

Tribune

**federale
begroting
besparing in
openbare sector
is
besparing op
jou en mij**

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	11
Tram Bus Metro	16
De Post	18
Gazelco	19
Telecom	20
Federale Overheidsdiensten	23
Vlaamse Overheidsdiensten	27
Onderwijs	33
Cultuur	38
Agenda	39
Linux+	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:

Filip Baeckelandt, Hugo Deckers, Jef De Doncker, Richard De Winter, Jos Digneffe, Mil Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert, André Vandekerckhove, Rita Coeck

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Jaarabonnement Brood en Rozen

Winnaars Verrassings-dvd

Johan Cottenier (Otegem), André Boeykens (Oudenaarde), Hubert Van Rompuy (Lier), Dirk Rotsaert (Brugge) en Philippe Reynaert (Oudenaarde) zijn de gelukkige winnaars van de verrassings-dvd. Zij wisten dat Annemie Turtelboom (Open VLD) federaal minister van Binnenlandse Zaken werd, dat Pascal Smet (sp.a) de post van Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel voor zijn rekening neemt en dat Joke Schauvliege (CD&V) Vlaams minister van Leefmilieu, Natuur en Cultuur is.

Nieuwe prijs:

Jaarabonnement Brood en Rozen

Brood en Rozen is een driemaandelijks wetenschappelijk tijdschrift uitgegeven door Amsab – Instituut voor Sociale Geschiedenis. Het brengt artikels en informatie over recente en historische sociale bewegingen uit binnen- en buitenland. Tribune geeft vijf jaarabonnementen weg als je het antwoord weet op onderstaande vragen.

Vragen

- Als men aan de nodige voorwaarden voldoet, kan men als ouder nu ook een studietoelage krijgen voor een kindje in het kleuteronderwijs. Hoeveel bedraagt die vaste toelage per kleuter?
- Het TALIS-onderzoek naar lesgeven en leren wordt opgezet door de OESO. Waarvoor staan de letterwoorden TALIS en OESO?
- Hoeveel van de 80 bestaande kazernes zullen hun deuren moeten sluiten in de drastische legeraflankings aankondiging door minister De Crem?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Als je het mij vraagt

Armoede in tijden van besparingen

Uit een studie blijkt dat één op zeven Belgen onder de armoedegrens leven. Toch wel een pijnlijke vaststelling...

Chris Reniers: "Die cijfers hebben me erg getroffen. Alleenstaanden hebben 976 euro per maand nodig om menswaardig te leven, terwijl het leefloon slecht 697 euro bedraagt, dus 30% minder. Gezinnen met twee schoolgaande kinderen brengen het er trouwens niet beter van af. Ze kunnen maximum 1.235 euro leefloon ontvangen, terwijl hun kostenplaatje oploopt tot 2.153 euro per maand, bijna het dubbele! Gepensioneerden en alleenstaande moeders krijgen het het hardst te verduren. In de praktijk moeten ze elke eurocent omdraaien om rond te komen met hun kleine inkomen. Dat staat in schril contrast met de lonen van onze parlementsleden en beleidsmakers, die ondertussen discussies voeren over miljarden alsof het niets is. Humo (3607) publiceerde deze maand cijfers, waaruit blijkt dat ministers als gauw 10.000 euro netto per maand verdienen, gouverneurs 8.600 euro en parlementsleden 5.500 euro – zonder extra's. Tja, met zo'n inkomen leid je natuurlijk een heel ander leven."

Ergens die najaar begint de Nationale Pensioenconferentie. Die wil het Belgisch pensioenbeleid voor de komende jaren uittekenen. Welke houding zal de ACOD aanpakken?

Chris Reniers: "We zijn alleszins niet van plan de discussie te voeren over de hoogte van de pensioenen – zeker niet voor die van de openbare diensten. Voldoende studies hebben aangetoond dat het zogenaamde hoge ambtenarenpensioen in de buurt ligt van het Europees gemiddelde. Het Belgisch gemiddelde is stukken lager, wat alleen maar aantoont hoe triestig het gesteld is met het Belgische werknemerspensioenen. De enige manier waarop onze gepensioneerden er nog in slagen om te overleven en toch min of meer hun levensstandaard te behouden, is dankzij een

leven lang hard te werken en fervent te sparen. Zoals bekend bezitten ook veel Belgen een huis, maar daar zou als het van Open VLD afhangt wel eens een einde aan kunnen komen. De liberalen willen een vierde pensioenpijler creëren, waarbij gepensioneerden hun huis stukje bij beetje aan de bank kunnen verkopen, in ruil voor een maandelijks som geld. In Nederland bestaat dit systeem al en daar heet het heel toepasselijk de 'op-eet-hypotheek'. Je eet immers als het ware je huis op. Gewoonweg een absurd systeem, zeker omdat je op lange termijn riskeert je huis weer te moeten terughuren."

Ook in Nederland is er een akkoord gesloten over de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd naar 67 jaar. In België bedraagt die nog 65 jaar. Acht je een verhoging hier ook mogelijk?

Chris Reniers: "Voor de ACOD is een verhoging onbespreekbaar. Daarmee sluiten we ons overigens aan bij het standpunt van het ABVV, dat door Rudy De Leeuw in Knack werd verdedigd. Hij benadrukt dat Nederland het slechte voorbeeld geeft. Het is absoluut onverantwoord mensen te verplichten langer aan de slag te blijven om een volledig pensioen te ontvangen, wanneer je tegelijk af te rekenen hebt met een hoge jongerenwerkloosheid. Als de ouderen aan het werk blijven, komen die immers niet aan de bak. Veel nuttiger zou de ontwikkeling en uitbouw van uitboltrajecten zijn. Daarmee kunnen oudere werknemers hun loopbaan geleidelijk afbouwen en zo langer aan de slag blijven. Tegelijk wordt er ook plaats gemaakt voor de instroom van jonge werknemers. Het opdrijven van de pensioenleeftijd is trouwens niet logisch. Niet elke job is dezelfde en niet iedereen kan zijn of haar type van werk op oudere leeftijd blijven doen."

De federale regering heeft dan eindelijk toch een akkoord kunnen bereiken over de begroting.



Chris Reniers - Algemeen Secretaris ACOD

Chris Reniers: "Het is volkomen onduidelijk wat de banksector en de energiesector uiteindelijk zullen moeten betalen. Er worden grote verklaringen afgelegd, die achteraf leugens blijken te zijn. Uiteindelijk zullen het toch de gewone man en vrouw zijn die het gelag zullen betalen. Elke opgelegde belasting zal immers doorgerekend worden aan de klanten – dus jij en ik. Zulk rekenwerk kan ik maar moeilijk een ernstige begroting noemen."



Interview Theo Compennolle “De mens kan niet multitasken”

Theo Compennolle is een expert op het vlak van onderzoek naar stress en de gevolgen daarvan voor het functioneren van de mens op het werk en in het privé-leven. Hij was Suez Chair in Leadership and Personal Development aan de Solvay Business School, Adjunct Professor at large aan het INSEAD, Visiting Professor aan de Vlerick School for Management en Professor aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Naast zijn grote erkenning in de academische wereld, organiseert Compennolle ook workshops voor bedrijven en instellingen en biedt hij een 'handleiding voor de mens' aan. Tribune wou meer weten over zijn visie op stress en de stelling dat multitasken een illusie is.

Uit uw onderzoek blijkt dat de mens een kritische massa aan stress nodig heeft om goed te kunnen functioneren. Er bestaat dus zowel positieve als negatieve stress.

Theo Compennolle: “Als je kijkt naar je eigen leven, kan je vaststellen dat je niets belangrijk hebt gepresteerd zonder

een goeie dosis stress. Alle belangrijke momenten in je leven, zowel persoonlijk als professioneel, gaan gepaard met stress. De mens heeft een zekere mate van stress nodig om emotioneel, intellectueel en lichamelijk goed te presteren. Een mooi voorbeeld daarvan zijn bekerwedstrijden in het voetbal. Elk jaar weer worden ‘grote’ ploegen geklopt door ‘kleine’ ploegen uit lagere afdelingen. Dat komt omdat de grote ploegen de kleine onderschatten en dus met onvoldoende stress aan de wedstrijd beginnen en ondermaats presteren. Voor de kleine ploegen is het net omgekeerd.”

U onderscheidt dus verschillende stressniveaus, waaraan verschillende prestaties gekoppeld zijn?

Theo Compennolle: “Inderdaad. Bij een erg laag stressniveau is er sprake van een ‘bore-out’. Je merkt dat bij sommige werknemers, die geen uitdaging meer voelen op hun werk en zich beginnen te vervelen. Langdurig gebrek aan stress kan dus negatief werken. Pas wanneer

het stressniveau toeneemt en er een uitdaging is, komt de mens terecht in een plezierfase en begint hij goed te presteren. Het stressniveau mag dan zelfs nog stijgen naar een niveau waarbij je op de toppen van je tenen loopt. Dat zijn stresspieken, waarbij men op het maximum van zijn kunnen presteert, maar die niet te lang mogen duren. Als dat hoge stressniveau te lang aanhoudt, voelt het werk aan als een karwei, iets vervelends, tot het uiteindelijk mis gaat. Op dat moment verandert de positieve stress in negatieve stress en lijdt de prestatie eronder. Stress wordt dan een bedreiging voor het lichamelijk en emotioneel-psychisch functioneren.”

De mens is dus niet gemaakt voor lange stressperiodes?

Theo Compennolle: “We zijn eigenlijk nog steeds oermensen. Afhankelijk van de lengte van de knots en de grootte van het dier zijn er maar twee mogelijkheden: aanvallen of snel weggrenen. De mens is gemaakt voor de sprint,

niet voor de marathon. Ook bij marathonlopers zie je trouwens dat ze hun wedstrijd indelen met snelle stukken en stukken voor recuperatie. Ze bouwen dus stresspieken in, anders houden ze dat niet vol. Iedere mens functioneert zo. Wanneer de stress onhoudbaar wordt, gaan daar signalen aan vooraf. Als manager of collega moet je daar wel op letten bij de andere werknemers."

Welke signalen zijn dat dan?

Theo Compennolle: "Die zijn eigenlijk voor iedereen verschillend. Sommige mensen worden prikkelbaar, andere klappen dicht, nog anderen worden agressief of hyperactief. Je mag niet vergeten dat niet iedereen dezelfde stresscurve heeft. Er zijn mensen die op een bepaald punt al begeven onder de stress, terwijl iemand anders bij eenzelfde activiteit nog in de plezierfase zit. We kennen allemaal stress, maar beleven het individueel."

Zijn er manieren om stress op te vangen?

Theo Compennolle: "Omdat er vaak weinig te doen valt aan de bronnen van de stress, is het cruciaal om te kijken hoe je de veerkracht van een persoon, team of organisatie kan verbeteren en verhogen. Bij voldoende veerkracht kunnen mensen hun stressniveau laten variëren, waardoor ze niet altijd aan dezelfde hoeveelheid stress blootgesteld worden. Door een hoge veerkracht kan je op een gezonde manier omgaan met stress. Daar is uiteraard goed 'people management' – omgaan met mensen – voor nodig en een aangepaste stijl van leidinggeven. De meeste veerkracht haal je echter uit een goed steunend, sociaal netwerk. Voor mannen is dat op de eerste plaats hun partner. Vrouwen kunnen rekenen op een uitgebreider sociaal netwerk."

Vanwaar dat verschil?

Theo Compennolle: "Omdat mannen veel minder gemakkelijk met anderen praten over zichzelf dan vrouwen, is hun partner meestal het voornaamste aanspreekpunt. Vrouwen kunnen veel vlotter met anderen praten over hun gevoelens en hebben daardoor ook een gevarieerder en breder netwerk. Het steunend sociaal netwerk bestaat zowel privé, als op het werk. Ook daar heb je

immers collega's en een baas die voor de nodige emotionele en praktische ondersteuning kunnen zorgen. Hoe breder en sterker het sociaal netwerk, hoe meer men aan kan. Zonder die steun lijdt je veel meer onder stress."

Slagen mensen er wel in hun persoonlijk en privéleven van elkaar af te sluiten en te scheiden?

Theo Compennolle: "Sommigen kunnen dat, maar het is niet altijd goed. Vooral mannen hebben de neiging om dat te doen, net terwijl hun vrouw misschien wat meer betrokken zou willen zijn bij wat hij op het werk beleeft. Dat verschilt echter van koppel tot koppel. Vaak is het zo dat mensen nood hebben aan wat tijd om de omschakeling te kunnen maken tussen de werk- en de thuissituatie om de werkstress te verwerken. Zonder die 'pauze' riskeren ze gestrest thuis te komen en reageren ze zich af op hun gezin. Maar ook dat verschilt van mens tot mens."

Stress kan heftige emoties veroorzaken, die het rationeel brein afsnijden.

Bij momenten van hoge stress reageren mensen soms heel anders dan we van hen gewoon zijn. Hoe verklaart u dat?

Theo Compennolle: "We hebben een emotioneel en rationeel brein, die elkaar normaal gezien in evenwicht houden en ondersteunen. Stress kan heftige emoties veroorzaken, die dan het rationeel brein afsnijden. Het emotioneel brein neemt het dan over – dat kan je zelfs zien op hersenscans. In dat geval worden we enkel nog gedreven door het primitieve, emotionele brein en handelen we voornamelijk op basis van basale emoties, zoals woede, angst, lust, enz. Als je daarna terugkijkt op je acties vraag je je soms af 'waar was mijn verstand'? De enige manier om in heftige emotionele situaties te kunnen overleven, is mensen drillen. Dat doet het leger, zodat de manschappen zelfs bij hoge stress en emotie reflexmatig het 'juiste' doen."

Neemt het emotionele brein het vaak over in het dagelijkse leven als gevolg van hoge stress?

Theo Compennolle: "Er zijn twee vormen van stress die de normale werking van een brein kunnen verstoren: buitengewoon hoge piekstress en langdurige stress van een laag niveau zonder recuperatieperiodes. De mens kan zeer veel stress aan, maar niet gedurende lange tijd. Er is nood aan periodes van rust, voor recuperatie. Die zijn trouwens cruciaal opdat mensen goed kunnen functioneren op momenten van hoge stress. Tijdens de rustperiodes wordt er best niet te veel gevraagd van de mens – eenvoudige taken volstaan. Wat zie je dat brandweermannen doen tussen hun interventies? De kazerne opruimen, het materieel onderhouden, kaarten, enz. Die rustperiodes zijn heel nuttig voor hun goed functioneren. Los daarvan is het voor hen ook belangrijk dat ze gedruild zijn om hun werk te kunnen uitvoeren in momenten van hoge stress en emotionele belasting. Op dat moment mag hun emotioneel brein het niet overnemen."

Men hoort vaak dat mensen door hun vele verantwoordelijkheden proberen alles tegelijk te doen en beginnen te multitasken. Is dat dan ook geen grote bron van stress?

Theo Compennolle: "Absoluut! De mens kan niet echt multitasken. Ons bewust denkend brein is daar niet voor gemaakt. Uit onderzoek blijkt dat mensen die zogenaamd multitasken slechter presteren dan mensen die zich met één ding tegelijk bezighouden. Omdat mensen van alles willen doen en te weinig tijd hebben, proberen ze al die zaken tegelijk te doen. Maar omdat dat onmogelijk is, presteren ze minder goed waardoor het risico op mislukking toeneemt."

Als multitasken niet echt kan, wat is dan het fenomeen dat we multitasken noemen?

Theo Compennolle: "Strikt genomen betekent multitasken dat ons brein verschillende processen tegelijk afhandelt. Maar net zoals een processor van een computer kan ons bewust brein enkel in serie werken: het ene proces na het andere. Ik zeg ons bewust brein, omdat ons onbewust brein ondertussen wel allerlei zaken tegelijk laat functioneren



zonder dat we daar bewust weet van hebben, zoals bijvoorbeeld ons hart laten kloppen. Ons bewust brein kan echter slechts één ding tegelijk. Wanneer we denken dat we verschillende zaken tegelijk doen zoals bij multitasken, doen we die uiteindelijk niet simultaan. Het is een voortdurende opeenvolging van acties, waarbij je brein steeds de aandacht verplaatst. Aan die verplaatsing is een kost verbonden en juist daardoor ga je in de fout. Hoe meer taken je probeert te doen en hoe minder die verband houden met elkaar, hoe hoger de kosten en de kans op fouten.”

De regel is dus: één taak tegelijk?

Theo Compennolle: “Uit onderzoek blijkt dat zelfs de minste afleiding bij het uitvoeren van een taak, bijvoorbeeld het geluidje van een binnenkomende mail, al voor een dramatische daling in concentratie zorgt. Mensen moeten proberen zichzelf te beschermen door hun taken zoveel mogelijk af te ronden. E-mail is voor velen een factor die de productiviteit meer ondermijnt dan helpt. De voortdurende toestroom van berichten werkt buitengewoon storend. Het is verstandiger slechts enkele keren per dag je mail te checken en je de rest van de tijd met je ander werk bezig te houden. Het eerste uur van de dag doe je trouwens best serieus werk, omdat dan je brein het frist is. De mails komen later wel aan bod.”

Biedt het onvermogen van het brein tot multitasken dan een verklaring voor bijvoorbeeld de trieste ongevallen van ouders die hun kind in de wagen vergeten met soms dodelijke afloop?

Theo Compennolle: “Daar is inderdaad een verband. Multitasken is als een jongleur die 6 ballen in de lucht houdt met één hand. Geen enkele jongleur kan dat. Je moet dan niet verbaasd zijn dat er ballen vallen, zelfs heel kostbare ballen, zoals je baby vergeten in je auto op de parking in de zon. Een simpel telefoontje van het werk in de auto kan het brein doen overschakelen naar de werksituatie waardoor het stukje thuissituatie dat achteraan in de wagen zit, wordt verdrongen naar de achtergrond.”

Stress op het werk heeft een grote invloed op het welzijn. Welke rol kunnen vakbonden spelen om die situatie te verbeteren?

Theo Compennolle: “Op de eerste plaats, en zeker in tijden van crisis, is het voor vakbonden en werkgevers nuttig uit het conflictmodel te stappen en samen te werken om de negatieve stress te verminderen en de veerkracht van de mensen te bevorderen. Ik heb in verschillende bedrijven als prachtige, succesvolle projecten daarrond kunnen begeleiden. Verder zouden vakbonden werknemers beter tegen zichzelf beschermen, wanneer die vragen om langere of roterende shiften. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt vaak dat die minder gezond zijn. Soms mag je ook als vakbond een conflict met je achterban riskeren als het om hun welzijn gaat. Tot slot is volgens mij ook het onderscheid tussen arbeiders en bedienden totaal absurd geworden. Gewone spierarbeid bestaat niet meer: iedereen is een breinwerker tegenwoordig. Het bewijs is dat wanneer je onvoldoende intellectuele capaciteiten hebt, je gewoon geen werk meer vindt. De ‘domme’ handarbeid is overgenomen door machines. En die moeten dan weer bediend worden door mensen met een voldoende ontwikkeld brein én met goede sociale vaardigheden.”

Hoe breder en sterker het sociaal netwerk, hoe meer men aankan.

Wat vaak opvalt is dat mensen die goed presteren, beloond worden met een promotie waardoor ze met veel meer stress krijgen af te rekenen. Stress die ze niet aankunnen.

Theo Compennolle: “Vaak is het niet zo dat ze de stress niet aankunnen, maar simpelweg dat ze niet weten hoe er mee om te gaan. Een fout die veel bedrijven maken is dat ze een fantastische specialist, iemand die erg goed is in z’n werk, promoveren tot leidinggevende. Dikwijls blijkt die dan maar een gemiddeld manager te zijn. Je bent je specialist kwijt. Niet iedereen is goed in people management. Sommige bedrijven in de farmaceutische sector hebben dat begrepen. Ze tekenen twee carrières uit voor hun onderzoekers. Sommige onderzoekers, die goed met mensen kunnen omgaan, kunnen promoveren van onderzoeker naar manager, met alle voordelen daaraan verbonden. Anderen krijgen ook een promotie, met alle daaraan verbonden voordelen, maar ze geven geen leiding. Als je zo uitstekend presteert kan je qua status zelf hogerop komen dan je eigen manager. Op die manier is het een win-winsituatie voor bedrijf en werknemer.”

Kan de overheid macro-economisch het stressniveau in de samenleving of economie beïnvloeden?

Theo Compennolle: “Zowel overheid als bedrijven zouden graag pasklare oplossingen hebben om de stress in de maatschappij of op de werkvloer in één keer te doen dalen. Zo eenvoudig is het echter niet. Je moet stress altijd onderzoeken en analyseren waar die zich voordoet, op een zo laag mogelijk niveau. De oorzaken en oplossingen zijn steeds specifiek verbonden aan de locatie, het werk, de mensen en hun manager. Er bestaat niet één pasklare oplossing. Je moet steeds op maat werken. Het zou trouwens nuttig zijn als kinderen al op school zouden leren hoe ze met stress moeten omgaan.”

ACOD-studiedag pensioenen

Op 8 oktober organiseerde de ACOD een zeer gesmaakte studiedag over de pensioenen. Bruno Tobback, Leona Detiège, Jef Maes (studiedienst ABVV) en Nele Lijnen (Open VLD) debateerden over de situatie van de pensioenen in ons land en de mogelijke oplossingen om ze ook in de toekomst

betaalbaar te houden. Voornaamste conclusie was dat de pensioenen van de werknemers te laag zijn en dat die best opgetrokken worden naar het niveau van de ambtenaren - overigens dichter bij het Europees gemiddelde.



ACOD-studiedag interimarbeid in de openbare sector

Op 15 oktober organiseerde de ACOD een interessante studiedag over de zin en onzin van interimarbeid in de openbare sector. Herwig Muyldermans (Federgon), François Florizoone (kabinet minister van Ambtenarenzaken Steven Vanackere), David Geerts (sp.a) en Nadine Marechal (GIBS ACOD Antwerpen) zetten hun standpunten uiteen en gingen in debat. ACOD-voorzitter Karel Stessens stelde in zijn besluit dat naast de statutaire en contractuele werkgelegenheid in de openbare sector, interimtewerkstelling niet wenselijk is. Indien het toch voorvalt, dan best zo beperkt en sporadisch mogelijk.



ABVV-jongeren helpen met studietoelage

Studeren is fijn, alleen spijtig dat het meestal ook (veel) geld kost. Voor de ene is dat al een groter probleem dan voor de andere. Om het voor iedereen betaalbaar te houden, voorziet de Vlaamse overheid voor de diverse onderwijsniveaus heel wat centen. Helemaal kosteloos wordt studeren daardoor nog niet en daarom blijven de ABVV-jongeren daarvoor ijveren. Ondertussen helpen zij je alvast uit te vissen of je al dan niet recht hebt op een studietoelage. Je kan daarvoor een beroep doen op hun Magik vzw voor informatie, vragen, opmerkingen of om je studietoelage te laten berekenen.

Meer centen en mogelijkheden

De laatste jaren voorziet de overheid heel wat meer geld voor jongeren die studeren. Zo zijn er toelages voor zowat elk onderwijsniveau: basisonderwijs (kleuter- en lager onderwijs), het secundair onderwijs (voltijds secundair onderwijs en het deeltijds leerplichtonderwijs, inclusief de leertijd bij Syntra) en het hoger onderwijs (hogescholen en universiteiten).

Wanneer heb je er recht op?

Om van een of meerdere toelagen te kunnen genieten, moet je aan bepaalde voorwaarden voldoen. Die kunnen verschil-

len per onderwijsniveau. Er zijn nationaliteits-, pedagogische en financiële voorwaarden. De toegekende bedragen zijn verschillend per onderwijsniveau en per situatie. Voor het kleuteronderwijs wordt er een vast bedrag van 82,16 euro per kleuter toegekend. Leerlingen in het lager onderwijs kunnen rekenen op een financiële ondersteuning van minstens 92,43 euro en maximum 184,86 euro. Een scholier in het voltijds secundair onderwijs heeft recht op minstens 115,12 euro (minimum voor externe leerlingen) en maximum 1016,29 euro (volledige toelage voor leerlingen die op internaat zitten). Sommige leerlingen hebben zelfs recht op nog een grotere toelage (leerlingen in de 4^{de} graad, gehuwde, zelfstandige of alleenstaande leerlingen en leerlingen in het 7^{de} jaar van het voltijds technisch of beroepsonderwijs). Voor deeltijds leerplichtigen gaan de bedragen van 96,83 euro tot 290,49 euro. Omdat de kosten voor het hoger onderwijs veel hoger liggen, is de toelage daar ook hoger. De studiebeurzen variëren van 225,94 euro tot 4707,62 euro voor studenten op kot en tot 3045,37 euro voor niet-kotstudenten. Opgelet, het gaat om bedragen voor een voltijds studietraject. Volg je een ander studietraject, dan heb je recht op een percentage van het betreffende bedrag.

Doe op tijd een aanvraag

Je kan je studietoelage voor het schooljaar 2009-2010 aanvragen tot 30 juni 2010. Wanneer je recht hebt op een of meerdere toelagen, dan ontvang je die in principe binnen de twee maanden na de aanvraag. Onvolledige dossiers kunnen wel wat vertraging oplopen. Dus hoe vollediger je aanvraag, hoe vlugger je de toelage ontvangt. Omdat de voorwaarden en de berekeningen niet altijd eenvoudig zijn, kan je het best een beroep doen op de diensten van Magik vzw.

ABVV-jongeren helpen je

In diverse regio's organiseren ABVV-jongeren plaatselijke zitdagen over studietoelagen. Je kan er terecht met al je vragen en voor alle nodige aanvraagformulieren. De medewerkers van ABVV-jongeren gaan na of je al of niet recht hebt op een of meerdere toelagen en berekenen de bedragen. Zij vullen ook je aanvraag in. Kom zeker eens langs, ook al had je eerder geen recht op een toelage of denk je dat je toch niet in aanmerking komt. Magik vzw zet haar kantoren voor je open. Meer info vind je op de website www.magik.be.

ABVV-jongeren vind je in: Aalst 053/72.78.23 - Antwerpen 03/220.66.92 - Brugge 050/44.10.40 - Brussel 02/552.03.63 - Dendermonde 052/25.92.88 - Gent 09/265.52.67 - Hasselt 011/28.71.41 - Kortrijk 056/24.05.36 - Leuven 016/27.18.94 - Mechelen 015/29.90.63 - Oostende 059/55.60.55 - Roeselare 051/26.00.93 - Ronse 055/33.90.07 - Sint-Niklaas 03/760.04.32 - Turnhout 014/40.03.13.



Wat nu?

De overheidsschuld palmt een steeds groter deel van onze economie in. Daarom is het belangrijk de huidige financiële en economische crisis verstandig aan te pakken en er lessen uit te trekken. De crisis zal immers sociale en politieke veranderingen met zich brengen waaraan we moeilijk kunnen ontsnappen.

Iedereen in de politieke wereld heeft momenteel de mond vol van de nieuwe waarden: respect, rechtvaardigheid, gelijkheid. Dat is de nieuwe moraal en de pers neemt dat discours klakkeloos over. Maar hoe vertaalt die nieuwe moraal zich in de beleidsprogramma's? We zien een aanval op de pensioenen

en bruggpensioenen; de personeelsbestanden in de openbare diensten moeten krimpen; het statuut van het onderwijzend personeel moet wijzigen; er is geen correcte herwaardering van de kleine barema's en inkomens gepland; de eisenbundels worden opzijgeschoven; de middelen van de gewesten en gemeenschappen worden beperkt; enz.

De ACOD ziet geen respect voor de werknemer, zijn loon en zijn arbeidsvoorwaarden. Evenmin is er sprake van een rechtvaardige belastingheffing op alle inkomensbronnen. Ondertussen gaat in de economische en financiële wereld alles terug zijn gewone gan-

getje. Men hoopt blijkbaar dat de slechte oude recepten opnieuw voor groei zullen zorgen. De werknemers mogen ondertussen nog voor een tweede of zelfs derde keer opdraaien voor de gemaakte fouten.

De dominante politieke spelers lopen met een grote boog heen rond de sociale emancipatie en het respect dat ze de werknemers verschuldigd zijn. We zullen samen sterk en solidair moeten zijn tijdens de komende, harde wintermaanden.

Jean-Pierre Knaepenbergh
Algemeen secretaris BIG

Solidariteitspremie voor gepensioneerde ACOD-leden

Elk jaar ontvangen alle ACOD-leden een syndicale premie. Enkel onze gepensioneerde leden kunnen daar niet van genieten. De ACOD vindt dat onrechtvaardig en heeft al verschillende keren de eis om de uitbetaling van een syndicale premie aan gepensioneerde vakbondsleden toegevoegd aan ons jaarlijks eisencahier voor de federale regering. Die weigert evenwel op onze vraag in te gaan.

In sommige sectoren, zoals bijvoorbeeld ACOD Spoor, heeft men wel al een premie van 10 euro kunnen verkrijgen voor gepensioneerde vakbondsleden. Omdat de andere gepensioneerde ACOD-leden niet kunnen achterblijven, hebben we beslist hen een solidariteitspremie van eveneens 10 euro toe te kennen. Alle gepensioneerde ACOD-leden die nog geen premie ontvangen via hun sector hebben daar recht op. De solidariteitspremie wordt binnenkort uitbetaald en er moet geen aanvraag voor ingediend worden. Voor meer info over deze premie kan je op maandag, dinsdag, donderdag of vrijdag terecht bij Martine Blancquaert of Houda Remlawi: premies.sol@acod.be of 02/508.54.31. Gepensioneerde leden die aangesloten zijn bij de Brusselse Intergewestelijke (BIG) kunnen contact opnemen met hetzelfde mailadres, maar telefonisch naar 02/226.11.13.



Europa in essentie: september

Iers referendum zet EU weer in beweging

De Ierse bevolking keurde via een referendum het Lissabonverdrag goed. Dat bevat een pakket institutionele hervormingen die de EU-beslissingsmechanismen moeten stroomlijnen. Vorig jaar nog wezen de Ieren het verdrag af, maar nu werd een tweederde meerderheid ja-stemmers gevonden (met een opkomst van 58%). Kort na het Ierse 'ja' ondertekende ook de Poolse president Lech Kaczynski het Lissabonverdrag, waardoor het nu enkel nog wachten is op de Tsjechische president Vaclav Klaus. Die heeft al aangegeven te willen tekenen, maar wacht nog op de uitspraak van het Tsjechische grondwettelijke hof. Twee senatoren van zijn partij hadden immers een klacht ingediend tegen het verdrag. In Tsjechië bestaat de vrees dat de Duitsers die na de Tweede Wereldoorlog uit Sudetenland werden verdreven, het Charter van de Grondrechten zouden gebruiken om via het Europees Hof voor de Rechten van de Mens hun onteigende goederen op te eisen of compensatie te vragen. Dezelfde problematiek bestaat overigens ook in Slowakije.

Het Lissabonverdrag omvat o.a. de aanstelling van een Europese president en een vaste voorzitter van het overleg tussen de regeringsleiders van de EU-landen. De president moet de samenhang tussen de regeringsleiders bevorderen en vertegenwoordigt de EU bij het buitenlands en veiligheidsbeleid. De regeringsleiders benoemen de president voor 2,5 jaar, met een maximum van twee mandaten. Ander institutionele hervormingen zijn de afbouw van het vetorecht ten voordele van de gekwalificeerde meerderheid in tal van domeinen; de toename van de beslissingsbevoegdheid van de Europese en nationale parlementen en het behoud van het principe van 1 EU-commissaris per EU-lid.

Belgisch voorzitterschap

Vanaf 1 juli 2010 is België voor zes maanden voorzitter van de EU. Ons land zal de vergaderingen van de Raad van de EU en de voorbereidende vergaderingen organiseren en leiden, oplossingen en compromissen zoeken – zowel tussen de lidstaten als met de andere instellingen van de Europese Unie – en de Europese Unie vertegenwoordigen voor het buitenlands beleid en het veiligheidsbeleid. Ons voorzitterschap zal een duurzaam voorzitterschap zijn. Zo zal collectief in plaats van individueel vervoer gepromoot worden en moet er duurzaam worden omgesprongen met verwarming, airco, elektriciteitsverbruik, materialen en afval. Ook voor de toekenning van overheidsopdrachten zullen sociale, economische en milieucriteria gehanteerd worden. Het Belgisch EU-voorzitterschap kadert in een zogeheten team- of trio-voorzitterschap samen met Spanje (eerste semester 2010) en Hongarije (eerste semester 2011). De drie landen zullen hun voorzitterschapsprogramma presenteren aan de Raad eind november 2009. De nadruk zal liggen op o.a. een modern economisch en financieel systeem, een nieuwe Europese sociale agenda en gelijkheid (werk in kader van de strijd tegen armoede, versterken van de sociale zekerheid, nieuw plan voor de gelijk-

heid van man en vrouw,...), energie en klimaat, duurzaam gebruik en beheer van de natuurlijke energiebronnen (o.a. waterbeleid).

Reacties op de crisis

Het Zweeds voorzitterschap stelde eind september dat de dienstenrichtlijn als instrument kan aangewend worden om Europa vlugger uit de crisis te helpen. Het EVV benadrukte echter dat deze richtlijn vooral een deregulering inhoudt, terwijl de huidige crisis net méér reglementering vereist. Er moet geïnvesteerd worden in een omvangrijk Europees herstelplan en er moet een einde komen aan die marktprincipes die niet verder kijken dan de korte termijn. Het EVV vroeg commissievoorzitter Barosso daarom dat hij in zijn nieuwe ambtstermijn de detacheringsrichtlijn aanpast; een nieuwe sociale deal sluit gericht op een breed economisch herstelplan; de financiële instellingen reguleert en de syndicale en arbeidersrechten versterkt via een Social Progress Protocol.



Het Europees parlement in Straatsburg



Strategische spelletjes rond B-Cargo

Het cargocomplot

Op 2 oktober organiseerde ACOD Spoor en ACV Transcom een militantenconcentratie aan het hoofdgebouw van de NMBS in Brussel. Een syndicale delegatie nodigde bovendien zichzelf uit op de vergadering van de raad van bestuur om haar ongenoegen te uiten over de afhandeling van het dossier B-Cargo. De vakbonden hebben immers de indruk dat de waarheid voor de raad ingekort, vermomd en verborgen wordt. Daarom wilden ze hun versie – de ware versie – van de feiten geven.

In 2003 werd er op aanraden van een welgekende consultant – die zijn sporen naliet in heel de NMBS – een businessplan opgesteld. Bedoeling was de vrachtactiviteit van de NMBS te herstellen. Op dat moment was de NMBS nog eengemaakt en telde B-Cargo nauwelijks 500 spoormannen. De goederenafdeling boekte grote tekorten en daarvoor waren er vier mogelijke oplossingen: de activiteit stilleggen of verkopen of overhevelen naar een filiaal met de creatie van een start-up of tot slot een solide herstructurering doorvoeren en voort werken binnen de NMBS. Werkgevers en vakbonden kozen toen voor het laatste.

Hard werk zonder resultaat

Ondertussen nam, omwille van de autonomie, het aantal spoormannen bij B-Cargo via interne overhevelingen

toe tot 3000. Een zoveelste herstructurering begon en via beroepen, graden, overgangskaders, doelkaders en andere uitvindingen verdween een kwart van het personeelsbestand – met meer polyvalentie, mobiliteit, flexibiliteit en productiviteit (meer dan 40 procent) tot gevolg. Het personeel gaf dus zeer veel de afgelopen vier jaar, maar ondanks al dat harde werk kreeg B-Cargo zware klappen. De crisis in de bankensector die nu de industrie treft, verergert de situatie alleen maar. Er is sprake van een jaarlijks structureel tekort van 85 miljoen euro. Per maand neemt dat toe met tientallen miljoenen euro door afnemende vervoervolumes. Voor het boekjaar 2009 wordt een verlies van 200 miljoen euro verwacht. Als er niets verandert, zullen de fondsen van B-Cargo (515 miljoen euro) tegen eind 2011 opgebruikt zijn. Onmiddellijke actie is dus nodig!

Het statuut onderuit halen

Spijtig genoeg was volgens de directie de meest voor de hand liggende optie besparen op de universele en gemakkelijke aanpassingsvariabele: de loonmassa. Eind 2008 kregen we te horen dat “de toestand moeilijk, gevaarlijk en uiterst ingewikkeld was” en dat “er toegevingen moesten worden gedaan”. In de daarop volgende informele of pseudoformele vergaderingen kregen we steeds datzelfde te horen. Naar

onze opmerkingen, commentaren en waarschuwingen werd niet geluisterd. De zogenaamde dialoog was eigenlijk slechts een monoloog van de gedelegeerd bestuurder en zijn hofhouding. Ze schreeuwden bovendien van de daken dat ze een industrieel plan hadden opgesteld dat we uiteindelijk pas op 24 augustus te zien kregen. Het plan had slechts een uiterst beperkte kans op slagen: via een afbouw van het statuut van het spoorwegpersoneel.

Geen afbouw sociale verworvenheden

Probleem van dit alles is dat de gedelegeerd bestuurder de voorliggende afbouw van het statuut bij B-Cargo nu ook voorstelt als oplossing om het hoofd te kunnen bieden aan de liberalisering van het reizigersvervoer. Die liberalisering voorziet hij voor 2016-2017. De NMBS-top is dus blijkbaar van plan de problemen bij B-Cargo als excuus te gebruiken voor toekomstige herstructureringen bij de overige poten van de NMBS-groep. Daar kunnen we onmogelijk mee akkoord gaan. Te meer omdat de concurrenten van de NMBS geen statutaire tewerkstelling kennen in een markt die verwacht dat de beste dienst verleend wordt aan de beste prijs. Alleen de NMBS kent strenge regels die vrij spel inzake polyvalentie, flexibiliteit, mobiliteit en productiviteit verhinderen. Meer nog dan de concur-

rentie moeten we vrezen voor het onderuit halen van die sociale verworvenheden van ons personeelsstatuut – het resultaat van een jarenlange sociale strijd. En ondertussen begint de chantage van de vier herstel mogelijkheden uit 2003 weer: stoppen, verkopen, oprichten van een filiaal of voortdoen.

De schijn hoog houden

De gedelegeerd bestuurder doet alsof hij met ons over een sociaal akkoord onderhandelt om B-Cargo te redden. We zijn bereid daarvoor een laatste inspanning te leveren, maar enkel als alle actoren meewerken (d.w.z. Europese commissie, federale staat, voogdij-overheid, ministerie van Arbeid en Tewerkstelling) om sociale regels uit te werken voor alle spoorwegoperatoren die actief zijn op de Belgische grondgebied, kortingen van de infrastructuurheffing te verkrijgen, enz. Dat is maar eerlijk ten aanzien van het spoorwegpersoneel dat in 2008 227 miljoen reizigers en 57 miljoen ton goederen vervoerde in alle veiligheid en zonder één verkeersdode.

In het kader van die onderhandelingen kregen we de bevestiging dat de goederenactiviteit in handen blijft van het spoorwegpersoneel en dat de directie geen voorstander is van filialisering. Daags nadien echter werd aan het personeel op een werkvergadering de voordelen van een onafhankelijk vrachtfiliaal voorgeschoteld. Als vakbond walgen we van zo'n schijnheilig gedrag en is wat ons betreft het vertrouwen definitief zoek.

Graag zouden we nog even ABX in herinnering brengen. Het pakjesbedrijf koste 1,3 miljard euro aan de Belgische belastingsbetaler en werd vervolgens voor een appel en een ei verkocht. Dat deed toen heel wat stof opwaaien, hoewel het maar om een nevenactiviteit ging. B-Cargo is een deel van de core business van de NMBS. Als dit al zo eenvoudig van de hand gedaan wordt, is het dan morgen de beurt aan het

reizigersvervoer? ACOD Spoor weet dat de personeelsleden vastberaden zijn. Ze zijn bereid te onderhandelen, maar ze zullen nooit toelaten dat hun onderneming of statuut afgebouwd wordt.

Jos Digneffe



Neen tegen filialisering B-Cargo

Op 2 oktober voerden we actie tegen de plannen van de directie om B-Cargo te filialisieren. Er werd een militantenconcentratie gehouden voor het Atrium te Brussel waar zich de hoofdkantoren bevinden van B-Cargo. We voerden deze actie op het ogenblik dat de raad van bestuur van de NMBS plaatsvond. Een delegatie van de beide vakbonden werd ontvangen door de CEO van de NMBS.

Europese bijeenkomst treinbegeleiders ETF



Van 5 tot 7 oktober vond in Wenen de jaarlijkse Europese bijeenkomst plaats van treinbegeleiders aangesloten bij de Europese Transportfederatie (ETF). Ditmaal waren we te gast in de lokalen van de Oostenrijkse nationale spoorwegmaatschappij ÖBB.

Het centraal thema was de certificering van de treinbegeleiders en het andere boordpersoneel die diensten verzekeren in internationaal verkeer (interoperabiliteit).

De Europese Richtlijn 2004/49 inzake de veiligheid op de communautaire spoorwegen hield de verplichting tot certificering in op de nationale spoorwegnetten. De omzetting ervan in Belgische wetgeving (KB's van 16 januari 2007 en 18 januari 2008) verplicht de NMBS om ook het treinbegeleidingspersoneel te (her)certificeren. Voor de treinbegeleiders en het andere boordpersoneel (andere dan de treinbestuurder) in grensoverschrijdende diensten ontbreekt een Europees wetgevend kader. Voor de treinbestuurders bestaat dit wetgevend kader wel al sinds 2004.

Het ERA (Europees Spoorwegagentschap) onderzoekt, in opdracht van de Europese commissie, de voorwaarden en de vereisten nodig voor deze certificering. Drie vertegenwoordigers van ETF, met raadgevende stem, maken deel uit van een werkgroep die hiervoor door het ERA werd opgericht. Tegen 4 juni 2010 wordt een rapport met aanbevelingen verwacht. Het is dan uiteindelijk de Europese commissie die de wetgevende initiatieven zal nemen.

Interessante infodag diversiteit

Op 30 september organiseerde ACOD Spoor een infodag rond diversiteit in samenwerking met Guido Holemans, de diversiteitsambtenaar van de NMBS-groep, en de diversiteitswerking van het ABVV.

Ook al liet de kwantiteit van de deelnemers iet of wat te wensen over, de kwaliteit ervan stond boven elke twijfel verheven. 's Ochtends kwam het dan ook al vlug tot een interessante discussie. Guido Holemans leidde de participanten doorheen enkele stellingen. Zijn betoog toonde aan dat de NMBS een zeer gesloten bedrijf is: zeer blank, mannelijk en Belgisch. Vrouwen en allochtonen komen er maar aarzelend solliciteren. Maar ook met leeftijdscategorieën moet rekening worden gehouden. Zo worden oudere werknemers vaak te vlug afgeschreven.

De bedoeling van de diversiteitswerking is het overstijgen van doelgroepen. Diversiteit wil niet de verschillen tussen groepen benadrukken, maar leren omgaan met verschillen tussen mensen. Zo moeten verschillende meningen en verschillende levensbeschouwingen bespreekbaar worden. Mensen moeten dan ook beoordeeld worden volgens hun capaciteiten en de resultaten die ze behalen, en niet volgens hun kledij of ideeën.

Cruciaal binnen het diversiteitsbeleid is het veranderen van het gedrag van de leidinggevenden. Zij zijn het die op een opbouwende manier met knelpunten moeten omgaan en hierbij ook meer oor moeten hebben voor de input van onderuit. Diversiteit is dus een opportuniteit om het personeelsbeleid beter aan te pakken. Net om die input van op de werkvloer te verzekeren werden focusgesprekken gehouden met discussies rond specifieke onderwerpen van op de werkvloer.

Tijdens die discussies kwamen nog enkele andere knelpunten naar boven. Zo wordt de instroom van allochtone werknemers enigszins afgeremd door de heersende nationaliteitsvoorwaarde. Die bepaalt dat net zoals in de overheidsdiensten enkel EER-onderdanen statutair benoemd kunnen worden,

dus enkel personen met de nationaliteit van een land uit de Europese Economische Ruimte. Personen met een mandaat moeten trouwens Belg zijn.

Verder bleek dat vrouwen bij een zwangerschap nog steeds geconfronteerd worden met zeer negatieve reacties. Het ouderschapsverlof is nochtans een recht en kan dus niet geweigerd worden. Mannen maken nog steeds niet systematisch gebruik van dit recht, wat een volledige normalisering van de praktijk tegenhoudt. Bovendien blijkt dat de tegenstand vooral gebaseerd is op het feit dat de bewuste werknemer tijdens het ouderschapsverlof simpelweg niet vervangen wordt, waardoor een aanzienlijke stijging van de werkdruk op de schouders van de onmiddellijke collega's valt.

In het kader van het diversiteitsbeleid sleutelde de NMBS aan de manier waarop zij naar buiten overkomt. Dit leidde tot een verhoging van zowel vrouwen als allochtonen binnen de aanwervingen. Rond de aanwerving van personen met een arbeidshandicap werden dan weer geen acties ondernomen. De NMBS doet namelijk al een serieuze inspanning om de eigen werknemers die na verloop van tijd niet meer in staat zijn hun oorspronkelijke job uit te voeren, een aangepaste post binnen het

bedrijf te verschaffen in het kader van de wedertewerkstelling. De wettelijke bepalingen rond de aanwerving van personen met een arbeidshandicap die algemeen gelden in openbare diensten, vervallen daarom voor de NMBS.

In de namiddag kwamen de diversiteitsconsulenten van het ABVV in actie. Na een kort overzicht van de mogelijkheden en instrumenten die voor elke militant ter beschikking staan om binnen de eigen onderneming rond diversiteit te werken, werd in werkgroepen gediscussieerd over instroom, doorstroom en combinatie van arbeid en gezin. Ook hier kwam elke werkgroep tot de formulering van knelpunten en inzichten, die na verwerking moeten toelaten binnen de onderneming gericht en gezamenlijk verder te werken rond diversiteit.

De dag werd afgesloten door de organiserend secretaris Rudy Verleysen met een oproep om ook eens de hand in eigen boezem te steken. Immers ook binnen onze eigen geledingen zijn vrouwen en allochtonen ondervetegenwoordigd. Het is cruciaal om hen niet alleen aan te trekken, maar ook om hen te motiveren deel te nemen aan vormingen en beleid. Dit kan de dynamiek van onze eigen werking alleen maar ten goede komen!



Speciale proeven lasser

Op de paritaire subcommissie van 23 september werd een document voorgelegd en goedgekeurd om de volgende eenmalige speciale proeven te organiseren voor de overgang van:

- de tijdelijke lassers naar de statutaire graad van lasser
- de tijdelijke gespecialiseerde lassers naar de statutaire graad van gespecialiseerd lasser
- de hulplassers naar de graad van lasser.

Deze proeven zouden het vak Proefstukken omvatten zoals voorzien in het ARPS – Bundel 501 – Titel III – Deel III – Rubriek Gespecialiseerd lasser, maar aangepast aan het niveau van de respectieve betrekkingen. Zo zal voor tijdelijke lassers en hulplassers de uitvoering van één proefstuk in constructiestaal volstaan. Men zal wel de keuze moeten maken uit de volgende lasprocedures: booglassen met beklede elektrode of halfautomatisch lassen (MIG/MAG). Voor beide procedures vraagt men op zijn minst de kennis van een verticaal stijgende lasbeweging.

Alle proeven hebben een maximumduur van 4 uur. Het vereiste aantal punten om te slagen bedraagt 12/20. De laureaten worden per district gerangschikt volgens het behaalde aantal punten, de dienstanciënniteit en ten slotte volgens hun leeftijd, waarbij de oudste voorrang heeft.

De laureaten worden in hun werkzetel aangesteld op vacante posten (in stage of op proef). Indien er geen vacante posten zijn, wordt men buiten kader aangesteld in de werkzetel.

De toegangsvoorwaarden tot de proeven en de modaliteiten worden met een bericht HR gepubliceerd.



Veiligheidspersoneel directie H-SC Verplaatsingsvergoeding

Vanaf 1 juli 2009 wordt aan het veiligheidspersoneel van de directie H-SC voor effectieve prestaties in de trein de verplaatsingsvergoeding toegekend voorzien in ARPS - Bundel 523 - Deel III - Hoofdstuk I.

In eerste instantie werd door de Maatschappij voorgesteld deze vergoeding toe te kennen voor prestaties van 6 uren in de trein. We hebben gepleit om hierin wat meer soepelheid aan de dag

te leggen ten gunste van het betrokken personeel.

Na een uitvoerige gedachtewisseling tijdens de paritaire subcommissie van 23 september werd overeengekomen om aan het veiligheidspersoneel van de directie H-SC de verplaatsingsvergoeding toe te kennen voor effectieve prestaties van minstens 3 uren in de trein of prestaties die vóór 5 uur 's morgens aanvangen of eindigen na 1 uur 's nachts.

Deze prestaties in de trein kaderen in bepalingen opgenomen in het beheerscontract tussen de NMBS-Holding en de overheid. Daarin werd het engagement aangegaan dat de nodige initiatieven moeten worden genomen om de veiligheid van personeel en reizigers te verhogen in treinen in de vroege en late uren en in treinen met een verhoogd risico op agressie en vandalisme.

Syndicale premie 2009

De attesten voor de syndicale premie worden verdeeld met de loonstroken van november 2009. De syndicale premie voor een volledig jaar voltijds bedraagt 120 euro en voor een volledig jaar parttime 60 euro. Wie een gecombineerd jaar heeft van voltijds en parttime lidmaatschapsbijdrage, ontvangt een equivalent in verhouding van het regime dat men zijn lidmaatschapsbijdrage betaalde.

Hoe ontvangt u de syndicale premie?

- ofwel bezorgt u het attest aan een gewestelijk secretariaat via de dienstpost of via de plaatselijke militant
- ofwel stuurt u het op naar het nationaal secretariaat via post of dienstpost: ACOD Spoor, t.a.v. Jean Pierre Goossens, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel. Opgelet: uw rekeningnummer staat vermeld op het syndicaal attest. Kijk dit nummer goed na. Is dit niet het juiste nummer waarop we de syndicale premie

moeten overschrijven, noteer dan het goede rekeningnummer op de voorziene plaats. Er wordt dan geen rekening meer gehouden met het vermelde rekeningnummer op het attest.

Voor uitbetaling op een andere wijze dan overschrijving, neemt men contact op met het gewestelijk secretariaat. Adressen en telefoonnummers staan in de agenda van ACOD Spoor.

Leden loopbaanonderbreking

De leden die loopbaanonderbreking hebben ter voorbereiding van hun oppensioenstelling (22HR & 28HR) krijgen ook een attest via de NMBS toegestuurd, net zoals de actieve personeelsleden. Deze attesten worden behandeld zoals hiervoor beschreven.

Leden gepensioneerden

De betalingen van de syndicale premie

2009 voor de leden gepensioneerden zijn voorzien tegen eind januari 2010. Deze premie bedraagt 10 euro. De gepensioneerde leden die betaald worden via de bank ontvangen de premie onmiddellijk op hun rekening. De leden gepensioneerden die geen rekeningnummer bij de NMBS hebben, krijgen een attest. Dit attest kunnen zij aanbieden bij het gewestelijk secretariaat of terugsturen met de enveloppe die bij het attest is gevoegd. Stuurt men het attest terug, dan dient het aangevuld te zijn met een rekeningnummer. Door de hoge bankkosten sturen we geen cheques op.

Voor eventuele vragen of problemen kan men terecht bij het gewestelijke secretariaat of via mail naar syndicalepremie@acod-spoor.be.

Jean Pierre Goossens

Jaarpremie 2010

De toekenning van de jaarpremie voor het jaar 2010 voor zowel statutaire als niet-statutaire bedienden gebeurt als volgt: uitbetaling van het voorschot van minstens 700 euro bij volledige prestaties met de wedde van november 2009 en uitbetaling van het resterende bedrag van de jaarpremie met de wedde van februari 2010.

Hoe wordt de jaarpremie 2010 berekend?

- voorschot van minstens 700 euro bij volledige prestaties
- forfaitair gedeelte van 384,57 euro. Dit bedrag is onder voorbehoud omdat bij het ter perse gaan van deze Tribune het gezondheidsindexcijfer voor de maand oktober nog niet ge-

kend was.

- variabel gedeelte van een voorschot: een variabel gedeelte van 20 procent van 2,5 procent van de jaarwedde maand oktober (code x406).

De formule van het variabel deel van de jaarpremie is

$$V = S \times T / 1496 \times Ca(m) / 1,1(xCE).$$

Daarbij staat:

- V voor variabel deel jaarpremie
- S voor 2,5 procent van de jaarbedragen
- T voor het aantal uren prestaties tussen 1 januari 2009 en 31 december 2009.
- CA(m) voor het gemiddelde van de individuele CA-periode 1 januari 2009 en 31 december 2009

- CE of evolutie bruto-exploitatieoverschot van de NMBS is opgeheven.

Dit zijn de afhoudingen:

- voor het statutaire personeel -0,47 procent Fonds Sociale Werken (FSW)
- voor het niet-statutaire personeel -13,07 procent
- bedrijfsvoorheffing volgens de schalen opgenomen in de bedrijfsvoorheffing.

Afwezigheden wegens zwangerschapsverlof of naar aanleiding van een arbeidsongeval worden gelijkgesteld met werkende dagen.



In memoriam Henri Dierckxens

Op 18 september overleed Henri Dierckens, voormalig nationaal secretaris voor ACOD Spoor (1977-1988) en gedurende 63(!) jaar lid van de ACOD. Henri had een uitgebreide car-

rière, die al in 1943 begon bij de spoorwegen en waarin hij opklom tot technisch ondersectorchef Keuring en Fabricatie. Wij betuigen ons medeleven aan allen die hem dierbaar waren.



Loodzware opdracht voor De Lijn

De Vlaamse regering werkte aan een globaal besparingsplan voor overheidsuitgaven, waarvan de definitieve doelstellingen eind oktober moeten bekend zijn. Sinds enkele weken echter liggen de twee autonome overheidsbedrijven VRT en De Lijn volop in de vuurlinie en zijn de financiële doelstellingen voor hen al wel heel concreet gemaakt.

De Lijn werd verplicht te zoeken naar een effectieve besparing, die begon bij ongeveer 35 miljoen euro. Bijna elke week werd daaraan nog een som toegevoegd, zodat het bedrag van de besparingen ondertussen opliep tot circa 50 miljoen euro op jaarbasis. Willekeur of onredelijkheid, wie zal het zeggen?

Stap voor stap roofbouw

De ACOD TBM stelt zonder meer dat dit bedrag haaks staat op het besparingskader dat al vastligt sinds de nieuwe regering aantrad. Dat kwam erop neer dat 2,5 procent moet ingeboet worden op loonkredieten en 5 procent

op exploitatiekost. Dit kader is door De Lijn perfect berekenbaar en komt veel lager uit dan de 50 miljoen euro waar Vlaams minister van Mobiliteit Crevits absoluut naartoe schijnt te willen. Deze besparing moet bovendien reeds terug te vinden zijn bij opmaak van de begroting 2010, met andere woorden: nu.

Ondertussen werden de domeinen bepaald waarin drastisch gesnoeid wordt. Ook al zijn wij tevreden dat wij een akkoord hebben met de directie dat de werkzekerheid verzekerd blijft en dat de verworven rechten in het kader van het personeelsstatuut worden gevrijwaard, kunnen wij niet anders dan zeer misnoegd zijn over de roofbouw die stap voor stap op De Lijn wordt gepleegd.

De besparingskorf

Het openbaar vervoersaanbod wordt herbekeken op basis van de bezettingsgraad. Dit gaat ten koste van de minder rendabele lijnen die gereden worden zowel door Lijnpersoneel als door de pachters, maar uiteraard ook ten koste

van het comfort voor de reizigers. De Lijn zal dus overgaan naar een meer vraaggestuurd aanbod, hoewel het decreet basismobiliteit overeind moet blijven. Een onmogelijke opdracht, tenzij de minister echt van plan is alle gedupeerden een taxi aan te bieden. Onrechtstreeks zal deze maatregel nadelige gevolgen hebben op het inkomen van de chauffeurs door bijvoorbeeld een vermindering van het aantal zondagprestaties.

De optimalisatie van de planning door aankoop van een extra toepassingsmodule voor Hastus zou een tweede grote besparing moeten opleveren. Het effect op de werkorganisatie zal zijn weerslag vinden vanaf de krokusvakantie 2010. De ACOD TBM zou in principe geen bezwaar hebben tegen een betere planning, ware het niet dat wij op dit domein nadelige effecten verwachten op de arbeidsomstandigheden en de toch al verregaande flexibiliteit van het huidige Lijnpersoneel.

Er werd beslist te snoeien in het bud-

get marketing. Ook enkele strategische projecten van De Lijn worden in wacht gezet of men zal op zijn minst de rangorde herbekijken op hoogdringendheid. Het is in dit domein dat drastisch bespaard moet worden op consultancy. 'Eindelijk', is onze reactie. Reeds jaren klagen onze ACOD-vertegenwoordigers in de ondernemingsraden erover dat zij buitensporige middelen uit het exploitatiebudget zien verdwijnen naar marketing, promo en prularia, en naar onnodig dure opdrachten voor externe studiebureaus. Maar in datzelfde exploitatiebudget kan er volgens de directie geen enkele eurocent vrijgemaakt worden voor het personeel! Onder druk van de regering moeten marketing en consultancy nu wel drastisch inboeten. Dat maakt de schandvlek van de vorige cao-onderhandelingen er echter niet minder om, integendeel zelfs.

Rest als laatste besparingsmaatregel de invoer van een selectieve aanwervingsstop, die helaas een hypotheek legt op de toekomstige tewerkstelling bij De Lijn.

Koken kost geld.

Beleid voeren vraagt middelen en

mankracht, dat is de afgelopen jaren wel gebleken. Is de nieuwe regering ook bereid om te investeren in een nieuw beleid? Of moet bijvoorbeeld een waterdicht registratiesysteem van reizigers, de invoer van de chipkaart en de verwerking van al die gegevens nogmaals gerealiseerd worden ten koste van het reeds zwaar gehavende exploitatiebudget? En hoe gaat de directie zich de peperdure reorganisatie 'nieuwe wegen voor exploitatie' verder permitteren zonder bijkomende middelen van de overheid en dit binnen de voorziene aanwervingsstop?

Geen kop van jut

Het standpunt van de ACOD TBM op dat vlak is zeer duidelijk: stop die handel. Voor verdere uitbouw van deze toekomstige reorganisatie, voor bijkomende opdrachten, nieuwe initiatieven en voor beleidvoering in het algemeen verwachten wij van de minister gewoon boter bij de vis. Wij dulden niet dat werknemers voortdurend de kop van jut zijn voor de crisis waarin Vlaanderen verzeilde. Een crisis waarvan die werknemers trouwens geen enkele schuld hebben.

"Niemand zal aan de besparingen ontsnappen en geen enkele besparings-

ronde is pijnloos", zo luidt het in de kantoren van Vlaams minister-president Kris Peeters. Ook de reiziger zal dus de dupe worden door tariefmaatregelen en verminderde frequentie van het bus- of tramverkeer. Ondertussen wordt van ons verwacht toe te kijken op de afbouw van een door de voorgaande minister, de directie en het personeel moeizaam ontwikkeld kwalitatief en betaalbaar openbaar vervoer.

Volgens ACOD TBM heeft ieder land of iedere deelstaat de openbare diensten die het verdient. Indien men goedwerkende openbare diensten wil, moet men ook de nodige financiële middelen uittrekken voor die diensten zelf en hun personeel. Dat kan alleen maar in het voordeel zijn van de burger. Voor ACOD TBM is het dan ook onaanvaardbaar besparingen door te voeren op het aanbod naar de klant en op de werkvoorwaarden van het personeel. Dat is een boodschap die de ACOD in het verleden bracht en waarvan we ook in de toekomst niet zullen afstappen.

Rita Coeck



Foto: Stefaan Van Hul

“Dringend nodig: minder absurd postbeleid”

Deze titel kopte De Tijd op 2 oktober 2009. De krant ging zelfs nog verder: “Wanneer de effecten van de gedereguleerde markt pijnlijk duidelijk worden, is het van belang de verdediging op te nemen van moderne openbare diensten ten dienste van de bevolking. Dat geldt in het bijzonder voor De Post.” We geven een stand van zaken in het dossier van de wijkpostbode en de protesten die daar rond georganiseerd worden.

De informatiesessies die De Post gaf over de wijkpostbodes zorgden voor heel wat sociale onrust bij de personeelsleden. Zij kregen te horen hoe hun nieuwe toekomstige collega's zouden moeten werken en tegen welke voorwaarden. Op hun vragen over de gevolgen voor de huidige postmannen kregen zij echter geen duidelijke antwoorden.

Politiek is gewaarschuwd

De reacties vanuit het noorden en het zuiden van dit land waren totaal verschillend. Waar men in Wallonië en Franstalig Brussel onmiddellijk opteerde voor acties, verkoos men in Vlaanderen alle kansen te geven aan het overleg om te weten te komen hoe het toekomstbeeld er zou uitzien. Het mag en kan niet ontkend worden dat de onverzettelikheden van de vakbonden gesteund door de acties in Wallonië, een wending aan het dossier gaven. Het management van De Post voelde aan dat het menens was en de politieke wereld werd hard wakker geschud.

De ontmoetingen van het gemeenschappelijk vakbondsfront met minister Steven Vanackere (CD&V), bevoegd voor de overheidsbedrijven, de partijvoorzitters Di Rupo (PS), Milquet (cdH) en Genez (sp.a), de vertegenwoordigers Geerts (sp.a), Van Herck (Groen!), Gilkinet (Ecolo) en Bellot (MR) lieten ons toe uitleg te verstrekken bij de problemen in het bedrijf. De politici kunnen dus niet langer zeggen dat ze niet gewaarschuwd zijn. Herinner u de sluitingen van de Retailkantoren: ook hier waarschuwden de vakbonden vooraf voor de teloorgang van de dienstverlening. Niemand luisterde totdat de plaatselijke burgemeesters 'plotseling' moord en brand schreeuwden bij de sluiting van het kantoor in hun dorp.



Wijkpostbode niet gewenst door ACOD

In een eerste open gesprek maakten de vakbonden hun eisen aan de leiding van het bedrijf kenbaar:

- de herstructureringen binnen Mail moeten met eigen personeel gebeuren
- geen variabele organisatie van de diensten en dit zowel voor Mail als Retail
- de functies tot en met E2 dienen basisfuncties te zijn
- een ernstig sociaal overleg dient hersteld te worden.

Voor ACOD Post betekent dit o.a.:

- een regeling voor de eindeloopbaan
- klaarheid over de pensioenstelsels
- de titularisering moet blijven
- een regeling voor de Mailbedienden.

We willen, zowel voor Mail als Retail, dienstorganisaties die toelaten dat personeelsleden een normaal gezinsleven kunnen leiden. Zij moeten in de diverse dienstorganisaties de mogelijkheid hebben tot flexibiliteit, mutatie en carrière. Titulariseren blijft noodzakelijk zowel voor de dienstverzekering, als voor de zekerheid van het personeel. Adviezen van onze vakbond aan het bedrijf moeten met de nodige ernst behandeld worden en niet zomaar van tafel worden geveegd. Het zal niet eenvoudig zijn om De Post het geweer van schouder te doen veranderen. Wij rekenen er echter op dat onze opgespaarde munitie kan ingezet worden wanneer nodig. Dus kameraden, sta klaar voor mogelijke acties.



Steunbetuigingen bij gevecht tegen de wijkpostbodes

Wij hebben als ACOD deelgenomen aan de manifestatie Waardig Werk in het kader van de mogelijke invoering van de wijkpostbodes. Deze manifestatie vond plaats voor de hoofdzetel van De Post op het Muntplein in Brussel en had tot doel de mensonterende toestand van werknemers over de hele wereld aan te klagen. Er werd door de organisatie op gewezen dat het verhaal niet enkel een ver-van-mijn-bedshow is. Ook in ons land is bij De Post immers sprake van de invoering van een minderwaardige

categorie werknemers onder het mom van Europa en liberalisering. De focus van De Post is daarbij veeleer gericht op winst in plaats van op dienstverlening.

Ook tijdens de nationale militantendag van de socialistische en katholieke vakbonden op de site van Tour & Taxis te Brussel op 9 oktober haalde de nationale voorzitter van het ABVV, Rudy De Leeuw, in zijn speech krachtig uit naar de leiding van De Post. Zijn boodschap was niet mis te verstaan: “Handen af van onze postmannen!”

Conflict bij BNO/Metrix

Eind september brak er een sociaal conflict uit binnen BNO/Metrix, het Brusselse distributienetbedrijf en het bedrijf dat in Brussel de indexopname verzorgt. De betrokken personeelsleden kwamen spontaan in actie en legden het werk voor enkele dagen neer.

De reden van dit conflict was dat in de diensten die rechtstreeks te maken hebben met de indexopname het merendeel van het personeel tewerkgesteld wordt met een contract van bepaalde duur. De nieuwe aanwervingen gebeuren ook meestal met contracten van bepaalde duur. Dit is in strijd met de sectorale cao Sociale Programmatie 2005-2006, artikel 6, die hierover letterlijk het volgende stelt:

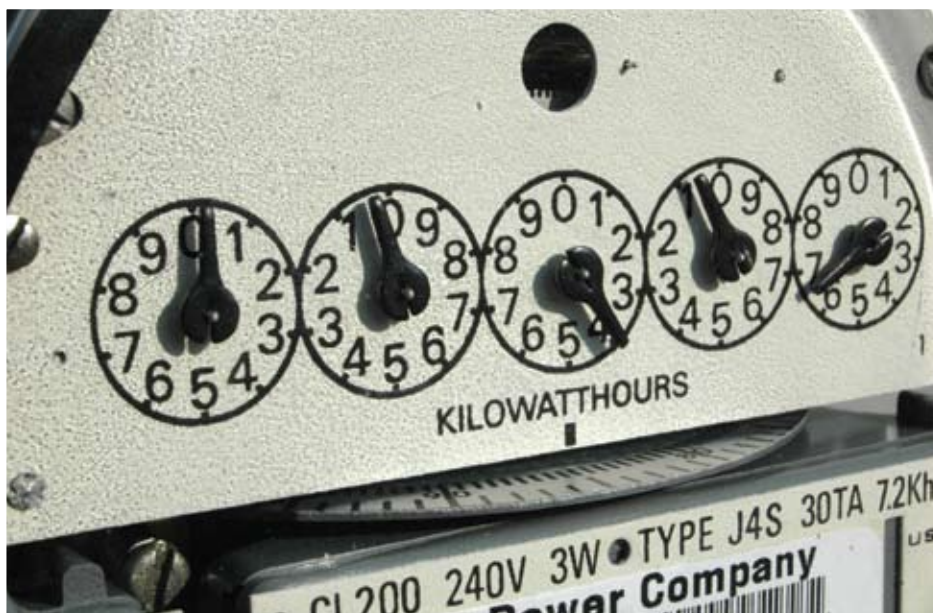
“De werkgevers verbinden zich ertoe om, in het algemeen, de aanwervingen van personeel te realiseren met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, zonder evenwel arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur uit te sluiten die uitzonderlijk nog zouden kunnen worden afgesloten in functie van bepaalde noodzakelijkheden zoals bijvoorbeeld in de zetels waar het personeel op dit ogenblik in overtal is, of waarin activiteiten geleidelijk verminderen of nog waar de voortzetting van de exploitatie op termijn niet kan gewaarborgd worden”.

Gazelco berichtte reeds meermaals over de ‘slimme meters’, ook in vorige Tribunes. De vele vragen die dit project met zich meebrengt, hebben de gevoelens van onzekerheid over tewerkstelling nog versterkt, en dit vooral bij de indexopnemers.

Op regelmatige basis evalueert de tewerkstellingscel van het paritair comité 326 de evoluties van de tewerkstelling in de sector gas en elektriciteit. Hierbij wordt met dezelfde regelmaat duide-

lijk dat sommige werkgevers, dus niet alleen BNO/Metrix, zich niet houden aan de overeenkomst. Systematisch worden sommige functies en functiegroepen ingevuld met contracten van bepaalde duur in plaats van onbepaalde duur. De uitzondering is de regel geworden voor sommigen. Gazelco zal blijven eisen dat de overeenkomsten die hierover werden afgesloten, nageleefd worden door alle partijen.

Filip Baeckelandt



Positionering Gazelco in nucleair dossier

Gazelco heeft in de energiencommissie van het interprofessioneel ABVV alle politieke beslissingen rond het nucleair dossier gerespecteerd, meer bepaald inzake de politieke beslissing:

- in de jaren '60 om voor nucleaire productie te kiezen
- in 2003 voor een geleidelijke sluiting (plan Deleuze) te opteren
- en recentelijk om de levensduur met 10 jaar te verlengen.

Nogmaals, dit zijn puur politieke beslissingen.

Daartegenover was ACOD Gazelco steeds bekommerd om te voorzien in



onze eigen productiemiddelen, gedi- versifieerd met centrale en decentrale eenheden, cogeneratie (warmtekracht- koppeling), windmolens, zonnepane- len en biomassa. Voor ons is het beste energiebeleid een mix van klassieke en duurzame vormen en dit met financiële middelen uit de nucleaire rente tenge- volge van de vervroegde afschrijving van de nucleaire sites. Sant in eigen energieland blijven is fundamenteel voor onze industrie, kmo's en residen- tiële gebruikers. En dit samen met de hoogste prioriteit voor veiligheid van werknemers en milieu.

Belgacom

Syndicale gevolgen integratie filialen

Vanaf 1 januari is de fysieke integratie van filialen in Belgacom een feit: het gaat over Belgacom Mobile, Telindus NV, Telindus Group NV, Telindus Sourcing en Belgacom Skynet. Dat brengt ook wijzigingen met zich mee binnen de sector Telecom Vliegwezen.

Op 31 juli informeerde de directie van Belgacom alle sociale partners van de betrokken filialen en het paritair comité over de integratie. Bij de filialen heeft dit tot heel wat ongerustheid geleid. Van onze kant hebben wij een regeling onderhandeld om voor de vakbondsvertegenwoordigers bij de filialen een naadloze integratie te voorzien. Die kan worden samengevat in vier belangrijke punten, die we hierna belichten

Syndicaal statuut

In principe wordt het aangepast syndicaal statuut voorgelegd aan het paritair comité van 12 november. Fundamentele wijziging is dat contractuele personeelsleden alle vakbondsmandaten kunnen bekleden, gaande van vakbondsafgevaardigde tot vakbondsvrijgestelde. Dit is niet meer dan normaal.

Ad hoc overgangsregeling sociaal overleg

Deze regeling maakt deel uit van het nieuw syndicaal statuut. Op 29 september en 1 oktober werd met de vakbonden van Belgacom NV de volgende ad hoc regeling afgesproken:

- er wordt een aantal extra hoofdafgevaardigden toegekend aan elke representatieve vakorganisatie van Belgacom NV, zonder toepassing van de verdeelsleutel, en maximaal gelijk aan het totaal van het aantal verkozen effectieve en plaatsvervangende leden die elke vakbondsfamilie telt in de OR en CPBW van de filialen (maximum 101 mandaten). Dit mandaat wordt enkel toegekend aan een verkozen effectief of plaatsvervangend lid uit een filiaal waarvoor de representatieve vakorganisatie bij Belgacom NV een mandaat

aanvraagt. Ze worden dus aangeduid door de representatieve vakorganisatie bij Belgacom NV; er is geen automatisme.

- in elk lokaal paritair comité en elk lokaal paritair comité voor Preventie en Bescherming op het Werk wordt aan de delegatie van elke representatieve vakorganisatie twee effectieve en twee plaatsvervangende extra leden toegekend die enkel kunnen ingenomen worden door 'extra hoofdafgevaardigden' tewerkgesteld in het betrokken district (dus ex verkozen effectieve of plaatsvervangende leden van OR of CPBW uit de filialen) en op aanduiding van de representatieve vakorganisatie. De delegatie van de werkgever in die organen moet niet verplicht even talrijk aangevuld worden.

- in de permanente werkgroep SOC van het paritair comité wordt de delegatie van elke representatieve vakorganisatie samengesteld uit drie leden, aangeduid door de representatieve vakorganisatie. Naar aanleiding van de onderhandeling over de integratie kan elke representatieve vakorganisatie bovendien nog een beroep doen op één technische raadgever.

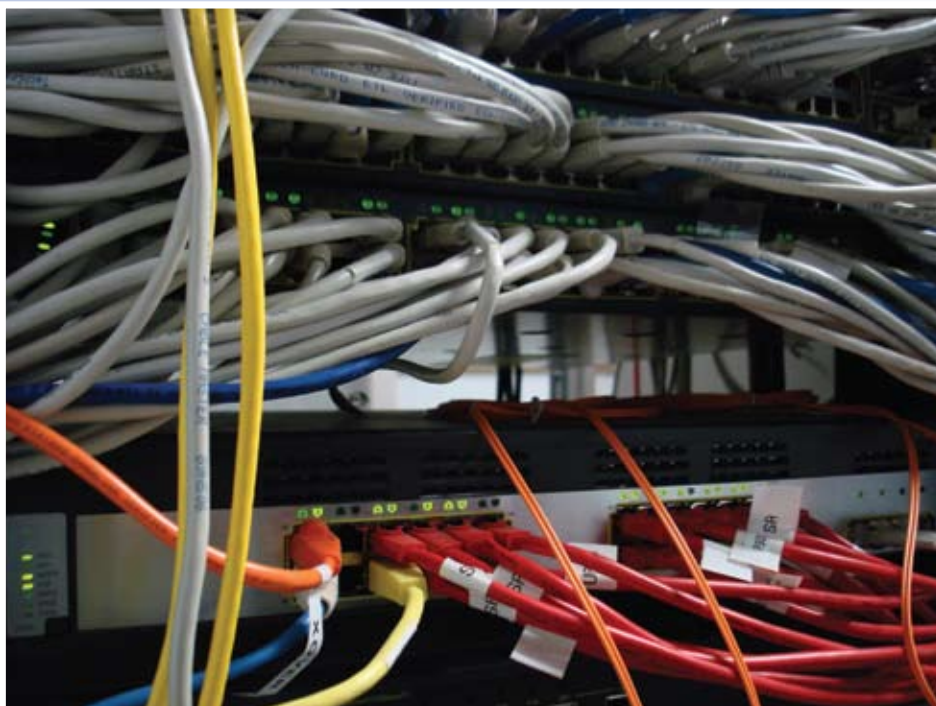
- in de andere permanente werkgroepen van het paritair comité (Work Life Unit, Belgacom Corporate University en Welzijn op het Werk) is elke representatieve vakorganisatie gerechtigd op één extra lid, aangeduid door de representatieve vakorganisatie.

- de materiële middelen worden aangepast in verhouding tot de extra mandaten. Het volume vakbondsverlof per representatieve vakorganisatie wordt verhoogd met een extra aantal gelijk aan 12 dagen per extra hoofdafgevaardigde aangeduid in het kader van de ad hoc regeling.

De ad hoc regeling geldt van de datum van integratie tot de eerste dag van de maand volgend op de mededeling aan Belgacom van de resultaten van de volgende telling in het kader van de wet van 91.

Werknemersvertegenwoordiging binnen Belgacom NV na integratie

Het gaat hier over een beschermingsclausule van de werknemersvertegenwoordigers. Belgacom NV engageert zich om de beschermingsvergoeding van de werknemersvertegenwoordi-



gers, voorzien in de bijzondere ontslagregelingwet van 19 maart (a) en in de cao nr. 5 (b) te garanderen voor:

a) de personeelsafgevaardigden, plaatsvervangende personeelsafgevaardigden en kandidaten voor de ondernemingsraad en het veiligheidscomité

b) de leden van de vakbondsafvaardiging

van Belgacom Mobile, Telindus NV, Telindus Group NV, Telindus Sourcing en Belgacom Skynet, die in het kader van de volledige integratie personeelslid worden van Belgacom NV.

De eventuele overstap van de betrokken getransfereerde werknemer van de vakorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen naar een representatieve vakorganisatie (ondertussen de ad hoc regeling) van Belgacom NV, beëindigt deze bescherming niet.

De getransfereerde werknemers die in uitvoering van het voorgaande punt van een bescherming genieten, maar een syndicaal mandaat opnemen bij een representatieve vakorganisatie van Belgacom NV, genieten vanaf de aanvang van dit mandaat bovendien van de beschermingsregeling voorzien in het syndicaal statuut van Belgacom NV.

Onthaalstructuur

De ad hoc overgangsregeling inzake sociaal overleg werd onderhandeld in nauwe samenwerking met de ACOD-top en onze juridische adviseurs. Het federaal bureau van de sector Telecom Vliegwezen heeft deze ad hoc regeling op 5 oktober unaniem goedgekeurd. Wij zullen de leden van BBTK/SETCa hartelijk onthalen bij de ACOD en voorzien reeds voor de nieuwe hoofdafgevaardigden intensieve vormingssessies die we gaan organiseren in nauwe samenwerking met de vormingsdiensten van de ACOD. Het bestendig secretariaat zal aan het federaal bureau van 9 november een voorstel formuleren om deze nieuwe hoofdafgevaardigden te integreren in onze structuren en ze daardoor actief te betrekken bij de syndicale besluitvorming.

Namens al onze afgevaardigden heten wij onze collega's van BBTK/SETCa nu reeds van harte welkom.



Contactpersoon Telecom: André Vandekerkhove
Tel.: 02/508.59.19 - e-mail: andre.vandekerkhove@acod.be

Crisis bij Belgocontrol

Net zoals 20 jaar geleden - bij de herwaardering van het nachtwerk, de pauzes en breaks van de luchtverkeerleiders - heeft de vroegere RLW, nu Belgocontrol, een afspraak met haar verleiden. De latente crisis die nu al bijna twee jaar aansleept met de invoering van CANAC 2, toont duidelijk aan dat operationele kaders worden gebruikt om het personeelstekort bij het omkaderingspersoneel op te vangen.

Ondanks de verschillende akkoorden die in het paritair comité werden bereikt om tegemoet te komen aan de specifieke arbeidsvoorwaarden (protocol van juni 2000, cao 2003-2005, cao 2006-2008, sociaal akkoord CANAC 2, cao 2009-2010, punctueel akkoord

EBCI, punctueel akkoord EBOS,...) hebben de luchtverkeerleiders niet langer vertrouwen in hun eigen management en rijzen er twijfels over hun loopbaanvooruitzichten binnen het bedrijf. De directie speelt een doorslaggevende rol in de communicatie en moet antwoorden op de gerechtvaardigde vragen van de personeelsleden. Spijtig genoeg stellen we vast dat ze slechts zelden deze rol naar behoren vervult. Een dialoog houden betekent luisteren naar, maar ook alternatieven voorstellen. Onze opdracht bestaat erin de naleving van de gesloten akkoorden af te dwingen, de waargenomen tekortkomingen aan te klagen, eerlijke oplossingen voor te stellen en resultaten te boeken die voor iedereen sociaal aan-

vaardbaar zijn.

Terwijl we dit schrijven, is de crisis nog verre van voorbij. Toch moeten we enigszins onze kalmte terugvinden om deze malaise te overwinnen. Oplossingen zijn er wel, maar iedereen moet er dan ook naar willen handelen.

Op 29 september hebben wij een onderhoud gevraagd aan staatssecretaris Etienne Schouppe, om hem ons standpunt over het conflict toe te lichten. Op 2 oktober hebben wij schriftelijk geantwoord op het verzoek van de staatssecretaris om ons standpunt over het sociaal conflict gedetailleerd uiteen te zetten.



Telecom Vliegwezen West-Vlaanderen 14de Feest Gepensioneerden



Naar aloude traditie werden enkele leden in de bloemetjes gezet.

Voor 40 jaar lidmaatschap: Herve Maertens, Rony Secelle, Hans Steeland, Jacques Vanhoutteghem, Adolphe Verreest en Monique Volckaert.

Voor 60 jaar lidmaatschap: Germaine Boxoen, Raf Dekocker, Gilbert Derycke, Roger Kimpe, Jerome Lagaisse, August Spillier en Arthur Van Maele.

Defensie

Grootste herstructurering leger sinds terugkeer BSD



Enkele cijfers waarom de geplande legerafslanking de grootste herstructurering is sinds de terugtrekking van de Belgische Strijdkrachten in Duitsland (BSD) begin jaren '90: van de 80 bestaande militaire kwartieren moeten er 23 hun deuren sluiten; van de 57 overblijvende worden er nog eens 45 generationaliseerd. Daar moet men rekening houden met minder personeel, minder materiaal en minder infrastructuur. Tegen eind 2012 zal het personeelseffectief nog eens afgeslankt worden met 5000 eenheden.

Ter verrechtvaardiging voor zijn uiterst drastische maatregelen beroept de minister zich op de budgettaire beperkingen die hij van de regering opgelegd kreeg. Hij moet binnen zijn departement 97 miljoen euro besparen. Volgens hem is de limiet bereikt, zijn alle mogelijkheden uitgeput en kon er enkel nog bespaard worden door het personeelsbestand sneller te verminderen.

Ondanks zijn eerdere uitspraken ten opzichte van de vakbonden - dat hij begrip heeft voor de hervormingsmoeheid bij het personeel - voert hij toch een nieuwe (volgens hem laatste) herstructurering door. Dit moet 21 jaar na het plan Charlier (1988) het sluitstuk vormen van de transformatie van de krijgsmacht.

Met minder personeel zou men logischerwijze verwachten dat het ambitieniveau evenredig bijgestuurd wordt, maar niets is minder waar. De kerntaak 'operaties voor vrede en veiligheid' moeten we voort blijven uitvoeren. Kortom, met minder personeel evenveel opdrachten.

Het plan De Crem heeft ongetwijfeld ingrijpende consequenties voor alle personeel dat deel blijft uitmaken van Defensie. De sluiting van kazernes gaat immers gepaard met mutaties, die grote financiële en sociale gevolgen hebben voor het getroffen personeelslid.

Sinds de bekendmaking van het plan hebben nogal wat militairen hun VOP aangevraagd, zodat ze vijf jaar voor de pensioenleeftijd kunnen vertrekken aan 75 procent van de

wedde. Eenmaal de nieuwe eenheid gekend, zal dit aantal nog gevoelig stijgen. Noem zij die kunnen vertrekken gerust de gelukkigen. Want anders is het gesteld met de groep blijvers: zij zien hun werklast verhogen en velen onder hen krijgen als 'geschenk' een overplaatsing naar een andere tewerkstellingsplaats.

Als we de minister mogen geloven, dan zal hij zijn plan uitvoeren vóór het einde van de legislatuur. Volgens hem wil hij zijn opvolger niet belasten met dezelfde erfenis die hij van zijn voorgangers kreeg. Er rest hem nog goed twee jaar om dit doel te realiseren.

Te horen aan de eerste reacties is het ongenoegen onder het personeel groot. De zoveelste mutatie is er net een te veel. Momenteel peilen onze afgevaardigden naar de verdere reacties van onze militanten en leden. Ons Nationaal Technisch Comité Defensie komt bijeen op 20 oktober en zal zich uitspreken over gepaste acties.

Dirk Deboodt



Ondanks de eerdere verklaringen van minister De Crem om in de provincie Limburg geen kazernes te sluiten, gaat het kwartier Helchteren ten laatste in 2011 dicht.



Sectoraal akkoord 2009-2010

Net op tijd

Op 29 september ondertekenden wij met minister van Ambtenarenzaken, Steven Vanackere (CD&V), het sectoraal akkoord 2009-2010 voor het federaal openbaar ambt.

Dit akkoord bestaat uit 19 onderdelen. In de volgende maanden zullen we, zoals gebruikelijk, over de reglementaire basis onderhandelen voor de concrete toepassing. Het is niet mogelijk om in dit artikel alle maatregelen in detail te bespreken. We geven dus enkel een bondig overzicht. De volledige tekst van het akkoord is te lezen op de website www.acod-overheidsdiensten.be.

- geen vermindering geldelijke anciënniteit bij overgang naar hoger niveau

De eventuele impact van de leeftijds-klasse op de niveauovergang wordt voor alle niveaus opgeheven.

- overgang naar niveau A

Het stelsel voor de overgang naar niveau A wordt herzien volgens de logica van de competentieontwikkeling en -evaluatie.

- overgang naar niveau B

Deze overgang wordt aantrekkelijker gemaakt. De weddeschalen BA worden afgestemd op de weddeschalen BT/BF.

- aanwerving op basis van competenties verworven buiten diploma

De minister van Ambtenarenzaken kan afwijken van de diplomavereiste voor de kandidaten die houder zijn van een getuigschrift van generieke competenties verworven buiten het diploma dat toegang geeft tot het niveau waarop de graad of de klasse zich situeert waartoe de functie behoort waarvoor de selectie georganiseerd wordt. De oproep tot de kandidaten maakt melding van deze afwijking. Selor reikt het getuigschrift van generieke competenties verworven buiten het diploma uit. Het getuigschrift is vijf jaar geldig. Over elke afwijking wordt met de vakbonden onderhandeld.

- verhoging taalpremies

Voor details: zie volledige tekst op onze website.

- noodzakelijke kennis andere taal dan de landstaal

Meer en meer personeelsleden moeten andere talen aanwenden om hun job naar behoren te kunnen vervullen. Er is daarvoor geen enkele waardering voorzien. Een premie zal worden toegekend, maar eerst moet er een overeenkomst zijn over de modaliteiten.

- eindejaarspremie

Er wordt een nieuwe stap gezet in de richting van een volwaardige dertiende maand door de eindejaarstoelage van elk federaal personeelslid met 7 procent van zijn brutomaandloon te verhogen met de volgende twee correcties:

- de verhoging wordt op 150 euro gebracht als het resultaat van de berekening geïndexeerd lager ligt dan dit bedrag,
- de verhoging wordt tot 300 euro beperkt als het resultaat van de berekening geïndexeerd hoger ligt dan dit bedrag.

Deze bedragen worden vanaf 2010 ge-

indexeerd. De verhoging van de eindejaarspremie zal nog in 2009 voelbaar zijn.

- fietsvergoeding

Deze wordt opgetrokken naar 0,20 euro per kilometer. Er wordt onderzocht hoe men meer initiatieven kan nemen om duurzame mobiliteit te ondersteunen.

- vereenvoudiging statuut

Codificatie van de massa aan reglementeringen.

- bedrijfsrestaurants, sociale diensten en maaltijdcheques

Alle voordelen opnieuw oplijsten en een debat starten over een beter en een meer uniform beheer.

- hospitalisatieverzekering

De kosten voor de personeelsleden voor 75 procent dekken.

- telewerk

Een grondig debat voeren over alle nieuwe vormen van arbeid en een verruiming onderzoeken.

- pilootproject

Via de theoretische weging van een aantal functies van niveau B, C en D (onder meer deze van controleur of van preventieadviseur), de mogelijkheid evalueren het wegingsmodel op deze niveaus te gebruiken.

- aanpassing verlofreglementering

Levenskeuze-neutraal maken van de verlofreglementering; pleegzorgverlof ook aan de statutaire personeelsleden toekennen; de bijkomende verlofdag die in het

sectoraal akkoord 2007-2008 werd toegekend, wordt integraal behouden bij deeltijdse prestaties.

- situatie van de contractuelen

Sommige verlopen die ze vandaag niet hebben, ook van toepassing maken. Zeer belangrijk wordt een uitgebreid debat over de loopbaan van het contractueel personeel.

- nieuwe loopbanen

De loopbanen hervormen maar rekening houden met de diverse actuele knelpunten zoals de problemen met de gecertificeerde opleidingen, trage vooruitgang op het vlak van geldelijke promotie, de beperktheid van de ontwikkelingscirkels enz.

- dienstvrijstellingen en opleidingsverloven

Herzien van de bepalingen met betrekking tot de dienstvrijstellingen en de opleidingsverloven in het 'verlof'-besluit gelet op de grote verschillen vandaag. Er wordt niets gewijzigd aan de bestaande voordelen die opgenomen zijn in de arbeidsreglementen.

- welzijn

Voor de zoveelste maal zal een werkgroep nog eens nagaan in welke mate de overheid zijn eigen wetten respecteert (of niet), met bijzondere aandacht voor de situatie van de preventieadviseurs.

- integratiepremie niveau D

Als herstel van het verlies van de integratiepremie is besloten deze premie van 100 euro te integreren in de weddeschalen van niveau D. Deze maatregel heeft geen terugwerkende kracht.

Dit is niet het beste akkoord dat ooit werd gesloten maar zeggen dat het niets te betekenen heeft, zou de waarheid geweld aandoen. Het is een respectabel akkoord dat op heel korte termijn en in een zeer negatief klimaat werd afgesloten. De opdracht was eenvoudig: ofwel zochten we met hoge snelheid naar een akkoord ofwel verzielden we in de 'waan van de Wetstraat' die elke verbetering van de arbeidsomstandigheden of loonsverhoging onmogelijk zou maken. ACOD koos voor een consensus: als we elke twee jaar op deze wijze verbeteringen kunnen aanbrengen, moeten we niet verlegen zijn.

De hatelijke reacties van de rechtse partijen op dit akkoord spreken voor zich. De geborneerde reactie van minister Van Quickenborne (Open VLD) tart elke verbeelding. Onze repliek was navenant, maar wij vrezen dat volksvertegenwoordigers van die strekking niet zullen stoppen om te schoppen naar werknemers in de openbare sector. Waakzaamheid zal niet helpen, we moeten ook buiten onze werkzetel de mythe van de luie en geldverslindende federale administraties doorprikken. We moeten blijven uitleggen dat een land dat zijn belastingen – dus zijn inkomsten – schandalig ongelijk int of niet wil of niet kan innen, aan de bevolking geen enkele waarborg meer biedt op het vlak van welvaart, gezondheid, onderwijs en veiligheid. Die boodschap moeten we blijven herhalen.

Guido Rasschaert



Wetenschappelijke Instellingen

Contractueel wetenschappelijk personeel gediscrimineerd

ACOD schreef op 14 september een open brief aan minister van Wetenschapsbeleid, Sabine Laruelle (MR), waarin we nogmaals wijzen op de discriminerende wijze waarop het contractueel wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen voor hun arbeid wordt verloond. Op zich verschilt hun werk niet van wat door hun statutaire collega's wordt gedaan en toch worden de contractuelen ten onrechte aan een lager barema uitbetaald.

Ondanks onze herhaalde tussenkomsten op de verschillende beleidsniveaus en alle beloftes die ons werden gedaan,

is er geen wijziging in een situatie die nu al ruim anderhalf jaar aansleept. Het feit dat de overheid de precaire budgettaire situatie van ons land onder handen gaat nemen, stemt ons ook al niet hoopvol maar vergroot alleen onze bezorgdheid. ACOD acht het onaanvaardbaar dat de overheid niet wil investeren in een toekomst voor onze wetenschappelijke instellingen en in het personeel dat er de steunpilaren van vormt. De wetenschappers zijn immers de motor van onze wetenschappelijke instellingen. Hun onderzoekswerk en hun beheer van de collecties genieten wereldfaam. Is het de bedoeling van de overheid dat allemaal op de helling te

zetten? En volhardt diezelfde overheid dus voort in het in stand houden van een regelrechte discriminatie tussen statutair en contractueel personeel?

Het geduld van de betrokken personeelsleden geraakt stilaan op. Zo kan het voor ACOD echt niet langer. We verwachten van de minister niets anders dan een gunstig signaal, zodat deze discriminerende situatie binnen de kortste keren uit de wereld wordt geholpen.

J.P. Van Autreve

Geschiedenis van onze sector

ACOD Federale Overheidsdiensten bestaat reeds lange tijd, maar de tastbare sporen (foto's, illustraties,...) uit ons rijk verleden zijn dikwijls ver te zoeken. In een poging een en ander te reconstrueren zijn we op zoek naar oude foto's, pamfletten, artikelen, verhalen e.d. Om het beheersbaar te houden, gaan we in eerste instantie vooral op zoek naar materiaal van de stichting van de sector tot 1985. Wie kan helpen? Stuur vlug een berichtje naar [guido](mailto:guido.rasschaert@acod.be). rasschaert@acod.be en wij contacteren jou om verder af te spreken. Wie geen mail heeft, belt naar ons secretariaat: 02/508.58.63. Niets hoeft definitief te worden afgegeven, we kunnen immers ook foto's en illustraties inscannen.

Guido Rasschaert



Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening Prestatietoelagen blijven heikel punt

De toekenning van individuele prestatietoelagen werd door de vakbonden steeds in vraag gesteld en was trouwens de aanleiding tot een slepend sociaal conflict in 2008. De ervaring leert ons ondertussen dat het toekennen van prestatietoelagen of functioneringstoelagen veeleer contraproductief en demotiverend werkt.

Stand van zaken

Na de vakbondsacties haalde de VMW-directie bakzeil, maar het probleem is daarmee verre van opgelost. De raad van bestuur gaf opdracht om mogelijke alternatieven te onderzoeken. Door de commissie Personeelsbeleid werd onder meer de piste van een groepsgerichte toelage onderzocht. Volgens de commissie is die toelage weinig motiverend, gezien er geen zichtbare link is met het eigen individueel functioneren. Bovendien worden binnen de VMW resultaatgericht werken en teamwerken niet geactiveerd en is er hoe dan ook geen directe link met de eigen resultaten.

Er resten volgens de commissie ook nog vragen:

- wat is uiteindelijk de doelstelling? Het belonen van individuele werknemers of het belonen van teams?
- wat moet beloond worden? Uitzonderlijke of excellente prestaties, de bevordering van teamontwikkeling, samenwerking, projectwerking of initiatiefname?

- hoe moet er beloond worden? Via toekenning van een toelage, bonus of gewoon met een schouderklopje?

Afweging pro en contra

Indien men resultaatgericht werken wil bevorderen en het prestatimanagement benadrukken, dan moeten er duidelijke objectieven zijn. Zo zou een teamdoelstelling een complexe opdracht moeten zijn, die het individuele overstijgt. Bovendien is de afbakening van teams geen sinecure en is er ook geen garantie dat iedereen daarin aan bod komt. De conclusie van de commissie Personeelsbeleid was dan ook te verwachten: modaliteiten vastleggen voor de toekenning van een groepstoelage is verre van eenvoudig.

Gezien de geringe motiverende waarde van een individuele prestatietoelage, stelt men voor het huidige systeem af te bouwen. De vakbonden vroegen echter om de toekenning van individuele prestatietoelagen zonder meer stop te zetten. Tevens wordt voorgesteld om het huidige functioneringsevaluatiesysteem te reactiveren, waarbij ook aandacht wordt besteed aan ontwikkeling, opleidings- en personeelsbehoeften. De vrijgekomen financiële middelen zouden dan geïnvesteerd worden in opleidingen en initiatieven rond teamontwikkeling.

De afschaffing van de toekenning van individuele prestatietoelagen wordt door de commissie niet weerhouden.

Een alternatief

Door de ACOD-delegatie in de schoot van het overlegcomité werd gesteld dat het realiseren van doelstellingen – ook in de publieke sector – een collectieve actie is, waartoe elke werknemer zijn steentje bijdraagt. Het is dan ook perfect mogelijk om op basis van beheers- en bestuursovereenkomsten doelstellingen te formuleren die objectief, transparant en meetbaar zijn.

In de Nationale Arbeidsraad werd hierover trouwens op 20 december 2007 de collectieve arbeidsovereenkomst cao nr. 90 afgesloten, die echter enkel van toepassing is in de privésector. In deze cao werd overeengekomen dat indien de objectieven worden gehaald, aan de personeelsleden een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel kan worden toegekend.

Door de ACOD-delegatie werd gevraagd om dit alternatief, dit wil zeggen de invoering van een resultaatgebonden bonussysteem, nader te onderzoeken. Bij de VMW-directie kon het voorstel weinig enthousiasme opwekken en bleek ook de wil niet aanwezig om dit alternatief verder te onderzoeken. Daarmee is het dossier van de individuele prestatietoelagen voor ACOD echter verre van afgesloten.

Richard De Winter



Vlaamse Milieumaatschappij Rattenvangers en reizend personeel dreigen gelag te moeten betalen

Minder goed sociaal nieuws bij de Vlaamse Milieumaatschappij: nog geen concrete verbetering in het statuut van de rattenvangers, dreigend koopkrachtverlies voor de reizende personeelsleden en een opgeschort overleg over het strategisch huisvestingsplan. We lichten een en ander toe.

Oplossing in zicht...

De problematiek van de rattenvangers is niet nieuw. In 2007 werd tijdens de nieuwjaarspeech van de administrateur-generaal nog de verwachting gewekt dat de contractuele rattenvangers mochten rekenen op een verbetering van hun statuut als vastbenoemd personeelslid van de Vlaamse Milieumaatschappij. De motivering was vrij eenvoudig: ratten vangen was een permanente opdracht. Door directie en vakbonden werd een personeelsplan goedgekeurd, waarbij de rattenvangers uitzicht hadden op een vaste benoeming in de verhouding van 60 procent statutairen tegenover 40 pro-

cent contractuelen. Voor de invulling van deze vacatures zou de VMM in eerste instantie een beroep doen op de geslaagden van de generieke proef (niveau D).

... of toch niet!

Ondertussen werd de oproep gepubliceerd en werd de inschrijvingsperiode afgesloten voor de functiespecifieke proef. Helaas, de geplande interviews werden opgeschort. Een dertiental bevorderingsfuncties werden wél ingevuld, evenals een twintigtal bevorderingen naar de rang A2.

Tijdens het entiteitsoverlegcomité van 29 september vroeg ACOD om tekst en uitleg. Volgens personeelsverantwoordelijke Van Den Langenbergh is de Vlaamse regering de grote boosdoener door de geplande besparingen. De ACOD-delegatie was van oordeel dat engagementen moeten nageleefd worden, temeer omdat het juiste bedrag van de door VMM te realiseren besparing nog niet gekend is. Indien een

bijsturing nodig is van het personeelsplan 2008-2010 mag dit niet ten koste gaan van de personeelsleden onderaan de hiërarchische ladder.

De administrateur-generaal had wel oren naar onze argumenten. Hij beloofde het dossier opnieuw te onderzoeken en hierover uitsluitsel te geven in de loop van oktober. We rekenen op een gezonde sociale reflex en vooral gezond verstand.

Maaltijdcheques en kostenvergoedingen

In het lopende sectoraal akkoord 2008-2009 werd een koopkrachtverhoging van 296,10 euro per jaar bedongen. Door de vakbonden en de VMM-directie werd overeengekomen om de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque te verhogen van 4,36 naar 4,91 euro en een forfaitaire kostenvergoeding toe te kennen van maximaal 15 euro per maand bij voltijdse prestaties. Met de fiscus werd hierover een ruling afgesloten.

Door de directie werd dan voorgesteld om de forfaitaire kostenvergoeding op te doeken en het nominaal bedrag van de maaltijdcheque te verhogen tot 7 euro. De maximale werkgeversbijdrage wordt dan opgetrokken tot 5,91 euro.

Op het eerste gezicht is dit een pragmatisch en realistisch voorstel, ware het niet dat de sociale verwarring er alleen maar groter door wordt. Bovendien zouden personeelsleden die dienstreizen doen een koopkrachtverlies van maximum 180,60 euro lijden. Zij verliezen dan niet enkel de forfaitaire kostenvergoeding, maar de bijkomende 1 euro wordt ook nog eens in mindering gebracht van de maaltijdvergoeding. De RSZ laat daarover trouwens geen twijfel bestaan: het bedrag van de werkgeverstussenkomst in een maaltijdcheque moet integraal in mindering worden gebracht van een maaltijdvergoeding.

Voor ACOD is het uitgesloten dat reizende personeelsleden dergelijk koopkrachtverlies lijden. Om billijkheidsredenen zou het trouwens meer dan wenselijk zijn om het nominaal bedrag van maaltijdcheques voor alle departementen en agentschappen van de Vlaamse overheid gelijk te schakelen tot 6 euro per maaltijdcheque.

Naar aanleiding van onze opmerkingen onderzoekt de VMM-directie opnieuw dit dossier.

Strategisch huisvestingsplan 2007-2015

In 2007 werd consultant Freestone belast met een studieopdracht voor de uitwerking van een huisvestingsplan en een procedure inzake calamiteitswerking. De studie omvatte de 20 bestaande VMM-locaties. Gezien een wijziging van vestigingsplaats ook wijzigingen inhoudt inzake standplaats en dus directe gevolgen heeft voor de betrokken personeelsleden, werd hierover overleg gepleegd. De vakbonden en de directie kwamen echter niet tot een vergelijk; meer zelfs, het overleg werd opgeschort. Een werkgroep moet nu het dossier trachten te ontmijnen. Het entiteitsoverlegcomité van 24 november zal het dossier proberen af te ronden, in zoverre er uiteraard een vergelijk werd gevonden.

Richard De Winter

Universitair Ziekenhuis Antwerpen Vonnis arbeidsrechtbank toch niet zonder gevolgen

In het najaar van 2005 schreven wij naar de toenmalige verantwoordelijke federale en Vlaamse ministers om te reageren tegen diverse tekortkomingen (lees overtredingen) in verband met de naleving van de wetgeving op het welzijn binnen het Universitair Ziekenhuis Antwerpen. De ene minister antwoordde niet bevoegd te zijn, de andere zou de zaak onderzoeken en een derde antwoordde zelfs helemaal niet. Hieraan ging echter al een lijdensweg vooraf.

Voorgeschiedenis

Ontelbare malen hadden onze plaatselijke militanten reeds opmerkingen geformuleerd in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Verder dan het notuleren in de verslagen en het uiten van beloften gebeurde er echter vrijwel niets.

Zoals de welzijnswetgeving het voorschrijft, dienden we ook een dossier in bij de Technische Inspectie van de Administratie Arbeidsveiligheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Ook daar weinig reactie en geen tastbare resultaten. Rappels bleven zonder positief gevolg.

Uiteindelijk is de directie als werkgever de eerste verantwoordelijke om de welzijnswetgeving na te leven. De UZA-directie werd dan ook geïnterpelleerd over de mankementen. Eind december 2006 werd een ingebrekestelling naar hen verstuurd, maar de reactie daarop voldeed niet.

Spijtig genoeg was er ondertussen geen beterschap in de situatie te bespeuren. Begin 2007 werd het dossier dan ook ingeleid door de ACOD bij de arbeidsrechtbank van Antwerpen. Eind juni 2009 deed de arbeidsrechtbank een uitspraak.

Het vonnis

Tot onze verbazing en ontgoocheling wees de arbeidsrechtbank onze vordering af. Eigenlijk spreekt de rechtbank zich niet uit over de grond van de zaak, maar wijst ze de vordering voornamelijk af op basis van een vermeend ge-

brek aan bewijs en het uitblijven van vaststellingen van inbreuken door de sociale inspectie.

Hoewel het vonnis voor kritiek vatbaar is, zijn de slaagkansen van een procedure in beroep toch zeer gering. Na intern beraad hebben wij dan ook besloten om geen hoger beroep aan te tekenen. We willen onze energie richten op actuele tekortkomingen en indien nodig een nieuw dossier voorbereiden.

Verantwoording gevraagd

Onze militanten binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk blijven op de tekortkomingen hameren. En die hardnekkige syndicale opstelling blijkt eindelijk tot een keerpunt te leiden.

Wij vernamen dat de UZA-directie schriftelijk is geïnterpelleerd door de Dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In hun schrijven stelt die dienst dat naar aanleiding van inspectiebezoeken inbreuken werden vastgesteld op de naleving van de welzijnswetgeving binnen het UZA. Het gaat meer bepaald over de vertrouwenspersoon en de onafhankelijkheid van de preventieadviseurs. De directie van het UZA wordt uitgenodigd om zich daaromtrent te verantwoorden. In deze brief wordt expliciet verwezen naar het vonnis van de arbeidsrechtbank. Ondanks de afwijzing van de vordering heeft het vonnis dan toch het raderwerk mee in beweging gebracht.

Het is nu afwachten hoe dit dossier verder ontwikkelt. We volgen de evolutie nauwgezet en blijven vechten voor veilige, gezonde arbeidsvoorwaarden binnen het UZA.

Hilaire Berckmans

Contactpersoon Vlaamse

Overheid: Hilaire Berckmans

Tel.: 02/508.58.64

e-mail: hilaire.berckmans@acod.be

Agentschap voor Natuur en Bos Arbeidsreglement krijgt groen licht

Een arbeidsreglement opstellen is geen sinecure. Het reglement moet in overeenstemming zijn met het personeelsstatuut, maar dient tegelijkertijd in beperkte mate tegemoet te komen aan een zekere managementvrijheid. Dit betekent dat de lijnmanager eigen accenten kan leggen, rekening houdend met de specificiteit van zijn agentschap.

Op 5 april van dit jaar werd in de werkgroep Rechten en Plichten de bespreking aangevat over het ANB-arbeidsreglement. Na een vijftal vergaderingen bleek er op 1 juli nog altijd geen overeenstemming te zijn over vier cruciale knelpunten:

- stam- en glijtijden en recuperatie van credituren
- de prikklok en de tijdsregistratie tijdens de middagpauze
- wegwerken van de historisch opgebouwde credituren
- een specifieke werktijdregeling voor beleidsadviseurs.

Na een rondje informeel vergaderen op 3 september werd dan toch overeenstemming bereikt tussen vakbonden en directie.

Stam- en glijtijden

Voor stam- en glijtijden wordt de volgende regeling van toepassing:

- 's morgens	van 7 tot 10 uur	= glijtijd
- 's voormiddags	van 10 tot 11.45 uur	= stamtijd
- 's middags	van 11.45 tot 14 uur	= glijtijd
- 's namiddags	van 14 tot 15.30 uur	= stamtijd
- 's avonds	van 15.30 tot 19 uur	= glijtijd.

De personeelsleden kunnen eveneens credituren opnemen tot maximum een halve dag per maand. Deze halve dag is ook combineerbaar met een halve dag verlof.

In de verschillende ANB-diensten (cel) wordt een servicetijd van kracht, die loopt van 9 tot 17 uur.

Tijdsregistratie middagpauze

Het principe is dat personeelsleden die de gebouwen verlaten, altijd prikken. De personeelsleden die een middagpauze nemen van 30 minuten of minder en die het gebouw niet verlaten, hoeven niet te prikken om het begin en einde van de middagpauze te registreren. Wie binnen het gebouw

blijft, maar een middagpauze wenst te nemen van meer dan 30 minuten, moet wel begin en einde van de middagpauze registreren via de prikklok of eventueel een ander systeem van tijdsregistratie (buitendiensten).

Wegwerken historisch overschot credituren

Het klinkt onwaarschijnlijk, maar voor de oprichting van het agentschap ANB konden de personeelsleden naar eigen goeddunken credituren en/of overuren presteren. In enkele gevallen staan vandaag nog altijd meer dan 1000 credituren op de teller. Vandaag liggen de zaken anders: overuren kunnen enkel nog worden gepresteerd, wanneer de hiërarchische overste daartoe opdracht geeft.

Met de vakbonden werd gezocht naar een aanvaardbare oplossing voor het historisch gegroeid overschot aan credituren:

- voor de schijf tot 100 credituren overschot worden deze voor 100 procent omgezet in volledige verlofdagen.
- voor de schijf van 100 tot 200 credituren overschot worden deze 80 procent omgezet in volledige verlofdagen.
- voor de schijf boven de 200 credituren overschot worden deze voor 50 procent omgezet in volledige verlofdagen.

Het resultaat wordt aan de betrokken personeelsleden toegekend met een maximum van 6 dagen extra verlof per jaar bovenop het reglementair voorziene aantal verlofdagen.

Werktijdregeling beleidsadviseurs

Een beleidsadviseur werkt onder een specifieke werktijdregeling van gemiddeld 38 uren per week. Het presteren van deze arbeidstijd wordt bepaald in overleg met de direct leidinggevende op basis van een gevalideerde weekplanning. De verplichting om minstens twee werkdagen per week aanwezig te zijn in de provinciale zetel, komt daarmee te vervallen.

De ontmijning van deze vier knelpunten betekent dan ook dat ACOD groen licht geeft aan het ANB-arbeidsreglement.

Richard De Winter

Afdeling Brussel-Halle-Vilvoorde

Algemene ledenvergadering met goed gevulde agenda

Naar jaarlijkse (jonge) traditie vond op 6 oktober in het ACOD-gebouw te Brussel de algemene ledenvergadering plaats van de afdeling Brussel-Halle-Vilvoorde. Ongeveer 200 leden woon- den de vergadering bij.

Het werd een levendige vergadering, waarbij veel aandacht ging naar de aangekondigde besparingen op de Vlaamse overheidsdiensten. Op veel begrip kan de Vlaamse regering niet rekenen. Zij kiest immers blind voor de gemakkelijkste weg: de frontale aanval op de eigen werknemers. Daarbij wordt op een demagogische manier misbuik gemaakt van enkele vooroordelen ten aanzien van de openbare sector. Het lineaire karakter van de opgeleg-

de besparingsmaatregel onderlijnt de kortzichtigheid van het beleid van de Vlaamse regering. Via de overlegcomités zullen onze militanten proberen te achterhalen welke nu de precieze inleveringen zijn in de departementen en agentschappen. Een herhaling van maart 2005 en maart 2008 is niet uitgesloten.

Tijdens de algemene ledenvergadering werd eveneens ingegaan op andere thema's zoals o.a. de komende Vlaamse cao-onderhandelingen, de werkgroepen welzijn in de dienstgebouwen en het aanbod van de Sociale Dienst voor het Vlaams overheidspersoneel.

Er werd ruim aandacht besteed aan het geblokkeerde sociaal overleg binnen

de VDAB.

Uiteraard kwamen ook de plannen over de afbouw van de personeelsrestaurants in de gebouwen in de omgeving van het Noordstation aan bod. Probleem is dat de informatie vanuit de overheid onduidelijk en verwarrend is. Dit dossier is voor ons echter geen afgedane zaak.

Ondertussen leveren de leden en militanten van de afdeling Brussel-Halle-Vilvoorde schitterend werk. Hun dagelijks kort en intensief op de bal spelen, vertaalt zich in een explosieve groei van het ledenaantal. Onze gelukwensen en dank daarvoor.

Hilaire Berckmans





Vragen bij afbouw personeelsrestaurants

Op 19 september vernamen we van een attente militante dat er drastische wijzigingen zouden komen in de activiteiten van de personeelsrestaurants in de gebouwen van de Vlaamse Gemeenschap in de omgeving van het Noordstation te Brussel. Nog dezelfde dag vroeg de ACOD uitleg in het sectorcomité 18. De overheidsdelegatie beweerde van niets te weten.

De twee volgende dagen kregen we van de leiding van het Agentschap Facilitair Management de bevestiging van wat er staat te gebeuren met de personeelsrestaurants. Vanaf 1 december 2009:

- zijn er nog enkel broodjes, saladbar, soep en warme snacks te verkrijgen in het Boudewijngebouw.
- zijn er geen snacks meer in Ferrarisgebouw. Het aanbod wordt beperkt tot broodjes, soep en koude schotels.
- worden er enkel nog in het Conscience- en in het Ellipsgebouw warme maaltijden aangeboden.

Er zijn geen ontslagen en de tewerkstelling blijft gegarandeerd. Het overtoollig keukenpersoneel (vier personen) kan naar het Conscience- en naar het Ellipsgebouw.

Administrateur-generaal Kristel Gevaert van het Agentschap Facilitair Ma-

nagement was tijdens het entiteitsoverlegcomité eerst zeer verontwaardigd, omdat er zogenaamde verkeerde gegevens de wereld werden ingestuurd. Heel snel diende ze echter de plannen toe te geven. Ze voegde er aan toe dat in 2015 het Boudewijngebouw helemaal wordt verlaten. De keuken daar is dringend aan renovatie toe. Deze noodzaak wordt al vier jaar uitgesteld, waardoor de kostprijs en de urgentie alsmäär stijgen. Blijkbaar is men nu van mening dat het niet meer loont om die investeringen te doen, omdat de gehele huisvesting in het Boudewijngebouw eindigt in 2015.

Nog tijdens dezelfde vergadering beweerde de directeur van de afdeling gebouwen, Patrick Bieghs, echter dat er nog géén definitieve beslissing is van de Vlaamse regering over het verlaten van het Boudewijngebouw. Hoe typerend voor de transparantie die BBB heeft meegebracht!

Volgens Kristel Gevaert komen er geen ontslagen. Het extra keukenpersoneel (twee van Boudewijn en twee van Ferraris) is noodzakelijk om de toeloop in het Conscience- en in het Ellipsgebouw op te vangen. Opnieuw werd zij echter door een van haar medewerkers gecorrigeerd. Deze beweerde dat er 5,5 nieuwe personeelsleden worden

toegevoegd vanaf januari 2010 om de uitbreiding in het Ellipsgebouw aan te kunnen. Is de verklaring dat de loonmassa van die 5,5 regelrecht in de bespaarpot wordt gestopt?

Hoe de toeloop in de restaurants in het Ellips- en in het Consciencegebouw wordt opgevangen, is ons een raadsel. In het Boudewijngebouw komen dagelijks een massa personeelsleden warm eten. Ook de snackbar van het Ferrarisgebouw is druk bezocht. We voorspellen eerst lange wachtrijen, nadien minder eters. Is het dat wat men wenst?

Het lijkt een uitgemaakte zaak dat men het aanbod van warme maaltijden wil beperken tot het Conscience- en het Ellipsgebouw. Ook de inkrimping in het Ferrarisgebouw lijkt een feit te zijn. We zullen bij de eerstvolgende vergadering van het sectorcomité de politieke overheid confronteren met de berichten en de gevolgen daarvan. Bovendien moet er volledige duidelijkheid komen over de alternatieven en de gevolgen voor de personeelsleden, inzonderheid voor het cateringpersoneel. En wat met het Boudewijngebouw?

Jan Van Wesemael, Hilaire Berckmans



Besparingen in onderwijs geen goed idee

De nieuwe Vlaamse regering onder leiding van Kris Peeters (CD&V) heeft bij haar aantreden snel duidelijk gemaakt dat er in 2010 en 2011 moet worden bespaard. Doel was om tegen 2012 een begroting in evenwicht te hebben om zo een nieuw beleid te kunnen ontwikkelen.

Wat onderwijs betreft komen er in 2010 en 2011 geen nieuwe middelen bij op de begroting, wel integendeel. In 2010 zou er 72 miljoen euro worden bespaard en in 2011 loopt dit bedrag op tot 142 miljoen euro. Pas vanaf 2012 komen er nieuwe investeringen in het onderwijs. Los van de besparingen waarschuwen we de Vlaamse regering nu al dat de bedragen voor onderwijs ondermaats zijn en dit dringend moet worden herbekeken.

Wat de besparingen zelf betreft plaatsen we de bedragen in hun context. Het

totale onderwijsbudget bedraagt ongeveer 9 miljard euro. Dit wil dus zeggen dat de besparing in 2010 ongeveer 0,8 procent van het onderwijsbudget uitmaakt. In 2011 is dit 1,6 procent.

Ander feit is dat onderwijs iets minder zwaar wordt getroffen. Mocht men dezelfde logica toepassen als in de andere departementen, zou men uitkomen op 234 miljoen euro i.p.v. 142 miljoen euro. Tot zover enkele cijfers.

Wat is er intussen gebeurd? Op het ogenblik dat er besparingen op til waren, hebben we als ACOD niet gearzeld om onze verantwoordelijkheid op te nemen en de belangen van het personeel als uitgangspunt genomen om onze kritiek te formuleren. Zo is een loonsverlaging niet meer aan de orde van de dag.

De uiteindelijke besparingen zullen voorwerp zijn van formele onderhandelingen van het programmadecreet.

Dit is een decreet waarin jaarlijks alerhande maatregelen worden opgenomen om de begroting van volgend jaar te kunnen uitvoeren.

Inmiddels hebben we in de Vlaamse provincies en in de regio Brussel vergaderingen gehad met onze militanten om de gang van zaken duidelijk te maken. Bij het schrijven van dit artikel waren de uiteindelijke besparingen nog niet gekend en hadden de voornoemde onderhandelingen nog niet plaatsgehad. Om de laatste stand van zaken te kennen, verwijzen we naar onze website www.acodonderwijs.be.

Een zaak is zeker: we zullen geen besparingen aanvaarden die het onderwijs treffen, die de loon- en werkzekerheid van het personeel bedreigen.

hugo.deckers@acod.be

De krijtlijnen van juridische bijstand

ACOD Onderwijs heeft een tweeledige taak: de verdediging van de collectieve belangen van de personeelsleden en instaan voor een individuele dienstverlening met advies en bijstand. Wat houdt juridische bijstand in en wat zijn de grenzen waarbinnen deze wordt verleend?

De verdediging van de collectieve belangen van de personeelsleden gebeurt in de daarvoor voorziene onderhandelingsorganen. Deze onderhandelingsstructuren bestaan op alle beleidsniveaus waar beslissingen genomen worden: de school (basiscomité,

lokaal comité), eventuele tussenniveaus (tussencomité) en op het niveau van de Vlaamse Gemeenschap (sectorcomité X, comité 2, overkoepelend onderhandelingscomité).

De individuele dienstverlening is voornamelijk provinciaal georganiseerd. Leden kunnen met beroepsgerelateerde vragen terecht bij de medewerkers van de provinciale of regiosecretariaten. Bij bepaalde problemen kan het noodzakelijk zijn dat er niet enkel advies wordt verstrekt, maar dat er eveneens bijstand wordt verleend.

Vormen van bijstand

De bijstand die verleend wordt, kan verschillende vormen aannemen:

- het probleem kan op de agenda geplaatst worden van een onderhandelingscomité. Bijvoorbeeld de toezichten in een school zijn niet billijk verdeeld over alle personeelsleden.
- bemiddeling tussen de betrokken partijen. Bijvoorbeeld een directie overweegt om een tijdelijk personeelslid niet meer aan te stellen op 1 september.

lees verder op p 34



- administratieve procedure. Bijvoorbeeld beroep aantekenen bij de kamer van beroep tegen een tuchtmaatregel die een inrichtende macht uitspreekt ten aanzien van een personeelslid.
- een gerechtelijke procedure. Bijvoorbeeld een klacht bij een arbeidsrechtbank over een onterechte beslissing van Medex in verband met een arbeidsongeval.

ACOD Onderwijs zal er steeds naar streven om een administratieve of gerechtelijke procedure te voorkomen, door eerst te bemiddelen. Jammer genoeg leidt deze bemiddelingspoging niet altijd tot een bevredigend resultaat, zodat wij alsnog genoodzaakt zijn om verdere stappen te ondernemen.

Redenen om bijstand af te wijzen

Het recht op bijstand is niet absoluut. ACOD Onderwijs behoudt zich het recht voor om een verzoek tot bijstand af te wijzen onder meer omwille van volgende redenen:

- het lid is op het ogenblik van de gebeurtenis die aanleiding geeft tot de moeilijkheden waarmee men geconfronteerd wordt, nog geen zes maanden aangesloten bij ACOD (ABVV). Dit geldt niet voor schoolverlaters die onmiddellijk aansluiten bij hun indienst-treding.
- de kans op slagen is onbestaande. Bijvoorbeeld een personeelslid wordt ontslagen om dringende redenen, nadat hij op heterdaad betrapt werd bij het ontvreemden van geld uit de school of instelling.
- de procedurekosten liggen niet in een redelijke verhouding tot het eventueel te verkrijgen voordeel. Bijvoorbeeld door een materiële vergissing wordt een benoeming van een directeur een maand later gemeld dan voorzien en het loonverlies bedraagt ongeveer twee procent van een maandsalaris.
- het te verdedigen belang gaat in tegen de principes van ACOD

Onderwijs. Bijvoorbeeld ACOD Onderwijs is na onderhandeling akkoord gegaan met de criteria voor vaste benoeming. Wij kunnen niet reageren tegen de criteria, wél tegen een eventuele foutieve toepassing ervan.

- bij tegenstrijdige belangen.

Wel of geen advocaat?

De bijstand voor beroepsgerelateerde problemen heeft niet automatisch tot gevolg dat er een advocaat wordt aangesteld. In tal van procedures is wettelijk voorzien dat een afgevaardigde van de vakbond kan optreden als raadsman van het personeelslid. Het zijn de provinciaal of regiosecretaris die beslissen over de noodzaak om een advocaat in te schakelen. Indien de secretarissen als raadsman optreden, kan het lid nog steeds zelf een advocaat onder de arm nemen. In dit laatste geval moet het lid de advocaat zelf bekostigen. Wanneer de - door het lid betaalde - advocaat en de secretaris het niet eens worden over de te voeren verdediging, kan de secretaris het lid voor de keuze stellen en zich eventueel terugtrekken uit het dossier.

Wanneer ACOD Onderwijs beslist om in een zaak een gerechtelijke of administratieve procedure te starten, zal de sector de kosten voor deze procedure ten laste nemen. Dit omvat indien nodig ook de kosten van een advocaat die door de vakbond wordt aangewezen. ACOD Onderwijs zal nooit de kosten van een advocaat terugbetalen wanneer een lid die zelf engageert.

Nadelige invloed op de loopbaan

Zoals in het begin van dit artikel werd aangegeven, moet het steeds gaan om beroepsgerelateerde problemen. Deze moeten eveneens een nadelige invloed hebben op de professionele loopbaan van het personeelslid.

Voorbeeld 1: een directeur geeft een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' aan een personeelslid en die gaat in beroep bij het college van beroep. Het personeelslid kan dan een beroep doen op bijstand van ACOD Onderwijs. Indien de evaluatie niet vernietigd wordt, heeft dit immers nadelige gevolgen voor de verdere loopbaan van het personeelslid. De directeur kan zich ook laten bijstaan maar dan door de inrichtende macht, want indien de 'onvoldoende' vernietigd wordt, heeft dit geen gevolgen voor de directeur zelf.

Voorbeeld 2: een leraar moet zich verantwoorden voor een commissie van beroep naar aanleiding van een C-attest dat aan een leerling werd gegeven. ACOD Onderwijs zal geen bijstand verlenen want als de beslissing over het attest wordt herroepen, heeft dit geen gevolgen voor de leraar in kwestie.

ACOD Onderwijs verleent dus individuele bijstand aan de leden binnen vooraf duidelijk bepaalde kriteriën. De inzet van een advocaat is geen automatisme en het lid kan nooit zelf zijn advocaat kiezen. Wij zijn ervan overtuigd dat op deze manier onze leden de best mogelijke betaalbare bijstand krijgen, zodat de solidariteit tussen de leden op een redelijke manier gestalte krijgt.

raf.deweerd@acod.be

Contactpersoon Onderwijs:
de auteur van het artikel - Tel.: 02/508.58.80
e-mail: hugo.deckers@acod.be

Leraars: profiel van een beroepsgroep

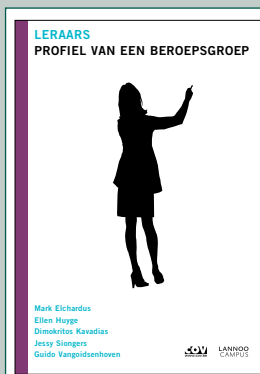
Half oktober verscheen het opmerkelijke boek 'Leraars. Profiel van een beroepsgroep'. Het is het resultaat van een uitgebreid onderzoek onder de leiding van Mark Elchardus, hoogleraar sociologie aan de VUB. Samen met Ellen Huyge (UA), Dimokritos Kavadias (VUB-UA), Jessy Siongers en Guido Vangoidsenhoven (VUB) is Mark Elchardus erin geslaagd om het beroep van leraar in kaart te brengen. Het boek gaat niet alleen in op de knelpunten, maar reikt ook mogelijke oplossingen aan.

Zowat alle facetten van het beroep komen in de verschillende hoofdstukken aan bod: zo begint men met het onderwijs zelf en zijn plaats in de samenleving, wijst men op een dreigend tekort aan leraars, heeft men het over de vervrouwelijking van het beroep, raakt men de vooropleiding en de uitstroom aan, zegt men iets over de verwachtingen van leraars en hun beroep en spreekt men over de tevredenheid van leraars met werk en leven. Verder gaat het om werktijden van leerkrachten, moeilijk evenwicht tussen arbeid en gezin, de eigenlijke loopbaan, het loon, de in- en uitstroom, de maatschappelijke betrokkenheid van leerkrachten, hun culturele interesses en cultuurparticipatie.

Het boek brengt dus een zeer breed en interessant overzicht van het leraarsberoep in Vlaanderen en plaatst het eveneens in een context van andere beroepsgroepen. De publicatie werd op 7 oktober voorgesteld op een studienamiddag te Brussel. Naast de voorstelling door de auteurs was er een debat met ACOD en COV als vertegenwoordigers van het personeel; GO!, VSKO en POV als vertegenwoordigers van inrichtende machten; Hilde Lesage van het departement Onderwijs en Mark Elchardus zelf. Pascal Smet mocht als minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel de conclusies trekken.

Tijdens de uiteenzetting kwamen enkele interessante vaststellingen en ideeën naar voren. Vaak hoort men de stelling dat de maatschappelijke verwachting t.o.v. het onderwijs alsmat toeneemt en de ouders te weinig ondersteuning bieden. Uit het onderzoek bleek dat ouders blijkbaar wel meer en meer aandacht besteden aan hun kinderen. De vraag blijft natuurlijk of deze toename gelijke tred houdt met de verwachtingen die de samenleving en de ouders hebben t.o.v. de scholen.

Het boek wijst op de opkomst van wat men noemt de symbolische samenleving. Vroeger waren geloof, ideologie, traditie, gezag en bevel sturende elementen. Nu dit weinig of geen rol meer speelt en het individu meer moet leren kiezen, komen andere actoren aan bod. Volgens de onderzoekers zijn onderwijs, massamedia, reclame en therapie de actoren die kennis, waardigheden, opvattingen, houdingen, smaken e.d. bepalen. Aan deze actoren werd gekoppeld in hoeverre de samenleving goede dingen van verwacht, ze de ganse bevolking beroeren en de overheid en het middenveld er enige invloed op heeft. Het spreekt voor zich dat alleen onderwijs aan al deze eisen voldoet, waardoor de verwachtingen dan ook hoog gespannen zijn.



Leraars. Profiel van een beroepsgroep.

- Mark Elchardus, Ellen Huyge, Dimokritos Kavadias, Jessy Siongers, Guido Vangoidsenhoven.
- Lannoo Campus; 160 blz.; 19,95 euro.
- ISBN 978 90 209 8687 7

Meer in detail heeft het onderzoek het over de aantrekkingskracht van het leraarsberoep. Belangrijke elementen zijn vaste benoeming, grote inhoudelijke voldoening en werkuren die positief zijn voor de combinatie arbeid en gezin. Dit laatste is voor ACOD een belangrijk argument om de schoolopdracht af te wijzen. Zodra men de leraar wil opsluiten in een opdracht en aanwezigheid op school, onttrekt men hem een belangrijk kenmerk van zijn baan: de vrijheid om zelf zijn werk in te delen. Uit het onderzoek blijkt o.a. dat leerkrachten meer op zondag werken dan andere beroepscategorieën in Vlaanderen, net omdat dit beter uitkomt.

Een van de pijnpunten in het leraarsberoep is de zogenaamde vlakke loopbaan. Toch mag volgens Elchardus hieruit niet zomaar worden afgeleid dat leraars niet voor de klas willen blijven staan. In de meting naar hun professionele aspiraties hecht men immers minder belang aan competitie, leidinggeven en prestige. We doen er dus goed aan de doorbreking van de vlakke loopbaan niet te vertalen in 'men wil niet altijd voor een klas blijven staan'. Als ACOD herhalen wij nog eens dat de leraar in de klas de belangrijkste persoon in het onderwijs is en dat alle andere actoren ten dienste moeten staan van de leraar en de leerling. Dus weg van het hiërarchische model waarbij men in het onderwijs geslaagd zou zijn als men in het onderwijs geen leraar meer is.

Over werktijden en loon zijn leerkrachten over het algemeen meer tevreden dan andere Vlaamse werknemers. Wat ons doet opmerken dat sterke vakbonden geen overbodige luxe blijken te zijn.

Een groot probleem voor het onderwijs is de grote uitval van personeel binnen de vijf jaar. De problemen die jonge leerkrachten als nadelig ervaren zijn de werkdruk, de administratieve planlast, het verwerven van didactisch materiaal en de discipline in de klas en andere arbeidsomstandigheden. Het moge duidelijk zijn dat een dreigend lerarentekort voor een groot stuk kan worden opgevangen door maatregelen te nemen die deze als negatief ervaren elementen voor de beginnende leerkracht wegnemen of toch zoveel mogelijk verminderen.

Dit boek brengt op een opmerkelijke en complete wijze het leraarsberoep in kaart en is dus een stevige aanrader voor iedereen die zich daarin wil verdiepen.

hugo.deckers@acod.be

Proef mandaat algemeen directeur De (non-)visie van de raad gemeenschapsonderwijs

Het decreet rechtspositie van het gemeenschapsonderwijs bepaalt de voorwaarden waaraan een personeelslid moet voldoen om aangesteld te kunnen worden in een mandaat van algemeen directeur. Zo dient de kandidaat o.a. te beschikken over de bekwaamheden vereist voor dit mandaat. Deze bekwaamheden en het profiel op basis waarvan ze zijn vastgelegd, worden door de raad van het gemeenschapsonderwijs bepaald en worden getest aan de hand van een proef.

Visie raad gemeenschapsonderwijs september 2008

Begin vorig schooljaar besliste de raad dat met ingang van 1 september 2009 de proef voor de aanstelling in het mandaat van algemeen directeur, uit twee delen bestaat:

- de kandidaat dient te beschikken over het attest van voldoende kennis en competentie met betrekking tot schoolmanagement voor directeurs. Dit attest kan behaald worden na het volgen van een opleiding. Deze opleiding bouwt voort op de tweejarige opleiding die tot het vormingsattest van directeur heeft geleid en zou betrekking hebben op de competenties organisatieel en strategie, leidinggeven en personeelsmanagement, kwaliteitszorg en innovatie, financieel management, communicatie en onderhandelingsvaardigheden.

De opleiding zou georganiseerd worden door de vakgroepen Onderwijskunde van de Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen van de Universiteit Gent en van de Faculteit Psychologie en Educatiewetenschappen van de Vrije Universiteit Brussel.

- de kandidaat dient in een assessment de algemene beoordeling 'zeer geschikt', 'geschikt' of 'minder geschikt' te verwerven. Het assessment wordt georganiseerd op basis van de functiebeschrijving van algemeen directeur.

Na onderhandelingen waarin de raad

het engagement aanging om, uiterlijk in de loop van de maand juni 2009, opnieuw over de opleiding voor het schooljaar 2009-2010 te onderhandelen, tekende ACOD Onderwijs een protocol voor akkoord. Dit gebeurde wel met de opmerking dat ACOD zware twijfels heeft over de meerwaarde van een wellicht zeer dure assessmentproef.

Visie raad gemeenschapsonderwijs september 2009

Groot was onze verbazing dat wij midden september 2009 een uitnodiging ontvingen om te onderhandelen over de procedure voor de aanstelling in het mandaat van algemeen directeur met ingang van 1 november 2009. De raad van het gemeenschapsonderwijs keurde namelijk op 11 september 2009 de algemene inhoudelijke aspecten goed van de nota selectieprocedure. Met ingang van 1 november 2009 vervalt de procedure zoals bepaald in de beslissing van oktober 2008 en bestaat de proef enkel nog uit een assessment. De kandidaat voor het mandaat van algemeen directeur moet in het assessment de algemene beoordeling 'geschikt' verwerven. De algemene beoordeling 'niet geschikt' leidt ertoe dat de kandidaat niet kan aangesteld worden in het mandaat.

Niet-akkoord ACOD

Van het attest van voldoende kennis en competentie met betrekking tot schoolmanagement voor directeurs als onderdeel van de proef is twee maanden nadat het werd ingevoerd, al geen sprake meer. De engagementen van de raad worden dus niet nagekomen. Het hoeft geen verduidelijking dat ACOD Onderwijs een protocol van niet-akkoord ondertekende.

Tijdens de onderhandelingen bleek dat het GO! wél de bedoe-

ling heeft om de opleiding schoolmanagement voor directeurs te blijven organiseren. Meer zelfs, de opleiding wordt voor meer directeurs toegankelijk gemaakt: vorig schooljaar 35, huidige schooljaar 55, volgend schooljaar 100.

Voor ACOD Onderwijs is het zeer duidelijk dat de beslissing van de raad niets te maken heeft met visie, kwaliteitsbewaking of goed bestuur maar alles met het opruimen van obstakels voor aanstellingen in het mandaat van algemeen directeur op korte termijn. Dat de raad zich leent tot deze zwakke opstelling siert hem niet, integendeel het is een regelrechte blamage.

georges.achten@acod.be



TALIS-onderzoek

Onze leerkrachten vandaag

TALIS staat voor Teaching And Learning International Survey en is een periodiek onderzoek naar lesgeven en leren, opgezet door de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). In dit artikel willen we enkele markante resultaten daarvan onder de aandacht brengen.

De eerste cyclus van het onderzoek (2007-2008) focust op de werkcondities van leerkrachten en de leeromgeving in scholen die de eerste graad van het secundair onderwijs aanbieden. Het gaat dan meer bepaald over loopbaanontwikkeling en evaluaties.

Het verloop onder leerkrachten is groter in het gemeenschapsonderwijs (40 procent) ten aanzien van het gesubsidieerd onderwijs (25 procent zowel in officieel als vrij).

De vervrouwelijking binnen het onderwijs geldt niet voor alle posities. Het aandeel vrouwelijke leerkrachten in Vlaanderen bedraagt 69 procent. In Spanje is dit 57 procent (laagste percentage) en in Litouwen 85 procent (hoogste percentage). In vergelijking met de leerkrachten is slechts 38 procent van de schoolleiders in Vlaanderen een vrouw.

Professionalisering en nascholing

Vlaamse leerkrachten die lesgeven in de eerste graad besteden over een periode van 18 maanden gemiddeld 8 dagen aan professionele ontwikkeling. Dit is het op een na zwakste resultaat in dit internationaal onderzoek. Er zijn grote verschillen tussen de scholen onderling en tussen de netten. In het gemeenschapsonderwijs blijkt de tijdsbesteding het hoogst, namelijk 12 dagen. In het gesubsidieerd officieel onderwijs zijn dit 9 dagen en in het gesubsidieerd vrij onderwijs 7 dagen.

In de afgelopen 18 maanden heeft 90 procent van de leerkracht aan professionele ontwikkeling gedaan. Dit is boven het TALIS-gemiddelde van 89 procent. Slechts 31 procent van de Vlaamse leerkrachten zou aan meer professionele ontwikkeling willen deelnemen. Dit is de laagste score in het onderzoek, waar

het gemiddelde op 55 procent ligt.

In Vlaanderen draagt 18 procent van de leerkrachten persoonlijk een deel van de kosten van hun professionele ontwikkeling. In het gemeenschaps-onderwijs is dit zelfs 26 procent, in het gesubsidieerd officieel onderwijs 21 procent en in het gesubsidieerd vrij onderwijs 16 procent.

Evaluatie

Aangezien het systeem van evaluatie en functiebeschrijving momenteel stilaan op kruissnelheid komt, is het onderzoek op dit punt waarschijnlijk minder relevant. Het verslag van het onderzoek wordt in dit gedeelte veel-er tendentiekus en de ware bedoeling van dit OESO-onderzoek komt dan naar boven.

Zo stelt het onderzoek dat de evaluatie amper consequenties voor de werksituatie heeft, bijvoorbeeld wat betreft salaris of promotie. Doorheen de tekst wordt dit als negatief aangehaald. Bijvoorbeeld Vlaanderen bekleedt steeds de laatste plaats.

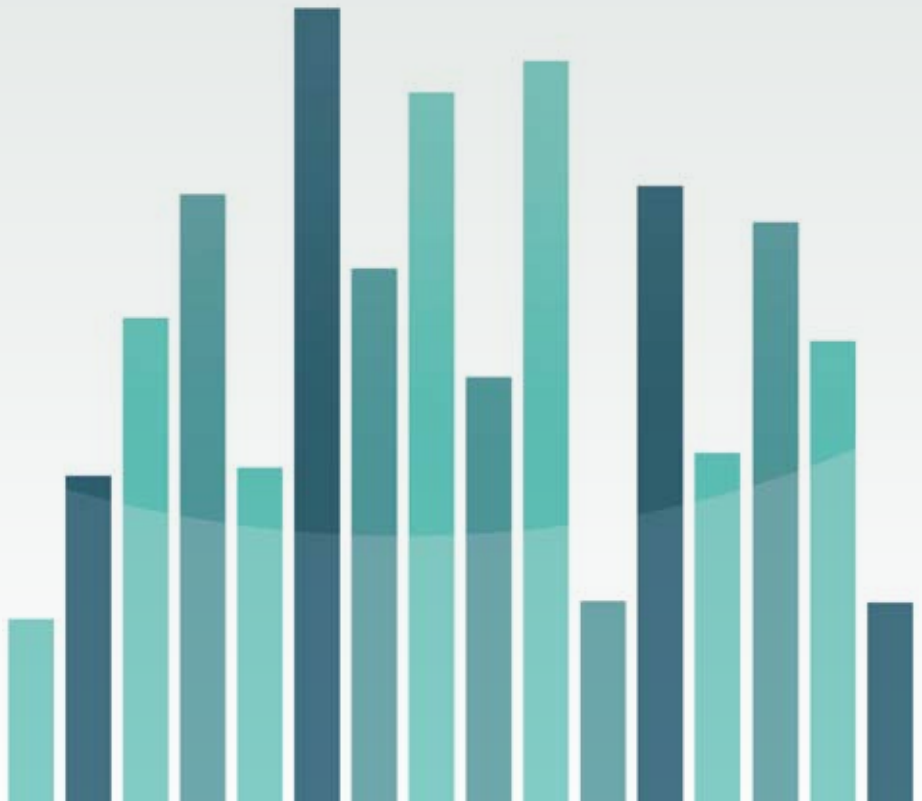
De evaluatie heeft als bedoeling de professionaliteit te verhogen. Wanneer een

leerkracht goed presteert, kan men er naar streven om deze collega nog beter te laten presteren maar men mag evenzeer tevreden zijn een goede leerkracht in zijn team te hebben. ACOD verzet zich tegen het functioneel belonen (of bestraffen) op basis van evaluaties. Het evaluatie-instrument zou daardoor in een sfeer van competitiviteit komen en na-ijver meebrengen in het schoolteam. Dit moet te allen prijze vermeden worden.

In de inleiding geven de verslaggevers onomwonden aan dat het TALIS-onderzoek de bedoeling heeft om het onderwijsbeleid verder te ontwikkelen en/of te heroriënteren. Het is zeer duidelijk dat dit allesbehalve onschuldig is. TALIS is blijkbaar een instrument om de visie van de OESO, die steeds vertrekt vanuit het economische belang, op de agenda te plaatsen en door te drukken.

De brochure met een uitgebreide weergave van het onderzoek, is te vinden op de website www.acodonderwijs.be.

raf.deweerd@acod.be



Gevraagd: een meer openbare omroep

In het kader van haar besparingsdrift liet de Vlaamse regering ook haar oog vallen op de VRT: er is sprake van 20 miljoen euro in 2010 en 30 miljoen in 2011. Voor 2010 is er een akkoord, maar voor 2011 moet de VRT-directie een plan maken dat aan de raad van bestuur op 14 december wordt voorgelegd. Wat gaat er echter schuil achter deze cijfers?

De betrekkingen tussen de Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door de Vlaamse regering en de VRT, worden geregeld door een beheersovereenkomst (BHO). De huidige BHO loopt van 2007 tot 2011. Daarin worden de opdrachten van en de dotatie aan de VRT vastgelegd. Alle informatie die ons bereikt, stelt dat er niet wordt ingebroken in de BHO en dat de Vlaamse overheid al zijn verplichtingen in dat verband zal nakomen.

Er is echter een grote maar: de BHO op zich deugt niet. De huidige BHO is afgesloten tussen de vorige VRT-directie (Tony Mary en Aimé Van Hecke) en de Vlaamse regering. Dit akkoord was van dag één gebaseerd op besparingen: de gevraagde programmering, kanalen en digitale initiatieven waren niet in verhouding tot de inkomsten. Daarbij komt dan nog dat de inkomsten uit de markt danig overschat werden en dat de crisis van het laatste jaar ook zijn impact heeft op de VRT-inkomsten.

Het gevolg hiervan waren twee besparingsplannen waarvan het laatste, dat van december 2008, een besparing voorziet van 71 miljoen over drie jaar en een afvloeiing van 150 personeelsleden. Met dit plan zijn de VRT-vakbonden nooit akkoord gegaan en daarover is evenmin een ernstig overleg gevoerd.

Wij zijn tot op heden akkoord dat de VRT binnen de bestaande BHO moet en kan werken. Wij stellen echter vast dat het besparingsplan eenzijdig de werkdruk op de vloer verhoogt maar niets doet aan het groot aantal managers, adviseurs, externe consultants en andere structuren en uitgaven die de goede werking meer achteruit dan vooruit helpen. Het verband tussen de besparingen en de lineaire vermindering van het personeel met 150 eenheden is nooit aangetoond, ook die discussie moet dus terug op tafel komen. Zoals sommigen van onze militanten stellen: om te besparen moet men aanwerven en niet alles uitbesteden, wat duurder uitkomt en minder kwaliteit oplevert. Bovenop dit besparingsplan nog eens meer besparingen is onaanvaardbaar. ACOD VRT is duidelijk: geen nieuwe besparingen en een bijsturing van het lopende besparingsplan.

Ondertussen grijpen kapers op de kust elke gelegenheid aan om de VRT als openbare omroep aan te vallen. Die kapers bevinden zich in de private audiovisuele sector, bij politici die banden hebben met die private sector en anderen die gewoon blijven vasthouden aan het ideologische dogma dat de privé alles beter kan. Een zwakkere VRT zou volgens hen automatisch leiden naar een sterkere privésector. Vermoedelijk wel naar meer winsten in die sector, maar naar meer kwaliteit is nog de vraag.

Hebben 20 jaar verheerlijking van de vrije markt en de privatisering niet duidelijk gemaakt met de recente crisis dat het toevertrouwen van taken van openbaar belang aan de privé regelrecht tot debacles leidt? De enige stabiele factor in de (audiovisuele) media is de openbare omroep, zowel op economisch als op kwaliteitsvlak. De omzet van de

private productiehuisen wordt voor meer dan de helft gerealiseerd door bestellingen van de VRT. De loon- en werkvoorwaarden bij de VRT vormen een referentie voor alle collega's in de rest van de sector.

Is dit alles een reden om als VRT op de lauweren te rusten? Absoluut niet. Het belang van openbare diensten en van een openbare omroep en de bijdrage die de openbare omroep levert aan de Vlaamse democratische en creatieve samenleving moeten beter verdedigd worden. Maar ook de werking zelf moet beter: op verschillende terreinen is de VRT, ook onder druk van de overheid en de beheersovereenkomsten, te veel opgeschoven richting commerciële omroepen. Als we de openbare omroep willen verdedigen tegen besparingsplannen en kapers allerhande, moet er dringend gewerkt worden aan een degelijk doordachte visie over het belang van een openbare omroep. Die visie moet ook omgezet worden in het versterken van het openbaar omroepkarakter van de VRT. Voor de slechte verstaanders: dit is geen openbare omroep met een kleiner bereik, maar wel met een grotere meerwaarde tegenover de private omroepsectoren.

Veel werk dus op het cijfereconomische vlak en op het inhoudelijk politieke vlak. Na twintig jaar verheerlijking van de privatisering moet het roer worden omgegooid. Naar een meer openbare omroep!

luk.vandenhoeck@vrt.be

Contactpersoon:
Luc Vandenbroeck
e-mail: luk.vandenhoeck@vrt.be

Seintjes

Antwerpen

ACOD in de Kempen

Vanaf 23 september wordt de dienstverlening van de ACOD in de Kempen uitgebreid. In het gebouw van het ABVV (Grote Markt 48, Turnhout) garanderen we dienstverlening voor onze leden van de sectoren: Lokale en Regionale Besturen (personeel van steden, gemeenten en provincie), Overheidsdiensten (Vlaamse en Federale), Onderwijs, Spoor, Post, TBM, Telecom, Gazelco en Brabo. Openingsuren: woensdag van 9 tot 12.30 uur en van 13 tot 17 uur, donderdag van 9 tot 12.30 uur en van 13 tot 16.30 uur, vrijdag van 9 tot 13 uur. De dienstverlening wordt verzekerd door onze stafmedewerkster Alida Bouwens: 014/40.03.15, alida.bouwens@acod.be.

Dienstbetoon Antwerpse senioren

Gewezen algemeen secretaris Raymond Duval houdt zitdagen over de pensioenen (openbare en privésector) elke tweede dinsdag van de maand (behalve anders aangekondigd), van 14u tot 17u in het ACOD-gebouw (Ommeganckstraat 47-49), 2018 Antwerpen. Eerstkomende zitdagen: 17 november en 8 december 2009.

Mechelen

Winterbier proefnamiddag

De vzw Instituut Eduard Meys organiseert samen met de ACOD-gepensioneerden van ACOD Mechelen en Linx+ op 8 december een Winterbier proefnamiddag. Marc Struyf bouwde zijn hooischuur om tot buurtcafé en brouwt er zijn eigen Triest, genoemd naar de straat in Kapelle-op-den-Bos, waar hij woont. Met 40.000 bieretiketten heeft hij de grootste verzameling van België. Om 13.15 uur komen we samen aan de ACOD-Mechelen. Gelieve een treinticket naar Kapelle-Op-Den-Bos zelf op voorhand te voorzien (niet inbegrepen in de prijs). De trein naar Kapelle-Op-Den-Bos vertrekt om 13.33 uur. Tussen 14 en 17.45 uur is er een bierinitiatie met het proeven van een zestal winterbieren onder de vakkundige leiding van Marc

Struyf. Er volgt ook een rondleiding in de microbrouwerij. Om 18.20 uur nemen we de trein terug. Prijs bedraagt 12 euro. Inschrijven kan tot 28 november via contante betaling op het secretariaat (Stationsstraat 50, 2800 Mechelen) of telefonisch (015/41.28.44) via overschrijving op rekening nummer 878-1171901-36.

Bezoek Centrale Werkplaats Mechelen

De vzw Instituut Eduard Meys organiseert samen met de ACOD-gepensioneerden van ACOD Mechelen en Linx+ op 10 november 2009 een bezoek aan de Centrale Werkplaats in Mechelen. Om 13.30 uur is er samenkomst aan de ACOD in Mechelen, waarop een rondleiding volgt in de Centrale Werkplaats door de werkhuisafgevaardigde van ACOD Mechelen, Romain Daeleman. Einde is voorzien om 15.30 uur. Prijs bedraagt 5 euro en inschrijven kan tot 4 november via contante betaling op het secretariaat (Stationsstraat 50, Mechelen) of telefonisch (015/41.28.44) met overschrijving op rekeningnummer 878-1171901-36.

Oost-Vlaanderen

Bier- en Boonwandeling

Op 22 november organiseert ACOD Oost-Vlaanderen in Aalst haar Bier- en Boonwandeling. Jan Louies, een notoir Aalst-kenner, leidt je rond door het centrum van Aalst voor een gevelwandeling met oog voor het rijke biervleren van de stad langs voormalige brouwerijen, mouterijen, hophandels,... Hij laat je genieten van de cultuur in Aalst : bier én Boon. Onderweg proef je van twee streekbieren en een lekker stuk Aalsterse vlaai als toetje. Vertrek om 14 uur aan het stationsgebouw op het Stationsplein. Kostprijs: 5 euro.

Infonamiddag gezondheid

De seniorenwerking van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen organiseert in samenwerking met S-Plus en Bond Moyson op 10 december om 14 uur een infonamiddag rond het thema 'Gezond je tweede jeugd in'. Roos Martens,

educatief medewerkster van S-Plus/Bond Moyson Oost-Vlaanderen, geeft een interessante uiteenzetting over diverse aspecten van gezondheid en reikt enkele tips aan om ook na de pensionering de gezondheid optimaal te verzorgen. Afspraak in het ACOD-gebouw, tweede verdieping, Bagattenstraat 158 in Gent. Alle ACOD-leden en partner zijn welkom.

Spoor afdeling Zottegem Sinterklaasfeest

Op 28 november organiseert ACOD Spoor afdeling Zottegem haar Sinterklaasfeest in het Ontmoetingscentrum in Velzeke (Zottegem). Aanvang om 14.30 uur.

West-Vlaanderen

West-Vlaanderen afdeling Veurne Herfstwandeltocht

Op 22 november organiseert afdeling Veurne van ACOD West-Vlaanderen haar Herfstwandeltocht. Tussen 8 en 15 uur kan je starten voor wandelingen van 5, 11, 14, 20, 24 of 30 km. Je moet wel de aankomst kunnen bereiken vóór 18 uur! Je wandelt dan vanuit Veurne naar de deelgemeenten Steenkerke, Zoutenaai, Eggewaartskapelle en Booitshoeke. Start wordt gegeven aan Café Central, Zuidburgweg 124 in Veurne. Je kan de startplaats bereiken met de auto via afrit 1A Veurne; met de trein Brussel-Gent-Lichterfelde-Veurne met de halte station Veurne op 100 m van de startplaats. Inschrijvingsgeld bedraagt 1,50 euro en 1,10 euro voor leden van Linx+ wandelteam Veurne lid aktivia nr 407. Info: tel. 058/31.26.40 of jp.hullaert@skynet.be.

Kerstmarkt Luik

Op 18 december trekt ACOD West-Vlaanderen naar de kerstmarkt van Luik. Vertrek is voorzien met de trein om 9.57 uur aan het station van Brugge. Inschrijven bij Jan Samson: 050/67.59.20 of 0473/86.17.22 of samson.jan@pandora.be. Iedereen is welkom voor een gezellige dag in Luik!

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

**België - Belgique
P.B. - P.P.
9099 Gent X
BC 10105**

West-Vlaanderen afdeling Oostende **Seniorenshownamiddag**

Op 21 november organiseert de seniorenwerking van de afdeling Oostende haar shownamiddag. 'De Vrolijke Zonnevrienden' brengen ludiek vermaak voor de aanwezigen. Karel Stessens, voorzitter van de ACOD, geeft tijdens de pauze een toelichting over de actualiteit, gevolgd door koffie met pannenkoeken. De shownamiddag heeft plaats in zaal Ten Stuyver, Stuiverstraat 357 in Oostende. De deuren gaan open om 13

uur en de show begint om 14 uur. Toegangsprijs voor leden is 7 euro en 8 euro voor niet-leden. Toegangskaarten zijn te verkrijgen in de afdeling Oostende, Sint-Niklaasstraat 8, Oostende op 15 oktober, 7 en 12 november telkens van 9.30 tot 11.30 uur. Betalen kan ook via overschrijving op het nummer 001-2898901-35 van Erik Knockaert, met vermelding van naam en het aantal personen. Telefonische reservatie via Germain Vanhoutte 059/27.98.07, Jacques Proot 059/26.60.70 en Erik Knockaert 0474/78.72.60.

Vrijmetselarij

Op 12 november organiseert ACOD West-Vlaanderen een voordracht over de vrijmetselarij. Philip Pierins spreekt vanaf 14 uur, gevolgd door GIBS Marleen Certon over de syndicale werking voor de senioren. Locatie: café Samario, Moerkerssesteenweg 8 in Brugge. Inschrijving gewenst vóór 30 oktober bij Jan Samson, tel. 050/67.59.20 of 0473/86.17.22 of samson.jan@pandora.be.



Linx+ maandkalender 2010

Linx+ schenkt u ook dit jaar weer een maandkalender 2010 met winnende foto's uit onze fotowedstrijd FairPlay. De FairPlay 2010 kalender maakt u ook maandelijks wijzer met sociaal-historische weetjes rond het thema FairPlay. Haal hem tijdig in huis. U kunt de maandkalender gratis afhalen in een regionaal Linx+ kantoor kort bij u thuis. Of bestel de kalender via info@linxplus.be of 02/289.01.70. U betaalt dan wel de verzendkosten.

Rotterdam Anders Bekeken

Zin om Rotterdam Anders te beleven? Ga mee met Linx+ op zaterdag 21 november. Rotterdam is een stad van uitersten: de haven en de industrie gaan hand in hand met de nieuwste architectuur. Tijdens deze daguitstap bezoeken we 's ochtends het Nederlands Fotomuseum, waar we een geleide wandeling door de tentoonstelling 'This is War' van Robert Capa en Gerda Taro krijgen. Na een vrije lunch kan u kiezen uit twee wandelingen: u verkent architecturale pareltjes op de Kop van Zuid of u wordt geleid door de oude haven. Welke wandeling u ook kiest, een échte Rotterdammer is uw gids. We vertrekken om 9 uur en keren terug om 19 uur. Prijs: 40 euro (trein vanaf Antwerpen, museum met gids, koffie en geleide architectuur- of havenwandeling inbegrepen). Info en inschrijven: Linx+ Vlaams secretariaat 02/289.01.70 of info@linxplus.be. Deze trip wordt georganiseerd i.s.m. Masereelfonds Antwerpen.

