekening BE94 8777 9928 0114 van ACOD Vlaams-Brabant met vermelding van naam, sector en aantal deelnemers.

West-Vlaanderen

afdeling Oostende

Week van de vrouw

Op Nationale Vrouwendag geeft ACOD Oostende, in samenwerking met zeven andere organisaties en met de steun van de Provincie West-Vlaanderen, het startschot voor #weekvande vrouw! De filmclub vertoont aangepaste films, Bibliotheek Kris Lambert stelt biografieën van vrouwen tentoon en de Babbelbox schuift het thema vrouwenrechten naar voor. Een divers aanbod wordt aangeboden tijdens 'Week van de vrouw' (12 tot 19 november 2019), nl. chocoladeproeverij, Vrouwen van morgen, doodlen op een handtas, samenlezen, knap recyclen, Creating Edges, wijn uit Zuid-Afrika proeven, Solidair met de wereld, vrouwenwandeling en geboorte en gewoonten (deze activiteiten zijn toegankelijk voor vrouwen en mannen). De week wordt afgesloten met een Vrouwenfeest, waarbij creativiteit voorop staat (enkel voor vrouwen en kinderen). Wil je aan dit laatste deelnemen? Neem dan een dessert mee voor 6 personen of betaal 5 euro. Het volledige aanbod en de inschrijving, zijn terug te vinden op www.vormingplusow.be.