

TRIBUNE



DE ACOD TREKT DE RODE LIJN

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
de post	12
tram bus metro	13
gazelco	14
telecom	15
federale overheidsdiensten	16
vlaamse overheidsdiensten	20
lokale en regionale besturen	22
onderwijs	30
cultuur	37
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools,
Chris Moortgat, Günther Blauwens,
Gert Vlasselaer, Tony Six, Annuska
Keersebilck, Jan Van Wijngaerden,
Inge Hermans

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Sabine Vanneuville (Gentbrugge),
Rien Vanderheyden (Hasselt), Marijke
Debruyne (Nieuwpoort), Karine De
Roover (Hulshout) en Jacques Symons
(Damme) wisten de juiste antwoorden
op de vorige prijsvraag. Zij winnen een
Mediamarkt-geschenkbbon.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Na de aankoop van een groot pak aandelen van Brussels Airport Company bezitten Belgische overheden 64 procent van de luchthaven van Zaventem. Wat is de aandelenverdeling in deze meerderheid?
 - Vlaams 39 procent, Federaal 25 procent
 - Vlaams 35 procent, Federaal 25 procent, Gemeente Zaventem 4 procent
 - Vlaams 30 procent, Federaal 20 procent, Gewest Brussel 14 procent
- De VRT heeft een eigen soort cao, maar die moeten ze daar natuurlijk anders noemen. Met welke afkorting doen ze dat?
 - SNAC
 - STRAC
 - SAC
- De senioren ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen bezoeken in november het EPA. Wat is dat nu?
 - Erfgoedcentrum Politie Antwerpen
 - Erfgoedcafé Poffertjes en Abdijbieren
 - European Pigeon Association

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be
of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

**Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.**

Als je het mij vraagt

"Genoeg redenen om op 14 oktober te betogen tegen regeringsbeleid"

De schrijnende situatie van de Palestijnse bevolking in Gaza blijft het nieuws beheersen. Op 7 september trokken ruim 100.000 mensen in Brussel een rode lijn tegen de genocide in Gaza. Waarom steunen ook het ABVV en de ACOD dit protest?

Chris Reniers: "We kunnen niet blind blijven voor de vele onschuldige Palestijnse slachtoffers van de genocide. Het is schrijnend dat de grootste regeringspartners daarvoor weinig of geen begrip hebben en zich in zo'n bochten wringen dat de reputatie van België zwaar aangetast wordt. 'Onze' eerste minister geeft zo de boodschap aan Israël en de rest van de wereld dat alles nog meevalt en niet zo erg is. Chapeau voor de Vlaamse minister van Cultuur Caroline Gennez, die duidelijk en consequent is."

Hoe verlopen de onderhandelingen in het Comité A over de pensioenhervorming?

Chris Reniers: "Een zaak die we zeker en vast niet kunnen ontkennen, is dat er veel vergaderingen zijn, dat we heel vaak met de regering- lees de medewerkers van de minister van Pensioenen- aan tafel zitten. Wij hebben echter niet het gevoel dat dit veel resultaat oplevert of dat de teksten kunnen veranderen. We krijgen vaak te horen dat het regeerakkoord bindend is en dat er dus weinig kan gewijzigd worden. Terwijl de pensioenhervorming het onmogelijk maakt voor toekomstige generaties om keuzes over werk en familiaal leven beter op elkaar af te stemmen, omdat er een onmiddellijke impact is op hun pensioen. Voor oudere werknemers wordt het moeilijker om hun aanloop naar het pensioen te faciliteren. Zieke werknemers in de openbare dienst komen er zeer bekaaid af met de voorgestelde regeling. Nochtans had de vorige minister van Pensioenen, Karine Lalieux, samen met de vakbonden een systeem uitgewerkt dat jonge mensen die ernstig en langdurig ziek zijn, de mogelijkheid gaf een tijdelijk ziektepensioen te ontvangen, terwijl ze toch verbonden

bleven aan hun administratie voor een terugkeer later. Op die manier werden jonge personeelsleden niet zomaar weggezet met een zeer laag pensioen. Wij vragen dat men dit stelsel uitrolt, evalueert en waar nodig aanpast.

Globaal kunnen we zeggen dat het personeel in openbare diensten langer zal moeten werken voor een meestal lager pensioen, zeker rekening houdend met het strenge systeem van de pensioenmalus en met een pensioenbonus die voor vrijwel iedereen onhaalbaar is. Bovendien worden mensen die op pensioen willen gaan nu gestraft voor keuzes die ze vroeger in hun loopbaan maakten op basis van pensioenwetgeving die toen nog anders was. Dat is oneerlijk."

Ondertussen worden we langs alle kanten opgeschrikt met doemberichten over een ontspoorde begroting, waarbij de regering naarstig onderzoek gaat naar extra middelen en nu al zwaardere besparingen aankondigt.

Chris Reniers: "Voor de ACOD is het ondenkbaar dat er nog verder bespaard zou worden op het federaal openbaar ambt. Zelfs nu al zijn de voorgestelde besparingen van het federaal regeerakkoord onhaalbaar. De gevolgen zullen zich weldra laten voelen bij een groot deel van de bevolking. Snel geld zoeken door de verkoop van het overheidsaandeel van Proximus en bpost is voor ons 'not done'. Beide bedrijven hebben een belangrijke strategische positie in hun sector en bovendien zorgen hun dividenden ook voor een welgekomen, stabiele inkomstenstroom voor de federale regering. Dat mogen we niet verliezen. Een privatisering kan dus niet voor ons. Een aantal partijen neemt ook de uitgaven van de sociale zekerheid in het vizier. Zij zien liever dat mensen meer individueel bijdragen aan hun gezondheidskosten dan dat dit betaald zou worden door het solidair systeem van de sociale zekerheid. Alle hervormingen of wijzigingen ter zake moeten dus met zeer veel zorg en

Chris Reniers - voorzitter



"Veel vergaderingen, maar 'er kan niets veranderen'. Dat is ongelooflijk!"

aandacht bekeken worden. De ACOD zal niet aanvaarden dat mensen die het nu al financieel moeilijk hebben en daarbij nog eens kampen met gezondheidsproblemen, de dupe worden.

Uiteraard gaan er – zoals steeds – weer stemmen op om te morrelen aan het systeem van de index. Voor de openbare diensten is het echter duidelijk: daaraan mag niet geraakt worden."

Meer dan voldoende redenen om op 4 oktober in Brussel deel te nemen aan de vakbondsbetoging?

Chris Reniers: "Zeker en vast! Met figuren als Georges-Louis Bouchez, die denkt gemakkelijk 20 miljard euro besparingen te kunnen vinden en Theo Francken, die alles laat wijken voor de wapenlobby, is het belangrijk dat we het verzet blijven voeren tegen deze figuren in de Arizona-regering. Het is het begin van een verzetsgolf om een pak maatregelen aan te passen of terug te draaien."

De gebroken beloftes van de regering-De Wever

De regering-De Wever is nog geen half jaar oud en nu is al duidelijk dat ze haar voornaamste belofte zal breken: tegelijk de overheidsfinanciën herstellen en de koopkracht van werkende mensen versterken.

“Onze budgettaire toestand is zorgwekkend. De belastingdruk op werkende mensen ligt te hoog.” Het Arizona-regeerakkoord maakte de prioriteiten meteen duidelijk. De regering zou na jaren van ‘wanbeleid’ wel eens ‘orde op zaken’ zetten. De overheidsfinanciën ‘herstellen’ en de koopkracht van werkende mensen versterken, zijn dan ook twee hoofdbeloftes. Maar de regering is nog geen half jaar oud en de twee speerpunten zijn al helemaal afgestompt.

Reken je rijk

Zeker het verhaal over de begroting ‘op orde zetten’ klinkt lachwekkend. Langs alle kanten wordt het budgettaire werk van Arizona afgekraakt. In de eerste plaats zegt de regering nu zelf dat het begrotingstekort in 2029, aan het einde van de legislatuur, nog steeds 3,7 procent van het bbp zal bedragen. Maar dat is wellicht nog een gigantische onderschatting. Van links tot rechts, van het Rekenhof tot de Nationale Bank, van Gert Peersman tot Paul De Grauwe: zowat iedereen die niet in de regering-De Wever zetelt, is het erover eens dat de regering de zogezegde ‘terugverdieneffecten’ van haar hervormingen veel te optimistisch inschat.

De regering rekent zich bovendien rijk bij heel wat maatregelen. Zo zou bij de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd een derde werk vinden, een derde een leefloon krijgen en een derde uit de statistieken verdwijnen. Maar die inschatting is gebaseerd op een studie uit 2009 bij heel andere profielen dan langdurig werklozen en dus wellicht te optimistisch.

Of neem de discussie over de meerwaardebelasting. Na de Inspectie van Financiën sabelde ook minister van Be-

groting Vincent Van Peteghem het eerste voorstel van minister van Financiën Jan Jambon neer. De opbrengst zou namelijk de eerste jaren... negatief zijn, omdat de maatregelen samengaan met de afschaffing van enkele andere kapitaalbelastingen.

Mythes ontkracht

Op zich hoeft een tekort van 3,7 procent in 2029 niet problematisch te zijn. Een begrotingstekort is geen ramp en veel retoriek over budgettair beleid en overheidsschuld is gebaseerd op mythes en dogma's. Maar dan nog is er het grote verschil tussen wat de regering beweert na te streven en de realiteit. Dat is belangrijk om minstens drie redenen.

Ten eerste: de harde besparingen van de regering op werklozen, zieken, vluchtelingen, mensen met een leefloon, gepensioneerden, ambtenaren, ontwikkelingssamenwerking en openbare diensten, worden verantwoord vanuit de ‘noodzaak’ om de tering naar de nering te zetten. “Er is geen alternatief”, zo klinkt het voortdurend. Maar als het begrotingswerk van de regering broddelwerk is, dan vervalt de legitimering voor die zware besparingen. Dat is des te meer zo als je ziet dat de regering wel miljarden vrijmaakt voor de aankoop van oorlogstuig en extra cadeaus geeft aan het bedrijfsleven in België, zowat 1,7 miljard euro per jaar tegen 2029.

Ten tweede: dit is geen nieuw fenomeen. Integendeel, rechtse partijen en rechtse regeringen hebben vaak lak aan begrotingsdiscipline. Dat is belangrijk, want de fabel dat rechts zuiniger is, leidt mee tot de idee-fixe dat sterk gestegen overheidsuitgaven verantwoordelijk zijn voor het begrotingstekort.

Nochtans lagen de overheidsuitgaven in 2023 (met 53,3 procent van het bbp) ongeveer even hoog als dertig jaar geleden en lager dan bij het aantreden van de regering-Di Rupo (55,0 procent) in 2011 en de regering-Michel (55,4 procent) in 2014, ondanks stijgende noden en

ondanks een corona- en energieprijzen-crisis. Langs de andere kant zijn de belastingen en sociale bijdragen gedaald van 44,5 procent van het bbp in 1996 naar 41,8 procent in 2023. Een deel daarvan is het gevolg van de ‘taxshift’ van de regering-Michel, waardoor de sociale bijdragen daalden van 14,5 procent van het bbp in 2014 naar 13,3 procent in 2024, ondanks een stijging van de werkgelegenheidsgraad in diezelfde periode van vijf procentpunt.

Ten derde: in die context kunnen we ons grote vragen stellen bij de verhoging van de belastingvrije som voor werkenden, die door de regering naar voren wordt geschoven als dé manier om de koopkracht van de werkende bevolking te versterken. Nog los van het feit dat die hervorming grotendeels pas voor 2029 gepland staat – als het al doorgaat bij een verslechterende budgettaire toestand – en dat het grootste voordeel naar de hogere inkomens gaat, zal die belastingverlaging het begrotingstekort verder vergroten.

Belastingverlagingen en hogere defensieuitgaven: het doet denken aan ‘Reaganomics’, het economisch beleid onder president Ronald Reagan in de VS. Het gevolg zal hetzelfde zijn: een hoger begrotingstekort. Uiteraard versterkt dat de roep tot meer besparingen in de sociale bescherming en de openbare diensten in de toekomst, de zogenaamde ‘starve the beast’-strategie. Uiteraard komen die besparingen weer terecht bij de werkende klasse.

Herverdeling als oplossing

Om tegelijkertijd de begrotingstekorten terug te dringen en de koopkracht van werknemers te versterken, zijn er eigenlijk hoofdzakelijk twee serieuze opties. Een fiscale hervorming waarbij grote vermogens veel sterker belast worden (een optie waar een breed publiek draagvlak voor bestaat, ook bij N-VA-kiezers) en de fiscale privileges van rijk België teruggedrongen worden, of een hervorming van de loonnormwet waardoor een groter

deel van de koek naar werknemers kan gaan. Beide komen neer op een herverdeling van kapitaal naar arbeid.

Zonder die herverdeling, blijven de be-

loftes van de regering-De Wever loze praatjes. Arizona is misschien niet toevallig de Grand Canyon State, gezien de gigantische kloof tussen de regeringsbeloftes en de realiteit.

Dit artikel van Sacha Dierckx, adviseur bij de studiedienst van het ABVV, werd gepubliceerd op de website van Sampol.

Nationale betoging op 14 oktober

De Arizona-regering maakte met het zomerakkoord brandhout van onze sociale zekerheid, onze sociale rechten, onze koopkracht en onze toekomstperspectieven. De regering vindt dan wel weer extra middelen voor drones en gevechtsvliegtuigen.

Ons verzet tegen de sociale afbraak door de Arizona-regering gaat door. We roepen op tot:

- rechtvaardige pensioenen voor iedereen; weg met de Jambonmalus
- degelijk werk in plaats van flutcontracten
- meer koopkracht, kwalitatieve openbare diensten en handen af van de index
- een belastingsysteem waarin de allerrijksten meer bijdragen
- respect voor fundamentele rechten, inclusief vakbondsrechten
- kwaliteitsvolle en betaalbare openbare diensten.

De stilzwijgende medeplichtigheid van de regering aan de genocide in Gaza brengt ons land internationaal te schande. Wij eisen een erkenning van de Palestijnse staat en strenge sancties tegen Israël.

Kom mee op 14 oktober, nationale betoging in Brussel in gemeenschappelijk vakbondsfront en met het brede maatschappelijk middenveld!

- Vertrek aan het Brussels Noordstation, via de kleine ring richting Zuidstation.
- Toespraken van vakbonden en het maatschappelijk middenveld vanaf 9.45 uur.
- Vertrek betoging om 10.45 uur.

ABVV



**ARIZONA,
DE HERFST
WORDT HEET**

**NATIONALE BETOGING
14 OKTOBER, BRUSSEL
IN GEMEENSCHAPPELIJK VAKBONDSFRONT**

Praktische info
op www.abvv.be



V.L.: ABVV, Thierry Bodson, Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioen-dossier en beantwoorden we de vragen over de impact van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke meer. We nemen dan ook een kijkje op de website mypension.be en geven uitleg over de pensioendatum en het te verwachten pensioenbedrag. We helpen bij het indienen van de aanvraag voor pensioen.

De komende maanden organiseren we in elk gewest zitdagen. Wil je een afspraak? Stuur dan een e-mail naar uw gewest.

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 15 oktober, 19 november en 16 december 2025.
- Limburg (limburg@acod.be): 22 oktober, 25 november en 17 december 2025.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 16 oktober, 20 november en 11 december 2025.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 2 oktober, 6 november en 4 december 2025.



- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 9 oktober, 13 november en 9 december 2025.

je smartphone mee, zodat we de pensioeninformatie op www.mypension.be eenvoudig kunnen raadplegen.

Belangrijk: neem je identiteitskaart en bijbehorende pincode of de Itsme-app op

Tienduizenden vallen uit de boot

Zoals beloofd hierbij een groepsfoto van het bezoek aan het trammuseum in Berchem-Antwerpen op 16 september 2025. Het

bezoek was een voltreffer: grote groep bezoekers en drie fantastische gidsen met een boeiend verhaal over de geschiedenis

van het gemeenschappelijk vervoer.



foto: Guido Nuyts

foto: Guido Nuyts



foto Belga - Frederik Ureel

Ondernemerschap Het spoorwegpersoneel onderneemt elke dag

Heb je ook dat gevoel dat de perceptie leeft dat enkel ondernemers voor welvaart zorgen en onze samenleving vormgeven? Dat de beeldvorming over ambtenaren – en bij uitbreiding het spoorwegpersoneel – nog altijd lijkt op een aflevering van De Collega's, met Jomme Dockx als karikatuur van de ambtenaar die werkt met een kaartenbak en vooral de minuten aftelt op de prikklok? ACOD Spoor is dat grondig beu. Daarom deze stelling: het spoorwegpersoneel onderneemt elke dag. Dat geldt trouwens niet alleen voor ons, maar voor het volledige ambtenarenkorps.

Eerlijk? Wij zien een ondernemer die in zijn vrije tijd een voetbalclub probeert te runnen, of een professor arbeidseconomie die voor een krant ook nog eens biefstuk met frieten recenseert niet om twee uur 's nachts opstaan om het werkende volk veilig van en naar het werk te brengen. Dit betekent bovendien dat er de avond voordien geen glas te veel mag worden gedronken. Die verantwoordelijkheid als rijdend personeel reikt verder dan de job: ze bepaalt ook

het persoonlijke leven. Geen netwerkrecepties bij VOKA, maar discipline en inzet, elke dag opnieuw.

Initiatief en discipline

Het personeel in de seinzaal weet ook dat een uitbundig feestje de avond voordien onverenigbaar is met een job die maximale focus en concentratie vraagt. De baanploegen trekken er elke dag op uit, ongeacht regen of sneeuw. Geen knus kantoor met koffiehoeke en comfortabel toilet voor hen. De expertise van onze technici – in materieel en infrastructuur – is uniek en onvervangbaar. Al die uiteenlopende specialiteiten worden gecoördineerd door HR- en planning-diensten die een complexiteit beheersen waarvoor men in de privé vaak terugschrikt.

Deze mensen ondernemen elke dag in de praktijk: ze nemen initiatief, dragen verantwoordelijkheid, beheersen risico's en vinden oplossingen. Zonder hun dagelijkse inzet valt de hele spoororganisatie

stil. En dat in een onwerkbare, driedelige spoorstructuur. Opvallende vaststelling: de kranten staan vol met problemen bij het spoor, maar op de kwaliteitsbarometers die bij reizigers worden afgenomen, blijft het personeel hoog scoren.

Geheugenverlies over solidariteit

Het volk draagt de crisissen, de winsten gaan naar wie het volk miskent. Het lijkt wel alsof de covidperiode door bepaalde politieke strekkingen uit het collectieve geheugen werd gewist. Terwijl zorgpersoneel en operationele openbare diensten het land overeind hielden tijdens een van de grootste naoorlogse crisissen, werden ondernemers in de privésector – inclusief multinationals en multimiljonairs – overladen met financiële steun om te overleven. Het spoorwegpersoneel verzekerde ondertussen een treindienst van nationaal belang, zodat essentiële sectoren konden blijven draaien. Sindsdien zijn we van applaus naar besparingen gegaan.

Niet te vergeten: de financiële crisis en de opgelegde indexsprongen – die we collectief nog altijd afbetalen en die een blijvend effect hebben op ons loon en pensioen – waren rechtstreeks het gevolg van een winsthonger die bij ‘ondernemers’ niet te stillen bleek, dezelfde ondernemers die zich afkeren van sociale correcties en publieke diensten. Ook dat stukje geschiedenis lijkt handig te zijn verdrongen. Ondernemerslobby’s hebben de crisis aangegrepen om sociale correcties te verzwakken en publieke diensten onder druk te zetten. ChatGPT zou het nochtans haarfijn kunnen reconstrueren...

Pensioenhervorming: afbraak van erkenning

Toch staat het ondernemerschap in de publieke sector vandaag zwaar onder druk. Niet door een gebrek aan inzet, maar door beleidskeuzes die opgebouwde rechten uithollen. Het regeerakkoord voorziet voor het spoor in:

- de afschaffing van de preferentiële tantièmes (1/55, of 1/48 voor het rijdend personeel)
- de neutralisering van de verhogingscoëfficiënt
- het optrekken van de pensioenleeftijd.

Voor velen is dat optrekken van de pensioenleeftijd simpelweg onhaalbaar, zeker

“HR Rail gaf zelf al toe dat de overgangsregeling voor de pensioenen in de praktijk ‘vrijwel onhaalbaar’ is”

met de huidige overgangsmaatregelen voor het spoorwespersoneel. HR Rail gaf zelf al toe dat de overgangsregeling in de praktijk ‘vrijwel onhaalbaar’ is.

De zwaarte van operationele beroepen –shiften, rijdend personeel, werken in weer en wind – is nochtans goed gedocumenteerd. Onregelmatige uurroosters, nacht- en weekenddiensten, structureel personeelstekort, gemiste recuperatie, zware mentale en fysieke arbeid... ze eisen allemaal hun tol. Studies tonen aan dat onregelmatig werk de levensverwachting met tot vijf jaar verkort (Statbel 2019, OESO 2022).

De pensioenhervorming houdt geen enkele rekening met deze realiteit. De ideologische kortzichtigheid is onmiskenbaar het resultaat van de vele onderonsjes bij VOKA en VBO – de vakbonden van de werkgevers.

Werkbaar werk: erken ondernemerschap elke spoorwegmedewerker

Het spoorwespersoneel onderneemt elke dag. Dat doet het met verantwoordelijkheid, vakmanschap en discipline, vaak ten koste van privéleven en gezondheid. Maar erkenning blijft uit en wat rest zijn hervormingen die rechten afbreken en de werkdruk voort verhogen door de zoveelste reorganisatie.

Tegelijk verwijzen beleidsmakers graag naar de productiviteit van Scandinavische landen. Wat ze er niet bij vertellen: daar gaat hogere productiviteit samen met een betere werk-levensbalans, kortere werkdagen, meer autonomie en een sterke sociale bescherming. Daar ligt de sleutel, niet in het oprekken van pensioenleeftijden of het uithollen van opgebouwde rechten. Onze rode draad is duidelijk: werkbaar werk moet centraal staan. Als samenleving moeten we kiezen voor een spoor dat mensen toelaat hun job met fierheid en inzet te doen, zonder kapot te gaan vooraleer ze van hun pensioen kunnen genieten.

Günther Blauwens



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

Infrabel Veiligheid en werkvoorwaarden opnieuw centraal

Het Nationaal Bedrijfscomité van Infrabel op 8 september begon met een ingetogen moment van bezinning. Er werd gevraagd een minuut stilte te houden naar aanleiding van de tragische zelfdoding van een collega bij de ICT-afdeling. De agenda van de vergadering bracht uiteenlopende thema's aan bod: van werkkledij en arbeidsongevallen tot een ernstig incident met chroom VI en de toekomst van personeelsdiensten.

Nieuwe raamcontracten werkkledij

Infrabel heeft twee nieuwe contracten afgesloten:

- werkkledij bij leverancier Van Heurck
- regenkleidij bij een onderaannemer van Van Heurck.

Deze contracten lopen tot juli 2033. De kleding is voorzien van RFID-chips (voor het traceren in de wasserij) en de gebruiksaanwijzingen zijn enkel via QR-code beschikbaar.

Er zijn diverse aanpassingen doorgevoerd, onder meer:

- werkbroeken met verstelbare zoom, versterkte randen en meer comfort ter hoogte van de knieën
- lichtere brandwerende kledij, ook bruikbaar door elektriciens
- T-shirts in polyester/katoen.

Dankzij de tussenkomst van ACOD Spoor zijn er belangrijke verbeteringen aangebracht aan de regenkleidij, na klachten van het terrein. Problemen met kappen, waterdichtheid en warmte worden aangepakt. Er komt eind 2025 een extra warme laag met ritssluiting die compatibel is met de bestaande jassen.

Incident met chroom VI in werkplaats Haren

Op 16 juni 2025 werden in de werkplaats van Haren slijpwerken uitgevoerd op een wagon die vermoedelijk was bedekt met verf die chroom VI bevatte, een kankerverwekkende stof.

Volgens het management was de bloot-

stelling van korte duur en laag-risicovol. Onze vakbondsafvaardiging stelt echter vast dat de werkzaamheden enkele uren duurden en dat het stof zich in de werkplaats verspreidde. Bovendien is dit niet het eerste incident: ook in 2020 was er een gelijkaardige situatie.

Onze eisen:

- duidelijke inventaris van alle materialen met chroom VI
 - transparante opvolging via het lokale CPBW
 - onafhankelijke rol voor de preventieadviseur
 - stopzetting van druk op militanten die hun syndicale opdracht vervullen.
- De veiligheid van werknemers mag nooit in het gedrang komen.

Arbeidsongevallen: daling, maar woon-werkverkeer baart zorgen

Het aantal arbeidsongevallen is licht gedaald, maar het woon-werkverkeer vertoont een stijging van 25 procent. Dat blijft een belangrijk aandachtspunt.

Enkele voorbeelden van ernstige ongevallen.

- Brandwonden bij hogedrukreiniger: ondanks eerdere aanbevelingen (2021) werden dezelfde fouten opnieuw gemaakt. Preventiemaatregelen blijven te vaak dode letter.

- Ongeval met kraan: een medewerker raakte gewond door gebruik van een onveilige grijper. Wij herhalen onze eis om kraanmachinisten in eigen dienst te nemen in plaats van te vertrouwen op private bedrijven.

- Ongeval bovenleiding: een werknemer kreeg een elektrische schok en viel vier meter naar beneden. Maatregelen zijn aangekondigd, maar dit toont opnieuw de gevaren van improvisatie en gebrekkige communicatie.

Onrust bij I-O.5: gebrek aan duidelijkheid

Werknemers uit de dienst I-O.5 uitten hun



groeijende bezorgdheid over geplande hervormingen. Het gebrek aan communicatie en transparantie zorgt voor onzekerheid; sommige personeelsleden zijn zelfs al elders gaan solliciteren.

Wij eisen:

- duidelijke en snelle communicatie over de toekomst van de dienst
 - consistente informatie die overeenstemt met de besprekingen in de werkgroepen.
- De directie verklaarde voorlopig niets concreets te kunnen bevestigen, maar kondigde een mededeling aan voor januari 2026.

Wat leerden we?

Deze vergadering bevestigt opnieuw waar het knelt.

- Werkveiligheid moet een absolute prioriteit zijn, niet enkel in woorden maar ook in concrete daden.
 - Arbeidsomstandigheden verbeteren, zoals bij de regenkleidij, kan enkel dankzij de tussenkomst van vakbonden en de signalen vanop het terrein.
 - Transparantie en communicatie zijn cruciaal om onrust en demotivatie bij het personeel te vermijden.
- ACOD Spoor zal deze dossiers nauwgezet blijven opvolgen met maar een doel: de gezondheid, veiligheid en zekerheid van alle spoorwerknemers garanderen.

Tony Fonteyne

NMBS - HR Rail - Infrabel

Pensioenhervorming bespaart op rug spoorwegpersoneel (en vele anderen)

De zomer van 2025 bracht geen zonnig akkoord, maar een koude douche voor iedereen die rekent op een rechtvaardig pensioen. De Arizona-regering onder leiding van premier De Wever presenteerde haar plannen voor een ingrijpende pensioenhervorming. Wat verkocht wordt als 'modernisering', is in werkelijkheid een keiharde en vooral ideologische besparingsoperatie.

Hogere drempels, langere loopbanen

De wettelijke pensioenleeftijd blijft op papier ongewijzigd (65, 66 of 67 jaar afhankelijk van geboortjaar), maar de regering draait aan andere knoppen. Vanaf 2027 moeten werknemers meer dagen effectief gewerkt hebben om een pensioenjaar te laten meetellen: niet langer 104 (vier maanden), maar 156 dagen (zes maanden). Voor het rijdend spoorwegpersoneel verdwijnt een historisch verworven recht: de mogelijkheid om op 55 jaar met pensioen te gaan na 30 dienstjaren. Tussen 2027 en 2031 wordt dit stelsel volledig afgebroken.

Afbraak verworvenheden

- De verhogingscoëfficiënt (waardoor 40 loopbaan jaren voor 42 golden) wordt afgeschaft. Voortaan tellen dienstjaren een op een. Gevolg: langer werken voor minder pensioen.
- De pensioenbonus verdwijnt en wordt vervangen door een malussysteem: wie vroeger stopt zonder aan alle voorwaarden te voldoen, verliest jaarlijks 2 tot 5 procent van het pensioenbedrag.

Referentiewedde en perequatie onder vuur

Vandaag wordt het pensioen voor spoorwegpersoneel berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste vier jaar (bij andere ambtenaren: tien jaar). De regering wil de referentieperiode uitbreiden naar de volledige loopbaan. Voor jongeren betekent dat een forse daling van hun toekomstig pensioen. Daarbovenop verdwijnt de perequatie, de

koppeling van lopende pensioenen aan de lonen van actieve ambtenaren. In de plaats komt een vage 'welzijnsenveloppe', waarvan het onzeker is of die ooit volstaat om waardige pensioenen te garanderen.

Indexering onder druk

De regering grijpt ook rechtstreeks in op de indexering.

- Vanaf 2025 wordt de toepassing van de index drie maanden uitgesteld na het overschrijden van de spilindex. Gepensioneerden verliezen telkens een kwartaal koopkracht.
- Voor pensioenen boven een bepaald plafond geldt voortaan een beperkte indexering: deze worden niet meer volledig aangepast aan de levensduurte.

In tijden van hoge inflatie betekent dit een forse achteruitgang. Terwijl vaste kosten zoals huur, energie en voeding wel meestijgen, verliezen pensioenen sneller hun waarde.

Specifieke beroepen genegeerd

De hervorming houdt geen rekening met de zware fysieke en mentale belasting van bepaalde functies: onregelmatige uren, shiften, veiligheidsverantwoordelijkheid, werken in weer en wind, risico op agressie... Vooral operationele beroepen lijden hieronder. Dit is niet alleen een kaakslag voor het spoorwegpersoneel, maar ondermijnt ook de veiligheid van de dienstverlening.

De geplande overgangsmaatregelen zijn minimaal. De enveloppe van 500 miljoen euro die de regering vrijmaakt, is veel te klein en bovendien bestemd voor alle ambtenaren en werknemers uit de private sector.

Wat gebeurde er tijdens het overleg?

De voorbije weken vond tweemaal overleg plaats in Comité A.

- Op 29 augustus: de ACOD en andere bonden vroegen uitzonderingsmaatregelen voor zware beroepen en een geleidelijke overgang. De regering hield voet bij stuk en verdedigde de afschaffing van pre-

ferentiële leeftijden en tantièmes. ACOD Spoor nam deel als technisch raadgever.

- Op 1 september: kabinetsvertegenwoordigers hadden enkel mandaat om eisen af te wijzen. Thema's waren o.m. de afschaffing van de perequatie, strengere voorwaarden voor gelijkgestelde periodes en de verhoging naar 156 dagen.

Conclusie: de regering wil snel besparen, maar biedt geen rechtvaardige oplossingen.

Wat volgt?

- Najaar 2025: tweede lezing wetsontwerp in de ministerraad.
- Herfst 2025: advies Raad van State.
- December 2025: behandeling in Kamercommissie en plenaire vergadering.
- Vanaf 2026: eerste maatregelen van kracht (afschaffing pensioenbonus, uitstel indexering).
- Vanaf 2027: invoering zwaarste hervormingen (156-dagenregel, afschaffing verhogingscoëfficiënt, nieuwe tantièmes).

De strijd is dus nog niet gestreden. Er zijn nog momenten waarop politieke en syndicale druk het verschil kunnen maken.

Ons antwoord

De ACOD wijst deze hervorming in haar geheel af en zal ertegen mobiliseren. Werknemers mogen niet eenzijdig de rekening betalen. Rechtvaardige pensioenen zijn geen gunst, maar een recht waarvoor generaties gevochten hebben. Dit is geen modernisering, dit is afbraak.

Daarom roepen wij op tot een massale aanwezigheid op de grote manifestatie van 14 oktober in Brussel. Het spoorwegpersoneel zal, als echte locomotief, duizenden manifestanten uit alle windstreken veilig naar Brussel brengen.

Het nationaal secretariaat



NMBS - HR Rail - Infrabel NPSC brengt sociale vooruitgang op twee vlakken

Tijdens de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van 3 september werden twee belangrijke dossiers besproken die meteen een concrete vooruitgang betekenen voor het spoorpersoneel. Daarnaast kwam er ook een vraag van onze organisatie aan bod over de opname van kredietdagen.

Ecocheques voor treinbesturing

Door ecologisch en energiezuinig te rijden, bespaart de NMBS elektriciteit. Tien procent van die besparingen wordt herverdeeld binnen de filière Treinbesturing. Dit jaar gaat het over een totaalbedrag van 414.000 euro.

De betrokken personeelsleden – treinbestuurders, rangeermachinisten en anderen – krijgen hiervoor een ecocheque die samen met het loon van oktober wordt uitbetaald. De toekenning gebeurt op basis van de prestaties in 2024:

- minder dan 374 uur gewerkt → geen ecocheque

- 374 tot 748 uur → € 65
- 748 tot 1.122 uur → € 117
- meer dan 1.122 uur → € 130.

Dit betekent een erkenning van de inspanningen die onze collega's dagelijks leveren om ecologisch te rijden en tegelijk bij te dragen aan de besparingen van het bedrijf.

Ouderschapsverlof voor pleegouders

Een tweede belangrijk dossier is de invoering van ouderschapsverlof voor pleegouders in het kader van langdurige plaatsingen (minstens zes maanden).

Vanaf nu krijgen personeelsleden, statutair of contractueel, die officieel als pleegouder zijn aangeduid door een rechtbank, erkende pleegzorgdienst of jeugdinstanties, dezelfde rechten als ouders in de eerste graad.

De regels zijn dezelfde als voor andere ouders (zie ook hr-rail.be):

- opname mogelijk zolang het kind jonger is dan 12 jaar
- halftijds verlof (max. 8 maanden), 4/5e

(max. 20 maanden) of 1/10e (max. 40 maanden)

- in RVA-toelage is voorzien.

Dit is een belangrijke sociale vooruitgang die de maatschappelijke rol van pleegouders in ons personeelsbestand erkent.

Vraag ACOD Spoor: kredietdagen in uren of minuten

Wij stelden een vraag over het opnemen van kredietdagen in uren of minuten.

- Volgens bericht 13 H-HR/2025 kan dit, mits de betrokken directie akkoord gaat.
 - De NMBS weigert dit voorlopig uit te breiden naar andere directies dan B-TC.
 - Infrabel is wel voorstander van een toepassing voor operationeel personeel en seinzaalpersoneel, maar de invoering laat nog op zich wachten door technische aanpassingen in het computersysteem.
- Wij blijven dit punt opvolgen om de rechten van alle personeelsleden te versterken.

Tony Fonteyne

Woelige herfst op komst?

Kameraden, op maandag 8 september heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront een stakingsaanzegging ingediend bij bpost.

Wij beklemtonen dat sociaal overleg een fundamentele pijler is van elke onderneming die haar werknemers respecteert. Helaas stellen wij vast dat er geen sprake meer is van dialoog, maar van een eenzijdige monoloog, opgelegd door de directie. Er zijn geen onderhandelingen meer, enkel mededelingen en aankondigingen vertrekkend vanuit het topmanagement naar ons, vakbonden. Hun wil is wet. Deze situatie is betreurenswaardig en onhoudbaar.

Wij erkennen dat transformatie nodig is. Maar dit mag niet ten koste gaan van het welzijn van de werknemers. De huidige pilootprojecten tonen daarvan een schrijnend voorbeeld. Zij houden geen enkele rekening met de menselijke en sociale realiteit.

Niemand van ons vindt veranderingen bij bpost overbodig, zij zijn noodzakelijk om het bedrijf te doen overleven. Maar dit mag niet tegen eender welke prijs. Wij

hebben al tientallen jaren bewezen dat we geen remmende factor zijn voor veranderingen. Integendeel, mede dankzij onze vakbond heeft bpost alle veranderingen kunnen doorvoeren die nodig waren voor het voortbestaan van het bedrijf.

We willen ook nu al starten met de onderhandelingen over een cao 2026. Ook al heeft de regering nog een aantal wetteksten uit te werken, dat belet ons niet om al aan tafel te gaan zitten en de eerste gesprekken te voeren. Dat was een belofte uit de vorige onderhandelingen.

We willen opnieuw een dialoog en een onderhandelingskader. Als het bedrijf ons geen afdoend antwoord bezorgt en de sociale monoloog niet omvormt tot een dialoog, sluiten we harde acties niet uit.

Op 14 oktober is er een nationale manifestatie tegen de regeringsbeslissingen. Het regeerakkoord bevat een heleboel zaken waarmee wij niet akkoord kunnen gaan. Door de loonnormwetgeving kan er in geen enkel bedrijf een loonsverhoging geboden worden. De regering kan/wil

de loonindexering aanpassen als er geen akkoord is tussen werkgevers en vakbonden. De nachtvergoedingen verminderen, het stakingsrecht wordt beperkt en de eindeloopbaanregeling zal nadeliger zijn voor iedereen. De pensioenregeling zal schadelijk zijn voor iedereen in heel het land. En dan de klap op de vuurpijl: de beheersovereenkomst tussen de overheid en bpost verlaagt de bijdrage van 125 miljoen naar 75 miljoen. Dat zal zeker een gevolg hebben voor ons netwerk, de loketten in het bijzonder.

Al deze maatregelen treffen jullie ook, op elk vlak, op elk moment van jullie loopbaan. Daarom doe ik via deze weg een warme oproep om van de manifestatie van 14 oktober een succes te maken. De situatie bij bpost is ernstig genoeg om dan te laten zien dat we niet met ons laten sollen. Daarbovenop geven we een krachtig signaal aan de regering.

Dus kameraden, op 14 oktober paraat!

Geert Cools

Wissel van de wacht Nieuwe gewestelijk secretaris Limburg sinds 1 september

Naar aanleiding van Heidi's haar keuze om een nieuwe professionele uitdaging aan te gaan, werd op 20 augustus 2025 in het gewest Limburg een buitengewoon congres georganiseerd.

Elke Allard, die jarenlang actief was als sectorafgevaardigde in Antwerpen en ook al een jaar meedraaide in Limburg, werd unaniem verkozen als nieuwe gewestelijk secretaris van Limburg. Zij volgt Heidi Kruppa op, die sinds 1 september ons nationaal ACOD-team in Brussel versterkt. ACOD Post wenst beide dames heel veel succes met hun nieuwe uitdaging.

Je kan Elke Allard bereiken via 0498 26 25 35 of elke.allard@cgspacod.be.



Heidi Kruppa



Elke Allard

De Lijn

'De lijn' tegen CAF, voor Palestina

De verschrikkelijke gebeurtenissen in Gaza laten niemand onberoerd, ook ACOD TBM niet. Toen we in de media vernamen dat diverse middenveldorganisaties zoals 11.11.11 zich aansloten bij een zaak die aangespannen werd voor de Raad van State door Alstom en Siemens over een mogelijke gunning aan CAF voor de levering van treinen, vroegen wij ons af wat er aan de hand was. CAF is namelijk ook een leverancier van De Lijn voor trams en kreeg onlangs een gunning voor de revisie van verscheidene tramstellen.

De zaak gaat over het aanleggen van een tramlijn die Jeruzalem moet verbinden met gekoloniseerde gebieden op de Westelijke Jordaanoever, om zo de mobiliteit en band van de Israëlische bewoners in deze gebieden met de rest van Israël te verbeteren en te versterken. Op die manier draagt CAF bij aan de landroof, de bezetting, de schending van de mensenrechten en het internationaal recht. Het is ondenkbaar dat maatschappelijke middelen worden toegekend aan een bedrijf dat zich aan zulke zaken zou bezondigen. We kijken dus uit naar de uitspraak van de Raad van State.

Toch zaten ook wij niet stil en namen wij samen met de andere vakbonden het woord op de raad van bestuur van september met een duidelijk statement. Als dit zou bevestigd worden door de Raad van State, kan ons openbaarvervoerbedrijf onmogelijk in zee gaan met een firma die zo grof alle wetten overtreedt. Mede door de bouw van deze lijn is de mogelijkheid op vrede in de regio en de optie voor een tweestaten-oplossing verder weg dan ooit. Een klaar signaal van onze raad van bestuur richting zou de directie van CAF tot de orde moeten roepen. Het is dan ook bijzonder teleurstellend dat de raad van bestuur zich achter de algemene



foto Belga - Tijl Vanderstappen

communicatie van de Vlaamse regering schaar, toch een gemiste kans.

Bijkomend vroegen wij ook aan de bestuurders rekening te houden met een mogelijke uitspraak die de samenwerking met CAF op de helling zou zetten. We vroegen dan ook om een risicoanalyse te maken als dit zo zou blijken. We kunnen niet zonder trams vallen en dus zal ook gekeken moeten worden naar alternatieven buiten CAF.

ACOD TBM zal dit dossier nauw opvolgen want belastinggeld gebruiken om bedrijven te financieren die zich schuldig maken aan de schending van mensenrechten, daar trekken wij 'de lijn'.

Stan Reusen

Neem deel aan de betoging van 14 oktober in Brussel!

Op 14 oktober roept het ABVV samen met de andere vakbonden op om te betogen in Brussel. ACOD TBM ondersteunt deze oproep. De afbraakpolitiek voor het openbaar vervoer moet stoppen en een verdere flexibilisering van de arbeidsomstandigheden is voor ons een brug te ver. Syndicaal overleg wordt in de hoek gedrukt en dit nemen wij niet!

Al jaren vragen wij de jobs bij De Lijn te herwaarderen. Dat dit op veel gebieden op een koude steen valt, is voor ons onbegrijpelijk. Onze sector heeft een enorme behoefte aan arbeidskrachten en die kunnen er pas komen als men de jobs aantrekkelijker maakt. Dat zowel de Vlaams als de federale regering nu meer preciaire arbeid promoten, zonder enig overleg, zal voor ons net een omgekeerd effect veroorzaken. We kijken dan in de eerste plaats naar het inzetten van flexi-jobbers in alle sectoren, maar ook het annualiseren van de arbeidsduur. Wij vechten precies voor

meer werkzekerheid en betere arbeidsomstandigheden, dit zal met grote waarschijnlijkheid worden weggeveegd zonder sociaal overleg.

Alsof dit nog niet voldoende is, zet de regering de aanval in op onze pensioenen. De arbeidsomstandigheden zullen dus achteruit gaan en daarbovenop zal het langer duren eer je op pensioen kan. Dat zieken en vrouwen in het bijzonder nog eens extra worden gevisieerd is echt ongehoord.

Verandering moet er dus komen en daarom trekken wij massaal op straat. Neem contact op met je plaatselijke militant of secretaris om te weten waar jullie afspreken in de gewesten om naar Brussel te komen.

Stan Reusen

Syndicale premie 2025

Hoe verkrijg ik mijn premie?

Zoals ieder jaar hebben alle rechthebbenden (voltijdse en deeltijdse werknemers) die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité 326 (de statutaire ambtenaren van OV Fluvius volgen een ander systeem en telkens op basis van een kalenderjaar) recht op de uitbetaling van een syndicale premie. Voor dit jaar is deze nog steeds vastgelegd op 145 euro. Om hierop aanspraak te maken, moet uiteraard voldaan worden aan een reeks voorwaarden.

De voornaamste voorwaarden waaraan moet voldaan worden in de referteperiode 1 juli 2024 tot 30 juni 2025, zijn:

- voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde zoals vermeld achteraan op het attest (220 euro met betrekking op de referteperiode), de maand juni is bepalend voor de vaststelling van aansluiting bij welke vakbond
- minimum drie maanden in dienst geweest zijn van een bedrijf van de sector (pc 326), met als gelijkstellingen: voltijds tijdscrediet, voltijds thematisch verlof, periodes van arbeidsongeschiktheid, periode van vervroegde uitstap (57-59 jaar, geactualiseerd), vertrek in pensioen of vervroegd pensioen, de langstlevende echtgeno(o)t(e) of kind(eren) zijn van aangeslotenen bij een vakbond die tijdens de referteperiode overleden zijn, werknemers die net van school komen (eerste tewerkstelling) indien ze aangesloten zijn bij een vakbond uiterlijk de maand die volgt op de maand van aanwerving (uitsluitingen: jobstudenten, stagiairs van onderwijsinstellingen en uitzendkrachten)
- als betalend lid (binnen de referteperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de betrokken vakbond.

Zo snel mogelijk

De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt zo snel mogelijk na ontvangst en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Gazelco. De verzending via de post hiervan naar de betrokkenen verloopt voor gebaremiseerde bedienden automatisch vanaf de tweede helft van september. Het einde van de verwer-



Digitalisering premies: voldoende voorafgaande tests zijn noodzakelijk

kingsperiode van deze syndicale premie is bepaald op 31 januari 2026. Hoe eerder ACOD Gazelco in het bezit is van het attest, hoe sneller dit kan verwerkt worden en hoe sneller de premie kan uitbetaald worden.

Indien iemand geen attest ontvangen heeft en toch meent rechthebbende te zijn, dan kan op vraag aan de lokale syndicaal afgevaardigde een duplicaat aangevraagd worden.

Kaderleden ontvangen normaal gezien niet automatisch een papieren attest op naam. Zij kunnen via het secretariaat of via een lokale syndicaal afgevaardigde een blanco (zelf in te vullen) attest verkrijgen, dat dan dezelfde verwerkingsprocedure kan volgen.

Voor meer uitleg hierover kan u steeds terecht bij de syndicale afvaardiging in uw onderneming of bij het secretariaat van ACOD Gazelco (op telefoonnummer 02 508 58 68).

Digitalisering nog hangende

Aandachtige lezers zullen gemerkt hebben dat de periode van verzending en de verwerkingsperiode van de syndicale attesten vanaf dit jaar gewijzigd werd. Deze werden immers met minstens twee maanden naar voren geschoven. Dit heeft te maken met een patronale poging om een digitalisering van de syndicale attesten en de procedures hieromtrent in te voeren, waarover op het moment van de redactie van deze tekst nog geen uitsluitsel bestond. Indien een digitalisering toch nog voor deze premies van toepassing zou worden (mogelijk voor gebaremiseerden, verplicht voor kaderleden), dan zal hierover voorafgaand bijkomende informatie verspreid worden, waarin uitgelegd wordt hoe men hiermee tot een uitbetaling van een syndicale premie kan komen.

Indien er toch zou besloten worden dit pas vanaf volgend jaar in te voeren, dan blijft de verwerking van uitsluitend papieren attesten gebeuren zoals hierboven beschreven. Het is van groot belang dat een digitalisering van syndicale premies pas gebeurt nadat ook door ACOD Gazelco voldoende tests uitgevoerd konden worden op een goede werking van de gehele procedure.

Jan Van Wijngaerden



Brussels Airport Company Vlaamse regering in cockpit, maar wie waakt over de mensen?

Net voor de zomervakantie zette de Vlaamse regering een opvallende stap: via de Participatiemaatschappij Vlaanderen (PMV) investeerde ze 2,77 miljard euro in Brussels Airport Company (BAC). Daarmee wordt Vlaanderen de grootste aandeelhouder van de nationale luchthaven, met een participatie van 39 procent.

Door deze participatie wil de Vlaamse regering “mee in de cockpit zitten” en meer invloed uitoefenen op het beleid, de toekomstvisie en de maatschappelijke rol van de luchthaven. Het is bovendien belangrijk te weten dat ook de federale overheid reeds aandeelhouder is, via een participatie van 25 procent. Met Vlaanderen nu als grootste speler, komt er een nieuwe dynamiek in het aandeelhouderschap van deze cruciale infrastructuur.

Tussen soep en patatten

Wat deze beslissing des te opmerkelijker maakt, is dat ze bijna geruisloos genomen werd. Geen breed maatschappelijk debat, nauwelijks media-aandacht vooraf. Een investering van deze omvang, met grote

invloed op publieke middelen, infrastructuur en werkgelegenheid, verdient nogtans transparantie en inspraak. Burgers hebben recht op duidelijkheid: wat is het rendement, wie beslist en hoe worden publieke belangen beschermd?

Economisch belang

Over de (politieke) beweegredenen achter deze investering is ondertussen wel al wat inkt gevloeid. Sommigen noemen het een strategische zet, anderen een ideologisch prestigeproject. In ieder geval: Brussels Airport is een van de belangrijkste economische motoren van het land, goed voor tienduizenden jobs en een grote rol in export, logistiek en internationale connectiviteit. Deze beslissing zal zeker en vast nog heel wat stof doen opwaaien.

Financiële focus, sociale stilte

In de media gaat het echter vooral over cijfers: rendement, strategische controle, infrastructuuruitbreiding. Achter de financiële koppen schuilt echter een realiteit die zelden het journaal haalt, maar wel

een van onze grootste zorgen is: die van de vele medewerkers. Wat betekent deze investering voor hen? Wordt de participatie gebruikt om werkzekerheid te versterken of om de luchthaven efficiënter en winstgevender te maken ten koste van medewerkers? Zal Vlaanderen als publieke aandeelhouder inzetten op betere loonen en arbeidsvoorwaarden, of dreigt er een rendementslogica waarbij kostenbesparing primeert? Zal er transparant worden gecommuniceerd over de plannen en hun impact op de medewerkers?

Onze zorg: de mensen achter de luchthaven

De mist rond deze investering is nog lang niet opgetrokken. Wij eisen duidelijkheid. Want voor ons blijft de belangrijkste zorg: de medewerkers. Zij zijn de ruggengraat van Brussels Airport. Een luchthaven is meer dan tarmac en vliegtuigen. Het is een gemeenschap van mensen. En zij verdienen meer dan een voetnoot in een financieel persbericht.

Annuska Keersebilck

Kreet uit de noodcentrales (aflevering 115) "Wij maken meermaals per dag letterlijk het verschil tussen leven en dood"

Jan Deby werkt sinds september 2005 voor de Noodcentrale 112 Antwerpen als operator en is ook afgevaardigde voor de ACOD. De voorbije 20 jaar ondervond hij aan den lijve hoe de CIC's 101 (dringende politionele hulpverlening) met personeelstekorten kampen. Een pijnlijke getuigenis over de aanhoudende malaise bij de noodcentrales.

Je werkt zelf bij de Noodcentrale 112, maar je klaagt ook aan hoe de CIC 101, waar alle oproepen naar het noodnummer 101 voor dringende politiehulp terechtkomen, met grote problemen kampt.

Jan Deby: "Er wordt steeds meer en meer een beroep gedaan op diensten zoals politie, brandweer, ambulance. Helaas zijn door de besparingen op de politiediensten de kantoren slechts toegankelijk na afspraak. 's Avonds zijn ongeveer alle (wijk)kantoren gesloten. De parlofoon aan de deur wordt dan doorgeschakeld naar het provinciale CIC, dat eigenlijk bedoeld is voor noodoproepen. Als mensen na hun werk langskomen voor een administratieve aangelegenheid zoals het afhalen van een rijbewijs of een aangifte, worden ze verbonden met het CIC en komen zij mee in de wachtrij tussen dringende vragen om politiebijstand."

"Elke kandidaat die ons werk kan verlichten, is hoognodig"

Ook bij de Noodcentrale 112 merk je de gevolgen van die personeelsbesparingen bij het CIC.

Jan Deby: "Als wij bij de Noodcentrale 112 een oproep krijgen omdat er iemand in de zone Antwerpen verkeerd geparkeerd staat, konden wij vroeger de mensen doorverwijzen naar de Blauwe Lijn van de lokale politie Antwerpen. Die oproepen kwamen dan rechtstreeks bij de politiedispatching uit. Nu mag dat niet meer. Dergelijke oproepen moeten we doorschakelen met het CIC.

Het personeelstekort in sommige CIC's is dermate groot dat het al is voorgevallen dat de directies in allerijl mensen moesten vragen op dienst te komen omdat er door ziektemelding niemand was. Gelukkig is er dan nog de politie die de oproepen kan overnemen. En aan collega's van andere provincies wordt gevraagd in te loggen op de betrokken centrale om de opname van oproepen te garanderen."

Hoe is het met de Noodcentrales 112 zelf gesteld?

Jan Deby: "Ook de Noodcentrales 112 kampen sinds jaren met gelijkaardige toenemende problemen. Wij hebben niemand achter ons: als wij de telefoon niet opnemen, blijft hij bellen. Het



Jan Deby: "Mensen kunnen helpen is mooi, geeft een uitzonderlijk grote mate van voldoening."

aantal oproepen en interventies neemt voortdurend toe. Eerst was het uitsluitend 100 en 112. Ondertussen zijn 1722 en 1733 erbij gekomen en ondanks de pogingen van de directies, zijn er nog altijd onvoldoende kandidaten."

Heb je voldoende tijd om de noodoproepen fatsoenlijk af te handelen?

Jan Deby: "Er is een 'Service Level Agreement': 95 procent van de noodoproepen zou binnen de 5 seconden beantwoord moeten worden. Er is dus veel druk. Toen ik 2005 begon, handelden we in NC112 Antwerpen ongeveer 180 oproepen per 24 uur af. Vandaag- en zeker in het weekend- loopt de teller gauw op tot boven 700 per centrale met minder personeel.

Bovendien wisselen dringende en niet-dringende hulpverlening elkaar af door de zogenaamde 'dynamische calltaking'. Wij nemen nu 112-oproepen (dringend) en 1722/1733 (niet-dringend) door elkaar aan. De ene oproep ben je aan het reanimeren, de volgende oproep is een wespennest of iemand die zich onwel voelt. Bovendien krijgen we niet de tijd om het verslag dat naar de dienst gaat af te werken. Meteen volgt er al een volgende

oproep. Onlangs werd ik verblind door invallend zonlicht op mijn computerscherm. Ik kon niet meer zien wat ik aan het doen was en had de tijd niet om de zonwering dicht te trekken.”

Ook het gebrek aan bereikbaarheid voor dringende medische zorgen zou ervoor zorgen dat de noodcentrales meer oproepen ontvangen?

Jan Deby: “Door het toelatingsexamen geneeskunde en oudere huisartsen die op pensioen gaan, is er een tekort aan huisartsen ontstaan. Onder de vorige regering met minister Frank Vandenbroucke op Volksgezondheid is het quotum eindelijk opgetrokken. Maar wie nu aan de opleiding geneeskunde begint, is pas over een negental jaar beschikbaar. Intussen is het wel een feit dat mensen in nood nú medische zorgen nodig hebben, maar ze kunnen niet terecht bij hun eigen huisarts- als ze er al een hebben. Dan bellen ze gemakkelijk naar 112, omdat ze overtuigd zijn dat als ze met een ambulance naar de spoed worden gebracht, ze sneller geholpen worden. Dat is natuurlijk niet zo, doorgaans belanden ze wel sneller achteraan in de wachtzaal.”

Wat zou een oplossing kunnen zijn voor dit probleem?

Jan Deby: “Bellen naar 1733, het centrale oproepnummer voor niet-dringende medische hulp van de huisartsenwachtdienst, zou een oplossing kunnen zijn. Het heeft echter geen zin om zoals met 1722- het centrale oproepnummer niet-dringende brandweerinterventies zoals wespennesten, wateroverlast, stormschade, dat minister Jambon in 2017 uit zijn hoge hoed toverde- nummers in het leven te roepen als er geen personeel wordt ingezet om die oproepen te beantwoorden. In 2016 was er een oproep voor een dringende medische interventie tijdens een storm. Er was onvoldoende 112-personeel aanwezig. Die oproep werd niet beantwoord, de patiënt werd een paar dagen later overleden aangetroffen. Volledig vermijdbaar!”

Is er beterschap in zicht?

Jan Deby: “Het nummer 1733 werd in 2014 aan ons voorgesteld als een proefproject in Vlaams-Brabant, West-Vlaanderen en twee Franstalige centrales. Er zouden werkposten bijgezet worden, er zou bijkomend personeel aangeworven worden om de 1733-oproepen af te handelen. Er werd recent beslist om de integratie van 1733 in de noodcentrales te versnellen. Wij vragen dat er terug wordt uitgegaan van het oorspronkelijke concept. Bijkomende werktafels en bijkomend personeel. De directie heeft de voorbije jaren 112-personeel aangeworven via een snelle procedure om mensen sneller op de werkvloer te krijgen en de opleiding af te werken als zij al in de centrale actief zijn. Dat kan men nu zeker doen voor 1733. Leid kandidaten op om de niet-dringende hulpvragen te beantwoorden. Degene die geïnteresseerd zijn, kunnen dan hun opleiding voortzetten tot 112-operator. Elke kandidaat die ons werk kan verlichten, is echt heel erg nodig. Wij kunnen ons dan terug toelagen op dringende hulpverlening. De niet-dringende- zowel politieel als medisch als brandweer- worden dan door voldoende opgeleide mensen verwerkt. Daardoor zullen de wachtrijen verkorten en collega's zullen terug ademruimte krijgen om verlof op te nemen, waardoor het ziekteverzuim zal dalen.”



Doe je het werk nog graag, ondanks alle problemen?

Jan Deby: “Het is een heel mooie en afwisselende job: het gevoel van echt mensen te helpen. Wij maken meermaals per dag letterlijk het verschil tussen leven en dood. Mensen kunnen helpen is mooi, geeft een uitzonderlijk grote mate van voldoening. Af en toe even wat afstand kunnen nemen, zou het compleet maken en daarvoor is het noodzakelijk dat de kaders worden opgevuld, zowel bij de politie als bij de CIC's, de NC112's, de artsen. Ook inzake arbeidsvoorwaarden mag er wel wat verbeteren. Die zijn al 20 jaar dezelfde. Op een zeer competitieve arbeidsmarkt wordt het dan steeds moeilijker om de nodige medewerkers aan te trekken.”

Tony Six



DG Stratcom - Defensie

Defensie Pensioen militairen onder vuur

De militaire loopbaan staat al jaren onder druk, maar vandaag worden militairen bijzonder hard worden getroffen in hun pensioenrechten. Waar andere ambtenaren al moeilijke hervormingen te slikken kregen, worden militairen getroffen met bijkomende en onevenredige maatregelen die hun toekomstperspectief ernstig aantasten. Hier lichten we de voornaamste pijnpunten toe.

Pensioenleeftijd

De pensioenleeftijd voor militairen schuift met elf jaar op, zonder enige erkenning van de specifieke realiteit van het beroep. Langer werken zal niet lonen! Militairen werken gemiddeld meer dan 60 uur per week, zonder daarvoor correct vergoed te worden. Over een volledige loopbaan betekent dit dat elke militair ongeveer 7 jaar gratis werkt. Deze hervorming weigert die

“Wie vandaag het land dient, mag morgen niet in de kou gezet worden”

feitelijkheid te erkennen.

Terwijl andere sectoren tenminste nog erkenning krijgen voor hun werkdruk en correct gecompenseerd worden voor elk uur dat ze werken, worden militairen afgescheept met loze beloften. Deze regering wil de inzet van de militairen enkel in woorden erkennen, maar niet in daden. Elk gewerkt uur betalen is onredelijk en onrealistisch volgens haar. Het optrekken van de pensioenleeftijd zonder erkenning van de prestaties is dan ook een kaakslag voor wie zijn hele leven in dienst van het land heeft gewerkt.

Referentiewedde

De berekening van het pensioen op basis van een referentiewedde pakt onrechtvaardig uit voor militairen. Door de bijzondere aard van hun loopbaan en de vaak trapsgewijze opbouw van functies, treft dit hen hard. Het resultaat is dat zij minder pensioen ontvangen dan redelijkerwijs verwacht mag worden, ondanks de offers die zij voor hun land brachten. Daarbovenop wordt het middenkader dubbel gestraft.

De referentiewedde stijgt voor ons allen, maar door de pensioenleeftijd eveneens met elf jaar te verhogen, worden de huidige militairen dubbel gestraft.

Perequatie

Het systeem van perequatie – waarbij pensioenen mee evolueerden met de

lonen van actieve ambtenaren – wordt volledig afgeschaft voor alle ambtenaren. Dit betekent dat ook militairen hun pensioen in de toekomst niet meer zien stijgen met de algemene loonontwikkeling in de openbare sector. Gevolg: hun pensioen verliest jaar na jaar aan waarde, waardoor koopkracht en levensstandaard onder druk komen te staan.

Vervroegd pensioen

In tegenstelling tot andere statutaire be-
roepen, kennen militairen geen systeem
van vervroegd pensioen. Dit betekent
dat zij verplicht langer beschikbaar moe-
ten blijven voor de dienst, ongeacht de
zwaarte of inzetbaarheid op latere leeftijd.
Van werkbaar werk is bijna geen sprake
en ook preventie is geen prioriteit. Enkel
broodkruimels worden voorgeschoteld
zonder structurele aanpassingen en haal-
baarheid in hun statuut. Deze ongelijke
behandeling is bijzonder pijnlijk, omdat de
realiteit van een militaire loopbaan vaak
fysiek en psychologisch zwaarder weegt,
maar militairen geen toegang krijgen tot
dezelfde beschermingsmechanismen. Ook
wil de regering de militairen die gewond
raken tijdens de dienst beroven van hun
pensioen, want periodes van revalidatie
en ziekte worden niet langer erkend voor
pensioenopbouw.

Tantièmes

Tantièmes vormden jarenlang een instru-
ment om de zwaarte van de militaire loop-
baan te compenseren. Door de recente
hervormingen worden militairen ook hier
zwaar getroffen: de gunstige tantièmes
worden afgeschaft, waardoor hun pensi-
oenrechten nog verder uitgehold worden.
Het resultaat is een aanzienlijke achter-
uitgang in hun loopbaanjaren omdat het
onmogelijk is voor velen om het militair
beroep 45 jaar lang vol te houden.

Harmonisering pensioenstelsels

De regering spreekt voortdurend over de
noodzaak van harmonisering tussen de
verschillende pensioenstelsels. In de prak-
tijk betekent dit echter dat militairen alle
nadelen integraal opgelegd krijgen. Er is
dus geen sprake van echte harmonisering,
maar van een selectieve afbraak van het
militair statuut.

Conclusie

Militairen hebben recht op een eerlijk
en waardig pensioen, in verhouding tot
hun inzet en de offers die zij brengen. Het
huidige beleid miskent die realiteit en
neemt hun pensioenrechten zwaar onder
vuur. De regering erkent de militairen
enkel in toespraken, maar niet in beleid.
Woorden vullen geen pensioenpot! Wie
vandaag het land dient, mag morgen niet
in de kou gezet worden. De strijd voor een
rechtvaardig pensioen is ook de strijd voor
respect. ACOD Defensie blijft zich inzetten
om deze ongelijkheid aan te klagen en te
bestrijden. Wie zijn land dient, verdient
respect – ook na de actieve loopbaan.
Samen staan we sterker, samen eisen we
waardigheid!

Tony Six, Natasja Gaytant



foto Belga - Siska Gremmelplez

Vlaams personeelsstatuut Nieuwe beslissingen Vlaamse regering

In de eerste helft van september nam de Vlaamse regering opnieuw enkele belangrijke beslissingen die rechtstreeks ingrijpen op het Vlaams personeelsstatuut (VPS). Concreet ging het over de EVC-procedure, het ouderschapsverlof voor pleegouders en de gezag-functies. Dit is er aan de hand.

Eerder verworven competenties (EVC)

De Vlaamse regering vereenvoudigt de procedure voor wie zonder diploma toch in aanmerking wil komen voor vacatures bij de Vlaamse overheid. Kandidaten zullen voortaan eerst een niveautest afleggen die, bij slagen, een onbeperkt geldig bewijs oplevert voor functies op dat niveau. Daarbovenop is minstens vier jaar relevante beroepservaring vereist.

De ACOD reageerde zeer kritisch: het vroegere VDAB-portfolio wordt vervangen door testen die te weinig controle bieden en risico's inhouden voor de waarde van reguliere diploma's.

- Nieuwe aanpak: voorafgaande niveautest voor kandidaten zonder vereist diploma of

bewijs levert een onbeperkt geldig niveau-bewijs per functieniveau.

- Voorwaarde deelname selectie: meer dan vier jaar relevante beroepservaring.
- Evaluatie na twee jaar.
- Lijnmanager kan EVC weigeren bij knelpuntfuncties, functies met specifiek diploma of gereguleerde beroepen.
- Ervaringsbewijs wordt geschrapt uit regelgeving (beroepservaring → beroepskwalificaties of knelpuntfuncties).
- ACOD Overheidsdiensten geeft een protocol van niet-akkoord omwille van:
 - kritiek op vervanging VDAB-portfolio door niveautest (Cebir) met onvoldoende garanties dat kandidaten zelf hun proef afleggen op afstand
 - bezorgdheid over gebrek aan controle en risico dat kandidaten hun studies niet afmaken om een diploma te verwerven.

Gezag-functies

Op 22 maart 2024 werd in een decreet vastgelegd wat onder een gezag-functie verstaan wordt: een functie waarbij de ambtenaar eenzijdig beslissingen kan nemen die de grondrechten van burgers

aantasten. De Vlaamse regering voerde dit door in het VPS. Negen extra functies zijn nu toegevoegd aan de officiële lijst van gezag-functies. Onze commentaar.

- Dit kadert in de uitvoering van 'expeditie talent' over de gezag-functies.
- Een gezag-functie is een functie met eenzijdig bindende beslissingsbevoegdheid die de grondrechten van derden kan aantasten.
- Er staan negen functies extra op de lijst van gezag-functies in bijlage bij het VPS. ACOD Overheidsdiensten blijft zich principieel verzetten tegen de afschaffing van de vaste benoeming voor andere dan gezag-functies en geeft consequent een protocol van niet-akkoord met opmerkingen. Bovendien blijven wij de vaste benoeming voor iedereen verdedigen.

Ouderschapsverlof voor pleegouders

Pleegouders kregen vanaf 1 juli 2025 ook recht op ouderschapsverlof wanneer ze langdurige pleegzorg opnemen. Tot nog toe hadden ze enkel toegang tot pleegzorg- en pleegouderverlof. Dankzij een federale programmawet kunnen perso-

neelsleden nu ook aanspraak maken op de bijbehorende RVA-uitkering. Vlaanderen verankert dit recht in het VPS en past de regeling retroactief toe.

- Oude regeling: enkel pleegzorgverlof en pleegouderverlof, maar geen ouderschapsverlof.
- Federale programmawet (18 juli 2025) voorziet sinds 1 juli 2025 in onderbrekingsuitkeringen voor pleegouders (min. zes maanden plaatsing).
- VPS wordt aangepast zodat personeelsleden van de Vlaamse overheid dit recht op ouderschapsverlof ook krijgen.
- Doel: betere werk-privébalans en ondersteuning engagement pleegouders.
- De Vlaamse regering liet de regeling retroactief ingaan op 1 juli 2025. Hiervoor kwam een eenparig protocol van akkoord.

Overdracht gemeenschapsinstellingen

Zoals bepaald in het Vlaams regeerakkoord 2024-2029, worden de gemeenschapsin-

stellingen, het Vlaams Detentiecentrum en de diensten voor elektronische monitoring en herstelgerichte afhandeling overgeheveld van het Agentschap Opgroeien naar het Agentschap Justitie en Handhaving. Zo wil men de aanpak van jeugddelinquentie versterken, met aandacht voor veiligheid, herstel en samenwerking met welzijnsactoren.

De overdracht van de gemeenschapsinstellingen en de begeleiding elektronische monitoring zal betekenen dat personeel moet worden overgedragen. Dit zal via een afzonderlijk besluit geregeld worden, dat ook afzonderlijk aan de Vlaamse regering zal worden voorgelegd

- Voorontwerp van decreet tot overdracht van gemeenschapsinstellingen, het Vlaams Detentiecentrum, elektronische monitoring en herstelgerichte diensten van Agentschap Opgroeien naar Agentschap Justitie en Handhaving.

- Doel: coherente aanpak jeugddelinquentie → veiligheid, herstel, contextgericht werken.

- Blijvende gedeelde bevoegdheid tussen

ministers van Justitie en Welzijn.

- Nieuwe bepalingen voor informatie aan slachtoffers van minderjarige delinquenten.
- Overdracht van personeel via afzonderlijk besluit.
- Voorontwerp van decreet gaat voor advies naar Raad van State.

Zoals steeds kan je voor bijkomende informatie terecht bij de lokale afgevaardigde of bevoegde secretaris.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat, Geert Dermaut, Tom De Jonghe



foto Belga - Siska Gremmelprez

OCMW

Onthullende enquête Vlaams ABVV over werkdruk

Op 18 juli werd in de Kamer de programmawet goedgekeurd, met onder meer de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd tot maximaal twee jaar. Hierdoor zullen 184.463 mensen hun uitkering verliezen. De asociale gevolgen van deze maatregel zullen groot zijn. ACOD LRB heeft zich altijd verzet tegen deze maatregel van Arizona. Het loont de moeite om nog even enkele van onze bekommernissen op een rijtje te zetten.

Het aantal leefloners is de afgelopen twintig jaar gestegen van 80.000 naar meer dan 160.000. Door de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd zal de instroom met 50 à 60 procent toenemen. Alleen al daardoor zouden er 500 extra maatschappelijk werkers nodig zijn, terwijl er nu al 695 vacatures openstaan. In de praktijk betekent dit dat de rol van maatschappelijk werkers steeds meer beperkt wordt tot administratieve controle in plaats van persoonlijke begeleiding. De toenemende wachttijden en frustraties leiden bovendien tot meer agressie tegenover OCMW-medewerkers.

Er heerst grote ongerustheid bij de OCMW's over de verwachte

toename van leefloondossiers. Zullen de OCMW's deze extra vraag aankunnen? Wat betekent dit voor de werkdruk op het OCMW-personeel? Om hiervan een duidelijker beeld te krijgen, organiseerde het Vlaams ABVV in samenwerking met ACOD LRB een enquête bij de werknemers van het OCMW. We hebben ons gericht op maatschappelijk werkers, onthaalmedewerkers, administratieve krachten, kennisexperten en leidinggevenden. Meer dan 200 medewerkers hebben de enquête ingevuld. We delen hier de belangrijkste bevindingen. Langs deze weg bedanken wij graag het Vlaams ABVV en in bijzonder algemeen secretaris Miranda Ulens voor dit initiatief.

Begeleiding

De maatschappelijk werkers werden onder meer gevraagd naar hun werkbelasting, de intensiteit van de begeleiding, de expertise binnen het OCMW en de drempels voor leefloners om een job te vinden. Meer dan de helft (63 procent) zegt 45 tot meer dan 60 cliënten per maand te moeten opvolgen. Voor bijna zes op tien is het onmogelijk elke cliënt op een of andere manier maandelijks

foto Belga - Siska Gremmelprez



op te volgen. Negen op tien signaleren dat zij niet over voldoende tijd en mogelijkheden beschikken om elke cliënt die daar nood aan heeft een intensieve begeleiding op maat aan te bieden.

Activering

De maatschappelijk werkers stellen dat de grootste drempel om mensen te activeren een cocktail is van verschillende zaken: gezondheidsproblemen, armoedeproblemen, huisvestingsproblemen. Daardoor verloopt de weg naar werk zeer moeizaam en is een interdisciplinaire aanpak noodzakelijk. Op de tweede plaats vernoemen ze dat er onvoldoende beschikbare jobs zijn voor de cliënten. Er is dus niet enkel een probleem van obstakels op de weg naar werk maar ook het gegeven dat er onvoldoende beschikbare jobs zijn. Op plaats drie volgt het regelgevend kader dat de weg naar werk bemoeilijkt. Onvoldoende afstemming en samenwerking tussen verschillende partnerorganisaties en politieke stigmatisering vervolledigen de lijst.

Beperking in de tijd werkloosheidsuitkering

OCMW-medewerkers vinden dat hun organisatie onvoldoende klaar is om nieuwe instroom op te vangen. Een overweldigende meerderheid constateert dat zij over onvoldoende expertise beschikt om de werkzoekenden te begeleiden richting werk. Bovendien is er geen 'warme overdracht' waardoor trajecten onvoldoende goed in elkaar kunnen overlopen. Slechts zes op tien OCMW-medewerkers (62 procent) denken dat hun OCMW over voldoende expertise beschikt om werkzoekenden te begeleiden naar werk. Als je dit enkel aan de maatschappelijk werkers vraagt, verhoogt dit percentage lichtjes (64,2).

Van de respondenten is 71 procent het oneens met de stelling dat er vandaag een warme overdracht is indien een werkzoekende vanuit een uitkeringsgerechtigde situatie doorstroomt naar het OCMW. Nog niet 1 procent van de maatschappelijk werkers zegt dat er een warme overdracht is. Bovendien is 81,7 procent het er niet mee eens dat hun OCMW klaar is om een nieuwe verhoogde instroom op te vangen. Van de maatschappelijk werkers geeft niemand aan klaar te zijn voor een nieuwe verhoogde instroom.

Werkdruk

Vandaag al ervaart 86 procent van de medewerkers een hoge werkdruk. Bijna een op vier (23,5 procent) geeft aan een onhoudbare werkdruk te ervaren en 63 procent signaleert dat er vacatures openstaan voor dossierbeheerders/trajectbegeleiders/maatschappelijk werkers. Nog eens 15,8 procent meldt dat er nood is aan extra personeel, maar dat hiervoor geen budget is. Bovendien vreest 89 procent dat de werkdruk zal toenemen omwille van de invoering van de beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkering.

Agressie

Ook ervaart een op twee (49,5 procent) van de OCMW-medewerkers maandelijks agressief gedrag (zowel fysiek als verbaal) door cliënten. Zij vrezen (88 procent) dat dit zal verergeren omwille van de beperking in de tijd. De respondenten die hun antwoord verduidelikten, geven aan (49 procent) dat dit voornamelijk

voortkomt uit frustratie, onmacht en omdat cliënten al veelvuldig zijn doorverwezen. Ook psychische en verslavingsproblemen liggen hier vaak aan de oorzaak (23,5 procent). Veel cliënten zijn bij andere diensten al weggestuurd en komen dan bij ons terecht, het laatste vangnet. Cliënten verwachten veel van het OCMW want ze zijn door alle andere diensten naar ons verwezen. Zij verwachten dan een complete en snelle oplossing voor hun situatie die ook wij niet altijd kunnen bieden. Dit zorgt voor heel veel verbale agressie.

Geen warme overdracht voor werkzoekende uitkeringsgerechtigde die doorstroomt naar het OCMW

Waardigheid

De resultaten van deze enquête maken duidelijk dat OCMW-medewerkers vandaag al onder een torenhoge werkdruk staan en onvoldoende tijd, middelen en expertise hebben om hun opdracht kwaliteitsvol uit te voeren. De verwachte toename van dossiers door de beperking van de werkloosheidsduur dreigt de situatie nog te verergeren, met negatieve gevolgen voor zowel medewerkers als cliënten. Het risico op stijgende agressie en het onhoudbaar worden van de job onderstrepen de urgentie. Zonder structurele, politieke oplossingen die zorgen voor voldoende personeel, tijd en ondersteuning, komt niet alleen de werkbaarheid van de job in het gedrang, maar vooral ook de kwaliteit van de begeleiding naar werk. Een duurzame aanpak is nodig, zodat OCMW-medewerkers hun rol als laatste vangnet waardig en effectief kunnen blijven vervullen, in het belang van iedereen.

Arizona wil het OCMW verenigen tot een activeringsinstantie. Ze zet de OCMW's op droog zaad en bedreigt de brede, maatschappelijk dienstverlening. Iedereen moet een leven kunnen leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid. Dat is de kernopdracht van het OCMW en de welzijnsverenigingen die eraan verbonden zijn. Dagelijks geven duizenden maatschappelijk werkers, onthaalmedewerkers, verpleegkundigen, kinderbegeleiders, zorgkundigen en verzorgenden, jeugdwerkers en zoveel andere medewerkers het beste van zichzelf voor een zorgzame en warme samenleving. De publieke zorg- en welzijnssector zet in op een dienstverlening die betaalbaar, beschikbaar, toegankelijk en kwaliteitsvol is. Maatschappelijk welzijn is zijn kernopdracht. Laten we dat vooral zo behouden.

Aanbevelingen

Algemeen

- Uitsstel van beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkering tot de diensten die instaan voor de (toekomstige) begeleiding van wie geen werk heeft daar ook effectief klaar voor zijn.
- Er moet meer personeel aangeworven worden om de toename van het aantal (leefloon)aanvragen op te vangen. Daartoe moet ook in voldoende middelen voorzien worden
- Realisatie van een echt ultiem jobaanbod. Vooraleer iemand de



foto Belga - Christophe Ketels

Maatschappelijk welzijn is kernopdracht. Laten we dat vooral zo behouden

uitkering verliest, moet er een concrete passende job zijn aangeboden. Daarbij is er nog veel werk om met een ondersteunings- en innovatiebeleid voldoende aangepaste jobs te creëren.

- De overheid pakt structurele drempels aan die de weg naar de arbeidsmarkt bemoeilijken. Dit houdt het invoeren van praktijktesten in, het realiseren van een groeipad sociale economie, voldoende huisvesting, onderwijs, zorg en welzijn...

Herwaardering maatschappelijk werkers

- Dit betekent dat ze opnieuw de ruimte en expertise krijgen om ondersteuning op maat te bieden, gebaseerd op vertrouwen en gelijkwaardigheid. Dat is de kracht van het OCMW. Een administratieve benadering die inzet op standaardisering draagt daar niet toe bij.

- Alles begint bij een lagere werkdruk. Kwaliteitsvolle sociale begeleiding is alleen mogelijk als het aantal dossiers per maatschappelijk werker drastisch daalt. Via sociaal overleg moet daarom een maximale caseload worden vastgelegd.

- Het vraagt ook om een betere verloning, zodat het beroep aantrekkelijker wordt en de instroom van nieuwe maatschappelijk werkers toeneemt.

- Veiligheid dan. Kwaliteitsvolle begeleiding kan enkel als er een actieplan voor preventie en het omgaan met agressie wordt uitgewerkt en vastgelegd in het sociaal overleg. Er moet meer ingezet worden op opleidingen in conflictvermijding, zodat maat-

schappelijk werkers sneller signalen van een onveilige situatie kunnen herkennen.

Het OCMW is het ultieme vangnet voor wie elders uit de boot valt. Met gerichte begeleiding kunnen mensen opnieuw greep krijgen op hun leven. Maar de toestroom die de beperking van de werkloosheidsduur veroorzaakt, ontnemt maatschappelijk werkers net de tijd en ruimte om maatwerk te bieden. Precies daarom blijft deze maatregel een slecht en nefast idee.

Gert Vlasselaer, Dries Goedertier

OCMW

Wie één van ons raakt, raakt ons allemaal

De recente moord op een maatschappelijk werker van het OCMW is een bijzonder trieste gebeurtenis die ons allen diep raakt. Allereerst betuigen wij ons diepste medeleven aan de familie, vrienden en collega's van het slachtoffer. Hun verlies is immens en het verdriet onbeschrijfelijk.

Ons aanvoelen vanop het terrein is helaas dat het aantal verbale en non-verbale geweldplegingen ten aanzien van het OCMW-personeel al langer een stijgende lijn vertoont. Onze leden signaleren dat verbale en fysieke agressie steeds vaker voorkomt. Waar ze vroeger vooral te maken kregen met moeilijke gesprekken, worden ze vandaag steeds vaker geconfronteerd met dreiging, intimidatie en zelfs fysiek geweld.

Actie tegen geweld

Op 24 april voerde ACOD LRB actie aan verscheidene OCMW's in Vlaanderen tegen de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd, die helaas door het parlement op 19 juli is goedgekeurd. Met deze actie stipten we onder meer aan dat de verhoogde instroom van leefloondossiers onvermijdelijk de dienstverlening onder druk zal zetten, met langere wachttijden en frustraties voor de cliënten tot gevolg.

In een dergelijk klimaat dreigt ook de agressie tegen van het personeel een steile vlucht te nemen. Die verwachting leeft bij zeer veel maatschappelijk werkers, onthaalmedewerkers en andere eerste lijnsfuncties. Uit onze enquête met het Vlaams ABVV blijkt dat 88 procent van de OCMW-medewerkers vreest dat de agressie zal toenemen ten gevolge van de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd.

Werkgevers moeten verantwoordelijkheid nemen

De verantwoordelijkheid om deze spiraal te doorbreken ligt bij de politiek en de OCMW-werkgevers. Het mag niet blijven



Tegenover het geweld zullen we samen opstaan

bij woorden van steun na een tragedie. Wij eisen structurele maatregelen om de veiligheid van werknemers te garanderen. Een eerste noodzakelijke stap is dat huisbezoeken nooit alleen plaatsvinden, maar altijd met twee medewerkers. Daarnaast moet er geïnvesteerd worden in opleiding, duidelijke veiligheidsprotocollen en snelle ondersteuning bij incidenten.

Geen woorden maar daden

Niemand zou zijn of haar leven mogen riskeren door het uitoefenen van een job in dienst van de samenleving. Het beschermen van onze leden en collega's is geen luxe, maar een absolute prioriteit.

ACOD LRB zal blijven druk uitoefenen tot de noodzakelijke maatregelen werkelijkheid worden. Voor de OCMW-medewerkers, maar evengoed voor alle collega's die getroffen worden door stijgende agressie tegens hun persoon: de brandweerlieden, de ambulanciers, de huisvuilophalers, de medewerkers van de stadsdiensten, de politiemensen en de zorgwerkers.

Wie één van ons raakt, raakt ons allemaal. Tegenover het geweld zullen we samen opstaan. Daarin schuilt de kracht van onze vakbond.

Gert Vlasselaer

Onderzoek

Agressie tegen hulpverleners is onaanvaardbaar!

Een aanzienlijk deel van de feiten wordt niet opgenomen in de officiële cijfers

vormen toe: het ongewenst verspreiden van tekst en van beeld via sociale media. Zo wordt duidelijk gemaakt dat men niet alleen het slachtoffer kan zijn van fysiek of verbaal geweld, maar ook van bedreiging, intimidatie, seksuele intimidatie of discriminatie.

Gezondheidszorg

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm in de gezondheidszorg. Bijna 90 procent krijgt te maken met geschreeuw. Schelden en fysiek geweld volgen. Van de gemelde incidenten leidde 11,4 procent tot een klacht bij de politie. Dat is zeer weinig als men het totaal percentage van de agressiegevallen bekijkt. Slachtoffers achten het incident niet ernstig genoeg, er is geen schade of ze vinden zelfs dat dit eigen aan de job is. Een studie van IDEWE uit 2022 wijst uit dat 34,4 procent van de werknemers in de gezondheidssector slachtoffer was van externe agressie. De oorzaak van de toename van agressie in de zorgsector wijt men in dit rapport grotendeels aan de coronapandemie.

Hulpdiensten

Bij de brandweer, de ambulanciers en de hulpverleners bevestigen de resultaten van de enquête de blootstelling van deze professionals aan verschillende vormen van geweld tijdens interventies. Ook hier is verbale agressie het meest voorkomend: 79 procent meldt geconfronteerd te zijn met geschreeuw en 69 procent met schelden. Ook met gooien van voorwerpen, vernielingen, fysieke blokkades, spugen en zelfs schoppen of duwen, krijgt men te maken.

De slachtoffers zoeken meestal steun bij collega's. Weinig incidenten leiden tot een politieke klacht en minder dan een derde maakte gebruik van de interne procedures voor opvang.

Grensoverschrijdend

Naast de hulpdiensten en de gezondheidszorg worden ook vele andere functies in de openbare sector getroffen. Denk maar aan het personeel van het openbaar vervoer, het onderwijzend personeel, federale ambtenaren, het personeel van gemeenten... Bij de politie meldden in 2023 dagelijks vijf Belgische ambtenaren dat ze werden aangevallen of gewond geraakten, een stijging van 15 procent van het aantal officiële klachten ten opzichte van 2019. Het geweld blijft dus niet beperkt tot één sector.

Maar ook in het buitenland lopen medewerkers van de overheden meer gevaar. In Frankrijk, bijvoorbeeld, heeft 14 procent van de ambtenaren te kampen met geweld in de vorm van bedreigingen, beledigingen of morele intimidatie.



In een carrière als hulpverlener heb je 90 procent kans om geconfronteerd te worden met geweld tijdens het uitoefenen van je job. Dit te betreuren resultaat komt uit een enquête van het Vias Institute over agressie bij de hulpverleners. Meer dan 8 op 10 hulpverleners werd in het afgelopen jaar slachtoffer van verbale agressie. Daarnaast werd bijna de helft slachtoffer van enige vorm van fysiek geweld. Een toelichting over het geweld en de agressie tegen ambulanciers, brandweerlui en zorgverleners.

In het onderzoek werden iets meer dan 1.700 werknemers werkend in de gezondheidssector en bij de hulpdiensten betrokken. Iets meer dan 90 procent van de respondenten gaf aan ooit te maken te hebben gehad met agressie of geweld. Via een slachtofferenquête werden verscheidene slachtoffers ondervraagd over de vorm van geweld die zij hebben ervaren. Een algemene analyse van de meldingen van geweld bij de hulpdiensten en in de gezondheidszorg wijst uit dat verbale agressie het meest voorkomt. Daarnaast is er fysiek geweld, bedreigingen en intimidatie, discriminatie, seksuele intimidatie... Dit rapport voegt aan de vele bestaande classificaties van geweld en agressie twee nieuwe

In Nederland onderzochten studies uit 2007, 2009 en 2011 de omvang van gevallen van agressie en geweld in 15 publieke beroepen, onder meer bij politie, brandweer, onderwijs, sociale diensten, het spoor. Bij het spoorwegpersoneel, het gevangenis-personeel en deurwaarders zijn de personeelsleden het vaakst slachtoffer van ongewenst gedrag, gevolgd door de ambulanciers en het personeel van de sociale diensten.

Onzichtbaar zichtbaar maken

Officiële cijfers van meldingen waaraan het percentage van geweld en agressie wordt gemeten, zijn afhankelijk van het meldgedrag van de slachtoffers. Een groot aantal van de feiten vindt echter plaats zonder ooit gemeld te worden. De redenen waarom dit niet gebeurt, zijn divers en afhankelijk van de sector. Bij de politie zijn de meest genoemde redenen 'het hoort bij het werk', 'het is niet ernstig genoeg' of 'melden heeft toch geen resultaat'. 'Niet ernstig genoeg' horen we ook vaak bij de hulp- en spoeddiensten. In de gezondheidssector zijn de belangrijkste: een gevoel van empathie tegenover de dader, licht geweld aanvaardbaar achten, de gezondheidssituatie van de dader als oorzaak beschouwen, moeilijke procedures om een melding te doen en gebrek aan discretie hierbij, de indruk dat de leiding het probleem niet adequaat zal aanpakken, angst voor wraak, gebrek aan richtlijnen...

Kortom, de percentages van de niet-gemelde incidenten op het werk liggen hoog. Zowel bij verbale als bij fysieke agressie. Een Franse studie uit 2023 toont bovendien dat bij 30 procent van de respondenten het ziekenhuis geen enkel communicatiekanaal had opgezet over de procedure voor wat te doen bij seksuele intimidatie. Een aanzienlijk deel van de feiten wordt dus niet opgenomen in de officiële cijfers, wat ze dus onzichtbaar maakt of ze worden bestempeld als 'dark number'.

Gevolgen

Geweld op het werk heeft brede gevolgen, individueel en op het niveau van de organisatie. Bij psychologische intimidatie zijn er drie soorten negatieve gevolgen voor het slachtoffer: een verslechtering van de fysieke en mentale gezondheid, economische gevolgen en gevolgen voor sociaal en gezinsleven.

Op het niveau van de organisatie kunnen de gevolgen een hoger ziekteverzuim zijn, maar ook een daling van de productiviteit, meer verloop van personeel en een slechter werkklimaat. De juridische gevolgen, de imagoschade en de slachtofferopvang zijn dan weer indirecte kosten voor de werkgever.

Voor onze samenleving zijn er zowel directe als indirecte kosten. Bovendien draagt geweld bij tot een algemeen gevoel van onveiligheid en wantrouwen. Geweld tegen zorg- en hulpverleners schept een vicieuze cirkel van problemen: een verminderde aantrekkelijkheid van het beroep, een toename van psychosociale problemen (stress, burn-out...), een achteruitgang van de kwaliteit van de dienstverlening. Om het functioneren van onze gezondheidszorg en ons hulpsysteem te garanderen moet het geweld worden tegengegaan.

Preventie

Geweld laten doorsijpelen in de ziekenhuizen en bij de hulpdiensten houdt een gevaar in voor de kwaliteit van de zorg en de



Nog veel werk aan de winkel opdat iedereen zijn job gemotiveerd en in alle veiligheid kan uitoefenen

veiligheidsdiensten. Ieder geval is elke vorm van geweld, op welke manier dan ook, er een teveel. Vorming in agressiebeheersing, de middelen en de procedures om het personeel te beschermen, de ondersteuning na incidenten zijn zeer belangrijk. Primair moet worden ingegrepen op de oorzaken. Secundair moet snel worden opgetreden bij de detectie van beginnende situaties zodat een escalatie kan worden beperkt. Tertiair moet men de slachtoffers gepast begeleiden na een incident. Zoals steeds in het preventiebeleid moet men analyseren, registreren, monitoren maar ook evalueren en eventueel bijsturen. Er is dus spijtig genoeg nog veel werk aan de winkel opdat iedereen zijn job gemotiveerd en in alle veiligheid kan uitoefenen.

Kristof Dupon, Gert Vlasselaer

Bron: Delannoy, S., Verwee, I. & Wardenier, N. (2025). Geweld en agressie tegen hulpverleners en zorgverstrekkers – Geweld en agressie tegen ambulanciers, brandweerlieden, werknemers op spoeddiensten, medische en paramedische zorgverstrekkers in kaart gebracht, Brussel: Vias institute.



foto Belga - Michel Krakowski

Brand blussen Weldra zonder PFOA?

In de Europese Unie en wereldwijd geldt een algemeen verbod op perfluoroc-taan-zuur (PFOA), zouten en aanverwanten daarvan. Enkele tijdelijke uitzonderingen maken dat de ingangsdatum van het verbod op blusschuim wordt uitgesteld. Hoe zit dat.

Wat zijn nu PFAS, PFOA en PFOS? PFAS bevat een 6.000-tal stoffen waartoe PFOS en PFAO toebehoren. Deze stoffen zijn geen natuurlijke stoffen en komen dus niet in de natuur voor maar zijn door de mens gemaakt voor verschillende toepassingen. PFOS klinkt iedereen bekend in de oren. Het werd door 3M geproduceerd voor talloze toepassingen zoals een additief voor smeermiddel. Dit smeermiddel werd gebruikt voor de servo-kleppen in hydraulische leidingen in de luchtvaart. Het werd eveneens gebruikt bij verven, vernissen, lakken, water-werende coatings, in de productie van vetvrij en water-afstotend papier voor de verpakking van levensmiddelen... Maar dus ook als brand blussend schuim. Met de alom bekende PFAS-verontreiniging in Antwerpen werd het bekend onder het publiek. PFOS zit

onder andere in het blusschuim dat door de brandweer werd gebruikt en zo diverse oefenterreinen verontreinigde.

Verbod blusschuim

Het gebruik van blusschuim met PFOS werd op 27 juni 2011 verboden naar aanleiding van de Europese richtlijn 2006/11/EG. Doordat het niet meer mocht voorkomen in de installaties gingen de fabrikanten op zoek naar alternatieven zonder PFOS. Meestal werden dan middelen aangewend die PFOA bevatten, perfluoroc-taan-zuur. Dit zijn de zogenaamde C8-fluor-orketens waaruit de naam C8 blusschuim vandaan komt. De verordening 2020/784 zorgde ervoor dat ook dit moest worden uitgefaseerd.

Uitfasering

Deze uitfasering moest gebeuren voor 2023 of 2025, afhankelijk van de vraag of het bluswater kon worden opgevangen of niet. Bovendien werd de verordening 2020-784 toegevoegd aan de verordening 2019/1021 wat betekende dat het ge-

bruik, de opslag en de verwerking wordt verboden vanaf een einddatum. Per gebruik werd deze einddatum vastgelegd in specifieke vrijstellingen.

Vrijstelling PFOA

Voor PFOA dat aanwezig is in blusschuim, betekent de vrijstelling: "In afwijking zijn het gebruik van PFOA, aanverwante verbindingen en zouten daarvan toegestaan in blusschuim voor de bestrijding van de dampen van vloeibare brandstoffen en branden van vloeibare brandstoffen dat al in mobiele of vaste geïnstalleerde installaties aanwezig is tot en met 4/7/2025 mits volgende voorwaarden:

- blusschuim met PFOA, zouten daarvan en/of aanverwante verbindingen bevat of kan bevatten wordt niet voor opleiding gebruikt
- blusschuim met PFOA, zouten daarvan en/of aanverwante verbindingen bevat of kan bevatten wordt niet voor testen gebruikt tenzij alle vrijgekomen stoffen of bestanddelen kunnen worden opgevangen
- blusschuim met PFOA, zouten daarvan en/of aanverwante verbindingen bevat

of kan bevatten mogen vanaf 1/1/2023 alleen worden gebruikt in sites waar alle vrijgekomen stoffen of bestanddelen kunnen worden opgevangen

- blusschuim met PFOA, zouten daarvan en/of aanverwante verbindingen bevat of kan bevatten in voorraden worden beheerd overeenkomstig artikel 5”.

Nieuwe deadline

De deadline was dus 4 juli 2025 voor de vervanging van het blusschuim met PFOA. Tenzij het bedrijf niet in staat was om voor de opvang van het bluswater te zorgen want in dat geval was de deadline al 1 januari 2023. De Europese Commissie stelde de datum van 4 juli 2025 nu uit naar 3 december 2025. Dit wordt de nieuwe deadline van het verbod op blusschuim in vaste of mobiele systemen die PFOA bevatten. De nieuwe datum is de uiterst mogelijke om dergelijk blusschuim te verbieden onder het Verdrag van Stockholm. De etiketten van brandblussers en de documentatie van de fabrikanten ervan moeten worden gecontroleerd door de bedrijven om bevestiging te krijgen dat ze geen blusschuim met PFOA gebruiken.

Bron: Prebes

Kristof Dupon, Gert Vlasselaer



foto Belga - DBDMH SIAMU

Oproep tot kandidaturen Voorzitter en ondervoorzitter ACOD LRB Vlaamse regio

De voorzitter van ACOD LRB Vlaamse regio liet weten zijn functie ter beschikking te stellen. Huidig ondervoorzitter van ACOD LRB Vlaamse regio, Sabine Descamps, legt haar mandaat neer vanaf 1 maart 2026 wegens pensionering. De sector wenst beide functies in te vullen.

Schriftelijke kandidaturen voor de functies van voorzitter en ondervoorzitter moeten aankomen op het secretariaat van de sector t.a.v. ondervoorzitter Sabine Descamps, ACOD LRB, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel, sabine.descamps@cgspace-cod.be ten laatste op 31 oktober 2025.

Voor de verkiezing van beide mandaten organiseert ACOD LRB een buitengewoon congres.



Studie reveleert 'Indicatoren over het lerarentekort'

In juli verscheen de nota 'Indicatoren over het lerarentekort'. Hierin brengt het departement Onderwijs en Vorming op vraag van minister Demir de belangrijkste beschikbare indicatoren in kaart. Wat leert die?

Men onderscheidt kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren.

De kwantitatieve zijn:

- de spanningsindicator, nl. de verhouding tussen het aantal werkzoekenden en het aantal beschikbare vacatures
- de niet-aangewende lestijden
- de niet-ingevulde vervangingen t.o.v. de ingevulde vervangingen.

De kwalitatieve indicatoren zijn:

- het aantal vast benoemde leraren met het vereist bekwaamheidsbewijs (zie kader) t.a.v. totale aantal vast benoemden
- het aantal tijdelijke leraren in een niet-vacante (zie kader) betrekking met ander bekwaamheidsbewijs t.a.v. het totale aantal tijdelijke leraren in een niet-vacante betrekking
- het aantal tijdelijke leraren in een vacante

betrekking met ander bekwaamheidsbewijs t.a.v. het totale aantal tijdelijke leraren in een vacante betrekking.

Kwantitatieve trends

De spanningsindicator is in Vlaanderen voor alle beroepen tussen 2017 en 2025 sterk gedaald, wat betekent dat het steeds moeilijker wordt voldoende personeel te vinden. Voor het lerarenberoep is de daling echter nog iets sterker. Voor leerkracht secundair onderwijs, bijvoorbeeld, is de spanningsratio in die periode gedaald van 9 naar 1.

De indicator 'niet-aangewende lestijden' heeft betrekking op organieke betrekkingen die niet ingevuld geraken en zegt veel over het structureel lerarentekort. Op 1 februari ging het in het basisonderwijs over 292 voltijdse betrekkingen, in het secundair onderwijs over 608. Het is mogelijk dat scholen om een of andere reden zelf beslissen een betrekking niet in te vullen, maar de onderzoekers menen – ons inziens terecht – dat dit eerder uitzonderlijk gebeurt.

"Wat wij al lang wisten, staat nu zwart op wit op papier"

De indicator 'niet-ingevulde vervangingen' gaat over dienstonderbrekingen die recht geven op vervanging – afwezigheid wegens ziekte van meer dan tien dagen, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof... – maar waarvoor geen vervanger wordt aangesteld. Ook hier: de onderzoekers sluiten niet uit dat scholen om een of andere reden zelf beslissen geen vervanger aan te stellen, maar ze menen tevens dat dit eerder uitzonderlijk het geval is.

Kwalitatieve indicatoren en bekwaamheidsbewijzen

Het onderzoek toont aan dat het percentage leerkrachten met een vereist bekwaamheidsbewijs licht daalt in het gewoon lager en secundair onderwijs. In het secundair

onderwijs daalt het met vier procentpunten, in het kleuter- en lager onderwijs met telkens twee procentpunten. De daling is in belangrijke mate toe te schrijven aan de tijdelijke personeelsleden.

Er is ook een duidelijk aantoonbare stijging van het aandeel leraren met een ander bekwaamheidsbewijs. Dit is een belangrijke indicator, want aanstellingen met een ander bekwaamheidsbewijs zijn in principe uitzonderingsmaatregelen die men neemt bij gebrek aan gekwalificeerd personeel. De stijging kan evenwel deels te verklaren zijn door de toename van het aantal zij-instromers die hun getuigschrift van pedagogi-

sche bekwaamheid nog moeten behalen en dus sowieso geen vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs kunnen hebben.

Wat vinden wij daarvan?

Wat wij al lang wisten, staat nu zwart op wit op papier. Duizenden jobs in het onderwijs worden niet ingevuld met als gevolg grotere klassen, leerkrachten die overbelast zijn door de vervangingen en het overwerk, leerlingen die niet de nodige lessen krijgen, jongeren met specifieke noden die in de kou blijven staan, kinderen die geen school vinden of uren op de bus of de trein zitten...

Hoe zou het toch komen dat de kwaliteit van ons onderwijs achteruitgaat? Kwaliteit kan je alleen maar verkrijgen als elk kind een plaats vindt in een school en er een bekwame leerkracht voor de klas staat. Als men hier niet op inzet, dan kan je alle andere maatregelen omschrijven als 'randanimatie'.

Het volledige rapport kan je terugvinden op onze website (www.acodonderwijs.be/indicatoren).

nancy.libert@acod.be

Bekwaamheidsbewijs

Een bekwaamheidsbewijs bestaat uit een basisdiploma (bv. bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs aardrijkskunde, ingenieur of hoger secundair onderwijs), eventueel aangevuld met een getuigschrift van pedagogische bekwaamheid (bv. SLO, D-cursus of aggregatie) en nuttige ervaring.

In sommige diploma's zoals kleuteronderwijzer is het getuigschrift van pedagogische bekwaamheid inbegrepen, voor andere diploma's, bijvoorbeeld ingenieur of bachelor automechanica, moet je dit getuigschrift apart behalen. Soms kunnen diensten als werknemer of zelfstandige erkend worden als nuttige ervaring en toegang geven tot een bekwaamheidsbewijs, bijvoorbeeld een diploma hoger beroeps-secundair onderwijs aangevuld met minstens drie jaar nuttige ervaring (en met uiteraard een getuigschrift van pedagogische bekwaamheid).

Een bekwaamheidsbewijs kan vereist, voldoende geacht of ander zijn. Dit onderscheid heeft (eventueel) belang voor je salaris en voor de opbouw van je rechten. Bovendien bepaalt het bekwaamheidsbewijs welke ambten (en vakken) je mag opnemen.

Enkele voorbeelden.

- Een 'bachelor in het onderwijs: lager onderwijs' heeft het vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van onderwijzer en het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs voor de ambten van kleuteronderwijzer, leermeester lichamelijke opvoeding, leraar secundair onderwijs aardrijkskunde, opvoeder secundair onderwijs...

- Een 'licentiaat geschiedenis met getuigschrift van pedagogische bekwaamheid' heeft het vereiste bekwaamheidsbewijs om in de tweede en derde graad ASO, TSO en KSO en in de derde graad BSO de vakken cultuurwetenschappen, geschiedenis en maatschappelijke vorming te geven en het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs om onder meer in de derde graad BSO project algemene vakken te geven.

- Iedere bachelor heeft het ander bekwaamheidsbewijs voor het vak Italiaans in het secundair onderwijs.

De lijst van de bekwaamheidsbewijzen en de daaraan gekoppelde bevoegdheden is zeer uitgebreid en is online te raadplegen (<https://data-onderwijs.vlaanderen.be/bekwaamheidsbewijzen/>).

Vacante versus niet-vacante betrekking

Een vacante betrekking is een betrekking die niet is toegewezen aan een vast benoemd (of gereffecteerd) personeelslid.

Een niet-vacante betrekking is een betrekking die is toegewezen aan een vast benoemd (of gereffecteerd) personeelslid.

Het heeft geen belang of dat personeelslid die betrekking effectief opneemt. Ook wanneer het personeelslid een dienstonderbreking neemt (ziekteverlof, loopbaanonderbreking, verlof tijdelijk andere opdracht...) blijft de betrekking niet-vacant.



Hogescholen en universiteiten Grootste slachtoffers van pensioenhervorming

Dat het regeerakkoord een forse pensioen-inlevering betekent voor wie werkt in het onderwijs, was al duidelijk voor de zomer. Nu de plannen de voorbije maanden in wetsontwerpen werden gegoten, volgt er meer slecht nieuws. Naast de daling van de pensioenbedragen voor zowel contractuele als statutaire werknemers, wordt het vervroegd pensioen zwaar bemoeilijkt. Dat is niet alles: ook opgebouwde rechten worden zonder pardon van tafel geveegd.

Zowel contractuelen als statutairen worden geraakt in hun pensioendatum en in hun pensioenbedrag door de beperking in het meetellen van niet-gewerkte periodes zoals bepaalde verlofstelsels. Daarnaast geldt er een nieuwe regeling specifiek voor het hoger onderwijs. Voortaan zullen statutaire personeelsleden aan de hogescholen en het academisch personeel aan de universiteiten pas na een loopbaan van 42 jaar met pensioen kunnen gaan. Bijna

niemand zal dus nog voor 64 jaar kunnen vertrekken.

Het vervroegd pensioen wordt een verre droom. Hogescholen en universiteiten moeten veel langer duurzamer personeel aanhouden, terwijl er geen extra financiering komt. Dat is nadelig voor de doorstroom en tewerkstelling van jongere collega's en veroorzaakt daardoor een hogere werkdruk. Ook de berekening van het pensioenbedrag zal vanaf 2027 aan nadeligere voorwaarden gebeuren. Voorstellen tot compensatie aan de hand van een extralegaal pensioen worden afgeblokt. Wie aan het begin van zijn loopbaan staat, riskeert meer dan 35 procent in te leveren op zijn pensioen.

Dit kunnen we niet laten gebeuren. Er is geen tijd te verliezen. De druk op regering en parlement moet omhoog. We zeggen 'neen' tegen deze aanslagen op het pensioen en tegen de verschillende behande-

"Wat betekenen de regeringsbeslissingen voor jou en het hoger onderwijs?"

ling van onderwijsniveaus. Laat je stem horen bij de academische openingen van dit academiejahr en neem daarvoor contact op met je lokale afgevaardigden. Scan de QR-code of bezoek <https://t.ly/2uoQT> voor een overzicht van onze acties.

We treffen elkaar ook op de nationale betoging van 14 oktober in Brussel waar we ons protest tegen de sociale afbraak door de Arizona-regering zullen laten horen.

Samen staan we sterk.
Jouw protest maakt het verschil!

Nancy Libert



50 jaar geleden September 1975: onderwijs in beweging

Vijftig jaar geleden, in september 1975, begon het schooljaar in België in een sfeer van verandering en verwachting. In die tijd was het onderwijs niet alleen een plaats van kennisoverdracht, maar ook het toneel van maatschappelijke en politieke hervormingen. Terwijl leerlingen hun boekentassen vulden en leerkrachten zich voorbereidden op een nieuw schooljaar, voltrokken zich achter de schermen ingrijpende veranderingen die het onderwijslandschap blijvend zouden tekenen.

Gemeentefusies in aantocht

Hoewel de officiële wet pas eind december van dat jaar werd goedgekeurd, waren de voorbereidingen voor de grote gemeentefusies al volop aan de gang. Deze fusies, bedoeld om het bestuur efficiënter te maken, hadden ook een directe impact op het onderwijs. Kleine gemeentelijke scholen werden samengevoegd of werden plots een vestigingsplaats van een ander gemeentelijke school. Schoolbesturen werden gecentraliseerd en middelen herverdeeld. Voor veel dorpen betekende dit het einde van hun eigen schooltje, wat niet zelden leidde tot protest en nostalgie.

Onderwijshervormingen: democratisering als doel

De jaren 1970 stonden in het teken van de democratisering van het onderwijs. In 1975 werd er volop gewerkt aan hervormingen die gelijke kansen moesten garanderen voor alle kinderen, ongeacht hun afkomst. Het curriculum werd herbekeken: minder klemtoon op klassieke vakken, meer ruimte voor algemene vorming en sociale vaardigheden. Het 'algemeen vormend onderwijs' deed zijn intrede als alternatief voor het traditionele ASO, TSO en BSO.

Deze hervormingen bleven niet zonder controverse. Conservatieve stemmen vreesden voor een verlies aan kwaliteit, terwijl progressieve krachten pleitten voor een meer inclusieve en moderne aanpak.

Taal en identiteit

In Brussel en de randgemeenten laaide het debat over taalgebruik in het onderwijs opnieuw op. De taalgrens was officieel vastgelegd in 1962, maar de praktische gevolgen ervan bleven nazinderen. Welke taal sprak de onderwijzer? Welke taal spraken de kinderen thuis? Hoe moest het onderwijs omgaan met die meertalige realiteit?

Een lerarenkorps onder druk

Het lerarentekort was ook toen al een probleem. Vooral in stedelijke gebieden bleek het moeilijk om voldoende gekwalificeerde leerkrachten te vinden. Tegelijkertijd verouderde het bestaande korps snel. De roep om betere arbeidsvoorwaarden en meer ondersteuning klonk steeds luider.



De eerste schooldag

Toch begon het schooljaar in september 1975 zoals altijd met een mix van zenuwen, opwinding en nieuwe boekentassen. Kinderen stapten voor het eerst of opnieuw de schoolpoort binnen, zich nog onbewust van de grotere veranderingen die zich in de coulissen afspeelden. Voor velen was 1975 gewoon een nieuw schooljaar. Maar in de geschiedenisboeken markeert het een kantelpunt.

jeanluc.barbery@acod.be

Ivo Roggemans en Nico Pattyn

"Een job in een CLB stelt hoge eisen"

Ivo Roggemans was van 2012 tot 2019 voorzitter van de Commissie Leerlingen-begeleiding van ACOD Onderwijs. Samen met Nico Pattyn, die hem opvolgde als commissievoorzitter, schrijft hij momenteel een boek over 25 jaar CLB. Beiden hebben hun wortels in het CLB. Ivo was tot zijn pensioen in 2020 maatschappelijk werker in CLB Mechelen, Nico is nog steeds actief als psycho-pedagogisch consulent in CLB Mandel en Leie. Wie anders konden we beter uitnodigen voor een terugblik op 25 jaar CLB dan deze ervaren, geëngageerde kameraden?

Geeft 25 jaar CLB een reden tot feesten?

Ivo Roggemans: "Zoals bij zoveel jubilees zijn er altijd wel feestelijkheden gepland. Ik denk dat de mensen van het CLB het verdienen om even in de schijnwerpers te staan. Dat ze die aandacht krijgen, hoort erbij, uit respect voor alle personeelsleden die elke dag het beste geven van zichzelf met beperkte middelen."

Nico Pattyn: "Ik sluit me daar zeker bij aan. Het is een moment van feesten, waarna de dagelijkse zorgen terugkeren. Die zullen niet verdwijnen. Zijn die 25 jaar een triomfverhaal? Dat kan je niet zomaar zeggen, maar we zullen daar waarschijnlijk wel nog op terugkomen in dit gesprek."

Veel van onze lezers zijn vijf of tien jaar geleden in het onderwijs gestapt en kennen het PMS – de voorloper van het CLB – niet, tenzij misschien uit hun eigen schooltijd. Kunnen jullie dus in een paar zinnen uitleggen wat het verschil tussen het PMS (psycho-medisch-sociaal centrum, red.) en het CLB is?

Ivo Roggemans: "Dat zijn eigenlijk twee verschillende werelden. Ik heb de PMS-tijd nog volop meegemaakt. In 1977, net voor mijn militaire dienst, ben ik in de PMS-sector begonnen. Ik heb een traject van meer dan 42 jaar afgelegd tot 2000 binnen de PMS-sector en daarna in de nieuwe CLB-structuur."

Nico Pattyn: "Wat deed een PMS, wat doet een CLB anders? Het PMS zal door de mensen die het nog gekend hebben,

meer geassocieerd worden met studie-oriëntering. Een belangrijk verschil is de overgang van aanbod-gestuurde naar vraag-gestuurde werking. In de PMS-tijd hadden wij vaste momenten waarop we een heel leerjaar testten, op de klassieke overgangsmomenten: de derde kleuterklas, het zesde leerjaar, het zesde jaar secundair of eventueel andere overgangsmomenten. Daarin stopten wij heel veel tijd. We organiseerden klassikaal voor alle leerlingen verschillende testen en hielden daarna adviesgesprekken. De werking verliep dus eerder vanuit dat aanbod. Nu moeten we vraag-gestuurd werken en sluiten we samenwerkingsakkoorden met de scholen waarin bepaald wordt wat we zullen doen. Ook ouders kunnen vragen stellen."

Ivo Roggemans: "De teams waren ook kleiner. Toen ik in het rijks-PMS-centrum van Mechelen werkte, had dat verschillende teams. Ieder team bestond uit vier leden uit verschillende disciplines. Van-daag de dag – dan spreek ik over het CLB van Mechelen zoveel jaren later en met andere werkwijzen en minder personeel – zijn de teams groter. Je zit niet langer met vier mensen rond een tafel, maar vaak met acht of tien om het werkgebied te verdelen. Dat is niet altijd even gemakkelijk. Bovendien wordt per school ook een ankerfiguur aangeduid."

Hoe hebben jullie persoonlijk de overgang van PMS naar CLB ervaren?

Ivo Roggemans: "Omdat we naar een nieuw systeem gingen, kon je schriftelijk kandideren voor een centrum. Zo ben ik na een heel reistraject, van 1977 tot 2000, in Mechelen beland. Ik heb altijd graag 'gereisd', dat was geen probleem. Ik mocht in diverse PMS-centra in Vlaanderen veel mogen leren en heb kennis kunnen overbrengen bij leerlingen en ouders in domeinen als Leren en Studeren, Onderwijsloopbaanbegeleiding en Psychisch en Sociaal Functioneren. Ik heb heel vaak met uitstekende collega's in PMS-centra en in scholen mogen samenwerken. Maar in 2000 kon ik dan zeggen: 'Oké, ik kom naar Mechelen en ik probeer hier zo lang mogelijk te blijven.' Ik heb mijn kandidatuur gesteld

voor het CLB van het gemeenschapsonderwijs in Mechelen. De hoofdzetel was gehuisvest in het Paramedisch Instituut, beter bekend als de verpleegstersschool.



Nico Pattyn

"Principieel zou ik liever een onafhankelijke positie hebben, maar we werken in het onderwijs. Dat zijn geen maffiosi, dus het valt al bij al wel mee"

Ik mocht er schoolverantwoordelijke zijn gedurende quasi 20 jaar en er tegelijk ook deels 14 jaar docent zijn aan Se-n-se 'Leef-groepenwerking'."

Heb jij heimwee naar het PMS?

Ivo Roggemans: "In bepaalde opzichten wel, omdat het centrum toen een kleinere

entiteit was en je elkaar ook wat beter kende. Dat heeft er niet mee te maken dat het ene systeem beter of slechter zou zijn dan het andere. Tijden veranderen, het onderwijs ook.”

En jij, Nico?

Nico Pattyn: “Ik was jonger uiteraard, 32 op het moment van de overgang naar het CLB. Hoe ging je van de ene entiteit naar de andere? Je moest drie keuzes maken, drie steden, denk ik, of centra. Er was een serieuze besparing geweest onder minister Coens, het Sint-Annaplan, dus ik was echt een van de jongsten. Men had weinig mensen aangeworven de voorgaande jaren. Ik woonde in Gent, maar dacht daar met mijn beperkte anciënniteit geen kans te maken en zette daarom Kortrijk, waar ik al werkte, op één. Eigenlijk ben ik in hetzelfde gebouw gebleven, in hetzelfde bureau, bij dezelfde directeur. Ik merkte er dus niet zoveel van. Ik heb pas later beseft hoe ingrijpend de verandering was. De regelgeving verandert wel, maar het werkveld volgt met vertraging. De veranderingen kwamen dus geleidelijk aan de oppervlakte. Een ruimer werkgebied, andere scholen, nieuwe collega's, maar je kende die al van overleg tussen centra en vorming.”

Ivo Roggemans



Hoe ziet een doorsnee-dag van een CLB-medewerker eruit?

Nico Pattyn: “Het hangt er vanaf welke dag. Het hangt ook af van je rol. Er zijn mensen die naar de school gaan en de hulpvragen ontvangen. Die hebben heel veel overleg. Zo iemand heeft bijna iedere dag afspraken op school met de zorgcoördinatoren en leerlingbegeleiders van die school of met ouders. Ze bespreken dat daarna in het team.

We mogen de andere categorieën niet vergeten, zoals de administratief medewerkers. We hebben ook paramedici die tijdens contactmomenten bijvoorbeeld vijftien kinderen in het centrum ontvangen. Vervolgens moeten die met de conclusies brieven opmaken. Hoe je dag eruit ziet, hangt dus grotendeels af van je functie. We trekken nog steeds naar scholen om kinderen te observeren of te testen, maar veel minder dan vroeger. Vroeger vulde je in samenspraak met de school je dag in en was je bereikbaar voor de leerlingen. Nu zitten we meer in ons centrum, opgesloten. We gaan na afspraak voor een leerling naar de school en zijn er dan voor die leerling en voor niets anders. We zijn veel bezig met het elektronisch verwerken van de gegevens, ook omdat we moeten samenwerken met de welzijnssector en informatie moeten verzamelen, aanmeldprocedures moeten afhandelen...”

Ivo Roggemans: “Het CLB gaat pas aan de slag nadat de school met haar interne leerlingenbegeleiders een aantal stappen heeft gezet in heel dat proces. Pas als daaruit blijkt dat bijkomende onderzoeken of gesprekken nodig zijn, treedt het CLB in actie. Zo vermijden we dat dit wordt overspoeld door allerlei vragen.”

Nico Pattyn: “In het PMS waren er bepaalde ambten. De maatschappelijk werker, de psycho-pedagogisch consultant of de werker, de verpleegkundige, de arts. Samen vormden zij een team, met of zonder arts, dat aan een school verbonden was. Die ambten zijn gewoon overgenomen in de CLB-structuur en tot voor tien jaar werkte men ook met hetzelfde model. Sindsdien zijn veel centra overgestapt naar een ander model. De zogenaamde onthaler bezoekt de school en heeft een groot team achter zich. Hij of zij overlegt met de leerlingenbegeleiding en is vaak ook de ankerfiguur voor die school, de enige CLB-medewerker die aan een school verbonden

den is. Als een school een vraag stelt aan het CLB, moet zij ook zeggen welke stappen zij al gezet heeft. Die informatie komt dan bij ons terecht, in een team waarin ook de andere personeelsleden zitten. Het team kan die vragen dan opnemen, maar soms worden ze toch teruggestuurd naar de school omdat op dat niveau nog acties moeten worden ondernomen. Die manier van werken wordt niet voorgeschreven door de CLB-regelgeving, maar men vond het nodig om over te schakelen. Eigenlijk is dat model wat afgekeken van de welzijnssector.”

Ivo Roggemans: “Dat systeem staat verder af van de school. Mijn ervaring is dat scholen – volgens mij terecht – vinden dat de afstand tussen het CLB- de hulpverlener en de school- de vragende partij- groter is geworden. Wij treden pas in actie als een school een dossier heeft dat beantwoordt aan de normen van de inspectie. Dat kan op de school de indruk wekken dat wij minder betrokken zijn, maar dat is een verkeerde inschatting.”

Nico Pattyn: “Dat heeft ook te maken met de hervorming van de welzijnssector en het ontstaan van integrale jeugdhulp. Het CLB is daarin meegenomen en dat had uiteindelijk een veel grotere impact dan ik aanvankelijk had ingeschat. Je krijgt diensten die achter een poort verdwijnen, achter een intersectorale toegangspoort. Wij zijn een dienst die breed toegankelijk is, waar mensen terecht kunnen. Wij moeten ook luisteren naar allerlei vragen, maar wij moeten ook toeleiden naar de geschikte dienst en sommige daarvan zijn dus achter die toegangspoort verdwenen. Je moet een procedure doorlopen om leerlingen aan te melden en te laten weten wat je allemaal al geprobeerd hebt. Wat wij met de scholen doen, doen zij ook met ons (lacht). Als die jongere dan zijn ticket krijgt, is hij wel voorbij de toegangspoort, maar staat hij vaak gewoon op een wachtlijst. Soms gaat het over jaren.

Dat heeft ook een diepe invloed op ons werk. Hierop hebben de scholen minder zicht. Ook dit heeft sterk bepaald hoe wij zijn gaan werken, minstens zo veel als het CLB-decreet.”

Een heikel punt is de afhankelijkheid - of onafhankelijkheid - van de CLB's van het GO!, in relatie met de scholengroep. De PMS-centra hingen rechtsreeks van de minister af. Nu heeft de CLB-directeur

een algemeen directeur boven zich en staat hij op gelijke hoogte met de andere directeurs van de basisscholen en secundaire scholen. Kan een CLB onafhankelijk handelen, tegen de wensen van bepaalde scholen in, als ze allemaal onder eenzelfde bestuur vallen?

Nico Pattyn: “Ik ben zelf directeur geweest als mandaathouder en heb zo’n rechtstreekse druk niet ondervonden. Ik heb wel verhalen gehoord van collega’s die meer druk ervoeren om bepaalde keuzes te maken. Je kunt onder druk gezet worden met je benoeming en of ook in het college van directeurs. Het huidige systeem vind ik enigszins ongezond, omdat je een afhankelijke positie nodig hebt waardoor je soms kan zeggen: ‘Sorry, dit is beroepsgeheim’ of ‘Dat is nu eenmaal wettelijk, ik kan niet anders.’ Principieel zou ik dus liever een onafhankelijke positie hebben, maar we werken in het onderwijs, dat zijn ook geen maffiosi, dus het valt al bij al wel mee (lacht).”

Wat zien jullie in de toekomst nog veranderen voor het CLB? Of wat zouden jullie graag zien veranderen?

Ivo Roggemans: “Ik hoop dat we ons ding kunnen blijven doen. Dat er personeel mag bijkomen. Dat is wensdenken en wordt al zoveel jaren herhaald. Dan denk

ik niet enkel aan projectmatige zaken, maar de basisteams mogen toch wel wat uitgebreider. We moeten ook meer zekerheid bieden, vooral aan jonge mensen, zodat we de juiste profielen kunnen aantrekken en behouden, want een job in een CLB stelt hoge eisen op diverse vlakken.”

Vijf, zes jaar terug hebben bepaalde partijen, vooral N-VA, gepleit voor het opdoeken van het CLB, maar dan kwam corona en heeft het CLB bewezen dat het onmisbaar is. Is dat doemscenario nu voorgoed van de baan?

Nico Pattyn: “Dat is niet definitief afgewend. Bij overgang van PMS-centra naar de CLB’s lag dat plan ook op tafel. Zeker de liberalen – toen nog VLD en wie weet hoe ze zullen heten wanneer dit interview verschijnt, je moet daar dus mee oppassen (lacht) – hebben gepleit voor de afschaffing van de CLB’s en voor de opname van de taken en het personeel in de scholen. In het verleden was ik niet zo goed in die toekomstvoorspellingen, dus zal ik daar nu voorzichtig in zijn, maar ik heb toch wel een droom over artificiële intelligentie. Tot nu toe zien we dat die systemen dikwijls de leuke dingen overnemen en dat we nog altijd zelf de wc’s moeten kuisen (lacht). Maar mocht artificiële intelligentie nu bijvoorbeeld de verslaggeving en de administratie van ons overnemen, zodat

wij meer veldwerk kunnen verrichten, met de leerlingen bezig zijn, overleggen met de leerkrachten en zo... Ja, dan konden wij ons meer op de leuke zaken concentreren.”

Ouderschapsverlof Ook mogelijk voor pleegkinderen

Vanaf 1 juli 2025 kan je ook voor langdurige pleegzorg loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof opnemen.

Als je recht had op deze vorm van loopbaanonderbreking maar door de laattijdige bekendmaking een ander verlofstelsel hebt genomen, dan kan je aan je school- of centrumbestuur vragen om dit te regulariseren. Aangezien ouderschapsverlof een recht is, moeten de besturen hierop ingaan.

De modaliteiten voor het opnemen van loopbaanonderbreking in het kader van

pleegzorg zijn dezelfde als voor ouderschapsverlof voor adoptie of voor biologische kinderen.

Men spreekt over langdurige pleegzorg wanneer bij de aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

De periode begint te lopen vanaf het ogenblik dat het kind als lid van het gezin wordt ingeschreven in het bevolkings- of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar je verblijfplaats is.

Je kan dit verlof opnemen tot het kind 12 jaar wordt. Het wordt van rechtswege beëindigd op het moment dat het kind niet meer aan jou is toegewezen. Dit betekent dat je de volgende dag je opdracht terug moet opnemen en dat de opdracht van je vervanger wordt stopgezet.

nancy.libert@acod.be

Actie-aanzegging VRT

Directie torpedeert sociaal overleg en ondermijnt zo vertrouwen

De VRT-vakbonden dienden een actie-aanzegging in. Zij zijn verontwaardigd over het gebrek aan respect van de directie voor de werknemers van de VRT. De directie heeft namelijk haar plannen onthuld voor hoe zij 16 miljoen euro zal besparen tegen 2030 in opdracht van de Vlaamse regering. Liefst 11 miljoen euro zal gezocht worden bij het personeel.

Overigens stak de directie het personeel een tweede mes in de rug. In juli ondertekende ze - ondanks negatief advies van de drie vakbonden - een beheersovereenkomst (BHO), nadat de raad van bestuur en de directie geplooid waren voor politieke druk. Met een grote hoerastemming en een schertsvertoning werd de overeenkomst breed glimlachend ondertekend.

Beloften vergeten

Na de ondertekening van een nieuwe BHO startten de onderhandelingen voor een nieuw loonakkoord en een nieuw SAC (de VRT-versie van een cao) voor de looptijd van de nieuwe beheersovereenkomst. In de marge van de laatste onderhandelingen en de toelichtingen midden juli was er sprake van onderhandelingsruimte en de belofte dat we voor het personeel wel iets uit de brand zouden kunnen slepen. Dat is de directie intussen vergeten, want zij verklaarde nog voor het begin van de onderhandelingen dat er tegen 2030 vijftig banen zouden verdwijnen en dat de lonen vijf jaar bevroren worden.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront is erg teleurgesteld door deze gang van zaken. De directie laat geen enkele ruimte voor eerlijke onderhandelingen. Alle spanningen die geleverd werden op het vlak van welzijn en werkdruk zijn voor niets geweest als we nog maar eens 50 arbeidsplaatsen schrappen. De directie heeft zich laten rollen en het personeel betaalt weer de prijs. Maar deze keer laten we haar niet weggkomen met leugens en bedrog. De vakbonden dienden daarom in gemeenschappelijk front een actie-aanzegging in.



Ruim 100 aanwezigen op eerste info-meeting

Op donderdag 11 september hielden we samen met de andere vakbonden een personeelsvergadering om onze collega's correct te informeren over de voorgestelde besparingen. We hebben de feiten uitgelegd, de communicatie van de directie tegen de fact checking-lamp gehouden en geluisterd naar de vragen en bedenkingen van de collega's.

Ruim 100 collega's kwamen luisteren, live of via de streaming. Er werden goede, pertinente vragen gesteld. Een vraag die terugkwam, was: "Wat nu?"

Elke sociale strijd kent fases, we zitten momenteel in fase 1: informeren. Het is belangrijk dat iedereen zo veel mogelijk praat met de collega's over wat de directie van plan is. In een tweede fase moeten we op zoek naar alternatieven. Waar kan er bespaard worden zonder het personeel te treffen? Hiervoor zijn alle suggesties welkom, want jullie staan op de werkvloer, jullie zijn de VRT, jullie maken de programma's, dus jullie weten beter dan de directie waar onnodig veel geld naartoe gaat. Zo creëren we een beweging, een front van het personeel tegen deze respectloze voorstellen van de directie.

"Vakbonden laten directie niet weggkomen met leugens en bedrog"

Intussen werd in het kader van een al eerder gepland overleg met de directie kort op de recentste gebeurtenissen teruggekeken. De vakbonden blijven bij het standpunt dat een kader met vijf jaar 0 procent opslag en verlies van 50 arbeidsplaatsen GEEN startpunt van overleg of onderhandeling is. Op dat punt is het sociaal overleg dan ook zonder resultaat gebleven.

Wij houden u op de hoogte van ontwikkelingen en ontvangen alle ideeën en suggesties graag via acod@vrt.be.

Wies Descheemaeker



Geen kunst zonder geweten Als de stilte luider klinkt dan de muziek

ACOD Cultuur steunt de beslissing van het Festival van Vlaanderen om het laatste concert met de Münchener Philharmoniker en dirigent Lahav Shani, tevens leider van het Israel Philharmonic Orchestra, af te gelasten.

Wij kunnen niet voorbijgaan aan wat vandaag in het Midden-Oosten gebeurt. Duizenden onschuldige burgers – onder wie een schrikbarend hoog aantal kinderen – worden uitgemoord. Ondanks herhaalde internationale oproepen om deze genocide te stoppen, gaat het doden onverminderd voort. Voor ons is dit onaanvaardbaar. Wat hier gebeurt, is een niet te negeren humanitaire catastrofe.

Cultuur staat nooit los van de werkelijkheid. Dit is een tragedie van ongekende proporties, een vernietiging die diepe lit-

tekens nalaat en hele generaties treft. Dat maakt de keuze om dit concert te annuleren des te betekenisvoller. Het toont dat kunst niet blind mag zijn voor het lijden van anderen en dat cultuur een ethische verantwoordelijkheid heeft.

Door het concert te annuleren, heeft het Festival een belangrijk signaal gegeven: kunst mag geen decor zijn waartegen onrecht wordt genegeerd of genormaliseerd. Een organisatie die bewust kiest om geen podium te bieden aan wie weigert zich uit te spreken tegen massaal geweld, handelt legitiem en getuigt van moed en verantwoordelijkheid.

Ook ACOD Cultuur wil en zal zich niet distantiëren van haar normen en waarden. Wij blijven pal staan voor solidariteit, rechtvaardigheid en respect voor het le-

ven. ACOD Cultuur roept andere culturele instellingen op dit voorbeeld te volgen en bewust om te gaan met de keuzes die ze maken. Kunst en cultuur moeten bijdragen aan dialoog, vrede en rechtvaardigheid – niet aan het toedekken van een aan de gang zijnde genocide!

Uit respect voor de slachtoffers en om te voorkomen dat de geschiedenis zich herhaalt, blijven wij ons uitspreken tegen elke vorm van geweld en onderdrukking. Onze kritiek is gericht op daden en beleid, niet op een volk of religie. Voor ons is strijden tegen onrecht nooit antisemitisme. En laat ons niet vergeten: ook zwijgen is een keuze, in dit geval de verkeerde. Voor ACOD Cultuur is er geen kunst zonder geweten.

Inge Hermans

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Bezoek aan Erfgoedcentrum Politie Antwerpen

Op maandag 17 november bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen het Erfgoedcentrum Politie Antwerpen. Dit is ondergebracht op de achtste verdieping van het nieuwe mastergebouw van Politiezone Antwerpen. De permanente tentoonstelling neemt bezoekers mee op een reis doorheen de tijd en toont hoe het Antwerps politiekorps is geëvolueerd tot wat het vandaag is. Het gaat de geschiedenis niet uit de weg. Zo is er de donkere periode tijdens de Tweede Wereldoorlog, waarbij het verhaal wordt verteld van de rol van de Antwerpse politie tijdens de deportatie van joodse Antwerpenaren, maar ook van de verzetsdaden van politiemensen die daarna zelf gedeporteerd werden. Met beeld, klank en foto's leer je over de details uit het verleden.

Ook de politie van vandaag krijgt aandacht. Er wordt hulde gebracht aan de helden die elke dag de straat op gaan in de strijd tegen criminaliteit. Voormalig wijkagent Marcel Van Peel staat stil bij wat Hans Van Temsche aanrichtte in 2006. Sonia Debruyne, een van de eerste vrouwen bij de politie, blikt terug op een periode die de weg vrijmaakte voor vele opvolgers in het korps.

Afspraak op 17 november 2025 om 10.30 uur aan Borsbeeksebrug 38, 2060 Berchem.

Deelname kost 5 euro p.p. (incl. drankje) en inschrijven kan enkel via alida.bouwens@acod.be en door na de bevestiging dat je kan deelnemen, de deelnameprijs te storten op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen met vermelding van naam, rijksregisternummer en activiteit 17/11/2025. Aangezien er slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is, kunnen momenteel ENKEL leden van ACOD A-K-M inschrijven. Indien er na deze oproep nog plaatsen beschikbaar zijn, zal er een tweede oproep gebeuren en kunnen ook niet-leden inschrijven. Voor hen is de deelnameprijs vastgesteld op 10 euro p.p. NU NOG NIET INSCHRIJVEN VOOR NIET-LEDEN.

Indien je om een of andere reden die dag toch niet aanwezig kan zijn, gelieve dit ook te melden op hetzelfde mailadres of telefonisch op het nummer 0479 12 64 72 (bereikbaar iedere dinsdag van 10 tot 13

uur en de dag voor elke activiteit tijdens dezelfde uren.

Praktische info volgt in de week voorafgaand aan de activiteit. Deze activiteit is toegankelijk voor rolstoelgebruikers. Veiligheidsmaatregelen: aan de ingang passeer je langs de scanstraat en onderga je een veiligheidscontrole door een medewerker van Securitas. Rugzakken, blikjes en scherpe voorwerpen zijn verboden. Bij inschrijving hebben we uw volledige naam nodig zoals vermeld op de identiteitskaart evenals het rijksregisternummer. Deze worden ter plaatse gecontroleerd. Vergeet dus je identiteitskaart niet mee te brengen!

Limburg

Activiteitenkalender senioren 2026

In 2026 is het thema 'vrede' en herdenking van de gruwel van oorlog.

- In januari 2026 houden we onze traditionele nieuwjaarsreceptie met uitreiking van de prijs voor de meest sociaal bewogen persoon, die voorheen al ging naar onder andere professor Wim Distelmans, arts en voormalig staatssecretaris Réginald Moreels, vredesactiviste Ellen De Soete.

- Op zaterdag 21 maart bezoeken we Tienen voor een culturele en erfgoedbeleving met gids.

- Zaterdag 25 april doen we de Dossinkazerne in Mechelen aan voor een gegidst bezoek.

- Op zondag 3 mei leggen we een bus in naar de viering van de 8-Mei-coalitie, gekoppeld aan een bezoek aan het concentratiekamp Breendonk met gids.

- Op zaterdag 20 juni: een bezoek met gids aan Be-Nature en het mijnbelevingsmuseum in Beringen.

- Op een nog nader te bepalen datum kunnen we een blik werpen achter de schermen van de zomeropera in Alden Biesen (Bilzen), wanneer we de generale repetitie bijwonen van het Limburgs Symfonie Orkest met dirigent Willy Claes.

Hou voor meer info en modaliteiten van inschrijving de volgende edities van de Tribune in het oog.

Nieuwjaarsreceptie senioren

De seniorencommissie van ACOD Limburg nodigt alle 55plus-leden met hun eventuele partner uit op de jaarlijkse nieuwjaars-

receptie op dinsdag 27 januari 2026 van 12.30 tot 17.00 uur. Traditiegetrouw vindt de prijsuitreiking aan de meest sociaal bewogen persoon plaats. Dat waren in het verleden onder meer professor Wim Distelmans, topdokter Réginald Moreels, activiste Ellen De Soete van de 8-Mei-coalitie (bekend van de tv-serie Kinderen Van Het Verzet). Onze leden kunnen er ook een babbeltje slaan met hun sectorsecretaris en kennismaken met hun volksvertegenwoordigers en verantwoordelijken van de progressieve partijen.

Gastsprekers zijn Chris Reniers, federaal voorzitter ACOD; Habib El Ouakili, algemeen secretaris ABVV Limburg en Guy Graulus, provinciaal algemeen secretaris ACOD Limburg.

De voorzitter van de seniorencommissie, Freddy Stox, en zijn team leggen jullie in de watten met eten, drank, gezellige babbel en interessante ontmoetingen en toelichtingen.

Om de kosten te drukken van mensen die inschrijven en niet komen opdagen, vragen we per persoon een inschrijvingsgeld van 5 euro. Dat bedrag krijgen jullie ruimschoots terug via een cadeau bij aankomst. Wie niet komt opdagen of tijdig afzegt, is zijn inschrijvingsgeld kwijt.

Locatie: Zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3500 Kermt-Hasselt.

Inschrijven: 011 30 09 70 (tijdens de kantooruren) of limburg@acod.be. De inschrijving is pas definitief na overschrijving van 5 euro per deelnemer op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 van ACOD Senioren Limburg.Vlaams-Brabant Jaarlijks eetfeest senioren

Waarom we op straat komen op 14 oktober

Op donderdag 2 oktober 2025 organiseert ACOD Limburg een infoavond over de mobilisatie voor onze massamanifestatie in gemeenschappelijk vakbondsfront op 14 oktober 2025 in Brussel. Vanaf 19u kan je terecht in Zaal De Witte, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt voor een toelichting door Habib El Ouakili, algemeen secretaris ABVV Limburg en Chris Reniers, federaal voorzitter van de ACOD. Nadien is er nog tijd voor vragen. Meer info: limburg@acod.be, 011 30 09 70 of facebook.com/acodlimburg www.acodonline.be

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Vlaams-Brabant

ACOD Vlaams-Brabant nodigt al haar gepensioneerde leden van harte uit op het jaarlijks eetfestijn op woensdag 12 november 2025. Het feest heeft plaats in het Achturenhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. We ontvangen je graag vanaf 11.45 uur met een aperitief, gevolgd door een feestelijke maaltijd in een gezellige sfeer.

Deelnameprijs: 25 euro per persoon (aperitief, maaltijd, dranken en gezellig samenzijn inbegrepen).

Gelieve dit bedrag vooraf over te schrijven op rekeningnummer BE94 8777 9928 0114 van ACOD Vlaams-Brabant, met vermelding van: 'seniorenfeest + naam en voornaam + aantal personen'.

Inschrijven is verplicht en kan tot uiterlijk dinsdag 4 november 2025: telefonisch via 016 21 37 20 of per e-mail via vlaams_brabant@acod.be.

Let op: je inschrijving is pas definitief na ontvangst van de betaling.

West-Vlaanderen

Jaarlijkse verwen-dag voor senioren

Op donderdag 6 november nodigt ACOD West-Vlaanderen haar senioren uit op de jaarlijkse verwen-dag, die deze keer plaatsvindt in OC De Troubadour, Vlaswaagplein 3, 8501 Bissegem. Deze moderne en gezellige locatie ligt op slechts 150 meter van het station van Bissegem en is dus uitstekend bereikbaar met het openbaar vervoer. Er is bovendien voldoende parking voor wie met de wagen komt.

Programma

- Vanaf 09.30 uur verwelkomen we u graag met een heerlijk kopje koffie. Daarna volgt een bijzonder boeiende lezing door Dominique Willaert, schrijver, voormalig artistiek leider van Victoria Deluxe en een maatschappelijk geëngageerde stem in het publieke debat. Met zijn scherpe inzichten en warme vertelstijl weet hij als geen ander thema's zoals sociale rechtvaardigheid, solidariteit en cultuur tot leven te brengen. Zijn bijdrage zal u raken en inspireren.
- Na de lezing genieten we samen van een feestelijk aperitief, gevolgd door een uitgebreide en smaakvolle lunch.
- In de namiddag is er voor elk wat wils. Wie graag danst, kan zich uitleven op muziek van onze discobar. Liefhebbers van spel kunnen zich meten in leuke volksspelen (met mooie prijzen voor de winnaars) en uiteraard kun je tussendoor rustig genieten van een drankje en fijn gezelschap.
- Rond 17.30 uur sluiten we deze gezellige en ontspannende dag af.

Deelnameprijs is 50 euro per persoon (koffie, lezing, aperitief, lunch, drankjes, animatie en een vergoeding voor uw verplaatsing volgens NMBS-tarieven inbegrepen).

Inschrijven is verplicht en kan via 051 20 25 70 of west-vlaanderen@acod.be.

Let op: je inschrijving is pas definitief na overschrijving van 50 euro per persoon op rekeningnummer BE72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen, met vermelding: 'verwen-dag 2025 – je sector'. Je ontvangt enkele weken voor de verwen-dag nog een bevestiging met alle praktische details.

We hopen u talrijk te mogen verwelkomen voor een dag vol warmte, ontmoeting en ontspanning! Samen maken we er opnieuw een prachtige dag van.

Het jaarlijks seniorenfeest

Het jaarlijks seniorenfeest van ACOD Telecom-Vliegwezen West-Vlaanderen zal dit jaar plaatsvinden op donderdag 9 oktober 2025 in de gezellige chalet van Park Rodenbach, een toplocatie midden in een groen kader het hartje van Roeselare. Inmiddels hebben jullie hiervoor al een uitnodiging ontvangen ter inschrijving. Bij vragen kan je steeds een mail sturen naar ronald.huysmans@cgspaceod.be.