

TRIBUNE

**TEAMWORK MAKES
THE DREAM WORK**



**DE ACOD STAAT
VOOR JE KLAAR**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	4
spoor	7
tram bus metro	9
de post	10
gazelco	13
telecom	14
federale overheidsdiensten	17
vlaamse overheidsdiensten	22
lokale en regionale besturen	25
onderwijs	30
cultuur	37
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Moderna Printing

wedstrijd

Mediamarkt- geschenkbond

Winnaars

Damienne Louwage (Blankenberge), Anne-Marie Withofs (Landen), Wilfried Hulbeus (Oostende), Wouter Leurs (Emblem) en Martha Van Kerkhoven (Antwerpen) hebben de vragen van vorige editie correct beantwoord. Ze winnen een FNAC-geschenkbond.

Nieuwe prijs: Mediamarkt-geschenkbond

Nieuwe vragen

- Hoeveel foto's staan er in deze Tribune?
- Hoe heet B-FAST voluit?
- Wat is Via 6?

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.

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



[@ACOD_ABVV](https://twitter.com/ACOD_ABVV)

Als je het mij vraagt Een zoveelste aflevering in de soap van de regeringsvorming

We zijn bijna anderhalf jaar na de federale verkiezingen en nog steeds wachten we op een nieuwe regering. Ben je hoopvol voor een oplossing in de komende weken?

Chris Reniers: “Men zegt vaak dat als je wil mee zijn in een soap, het niet noodzakelijk is dat je elke aflevering bekijkt. Gewoonlijk kan je naadloos opnieuw inpikken door de vele herhalingen. Dit gevoel heb je nu ook bij de vorming van de federale regering. Hoe dan ook kan je niet anders dan vaststellen dat de zomermaanden niet nuttig zijn besteed. De vooruitgang in de regeringsvorming is tergend traag. We mogen echter niet in de val trappen dat eender welke nieuwe regering goed zou zijn omdat we al zo lang wachten. Dat is niet het geval. Het is de inhoud van het regeerprogramma die telt.”

Welke zijn de belangrijkste problemen die de nieuwe regering moet aanpakken?

Chris Reniers: “Het staat buiten kijf dat de aanpak van de coronacrisis bovenaan het lijstje staat. We moeten niet alleen medische oplossingen vinden, maar we moeten de crisis ook beheersbaar houden. Daarmee bedoel ik dat we oplossingen moeten vinden om de komende maanden te leven met dit virus. Dit betekent: de bevolking steunen, informeren, richtlijnen geven en hen ook een perspectief geven op een min of meer normaal leven. Dit kan enkel als niet alle beleidsmakers en experts vertrekken vanuit het grote gelijk. Ze moeten samenwerken, ideeën uitwisselen en ze aan elkaar koppelen. Ieder moet z'n rol vervullen, zonder daarbij soloslim te willen spelen of discussies uit te vechten in de media. Een tweede belangrijke taak van de nieuwe regering zal zijn om met haar volle bevoegdheden de gevolgen van de coronacrisis aan te pakken, te analyseren en de remediëren. Het land moet blijven draaien, niet alleen economisch maar ook op sociaal vlak. Mensen mogen door deze crisis niet armer worden en ze moeten ook veilig kunnen werken en samenleven.”

Eén zaak die het coronavirus alvast heeft gedaan, is de vernieuwing van onze visies op werken.

Chris Reniers: “De crisis heeft ongetwijfeld de arbeidsmarkt in beweging gezet. In zeer vele sectoren is ingezet op thuiswerken. Thuiswerken is niet vanzelfsprekend, maar het kan een aanzet zijn om mensen één of twee keer per week op een rustiger manier hun dag te laten invullen. Toch zien we ook daarin grote verschillen. Sommigen werken nu alle dagen thuis, andere slechts occasioneel. Het zal nog veel overleg vergen binnen de sectoren om een goed evenwicht te vinden voor zowel de werknemer als de werkorganisatie. Merk evenwel op dat sommige werknemers nooit kunnen thuiswerken. Ze moeten altijd op de werkvloer aanwezig zijn. Dat zien we vaak in openbare diensten, waar velen werken in contact met en ten dienste van de burgers. Wat we leerden uit de coronacrisis is dat meer aandacht nodig is voor deze werknemers. Ze verdienen extra waardering, niet alleen financieel, maar ook op het vlak van arbeidsomstandigheden.”

De wereld echter niet stil door de coronacrisis, ook niet in de openbare sector. Hoe vorderen de dossiers daar?

Chris Reniers: “Onze vakbondsverantwoordelijken, militanten en personeel hebben de voorbije maanden niet stilgezeten. Ze zijn de dossiers die er voor de uitbraak van corona zaten aan te komen, blijven opvolgen. Daarom zijn ze nu druk bezig de onderhandelingen voor cao's voor te bereiden of op te volgen. En uiteraard springen ze ook dagelijks in de bres voor de verdediging van de rechten van onze leden.”

In de marge van de coronacrisis zien we ook een andere humanitaire uitdaging opdoemen: de zware brand in het vluchtelingenkamp op het Griekse eiland Lesbos.

Chris Reniers: “Meer dan tienduizend vluchtelingen woonden daar al maanden



Chris Reniers - voorzitter

of jaren dicht opeengepakt. Nu zien ze zelfs die mensonterende leefomstandigheden weggevaagd door een brand en moeten ze weer op de vlucht. Als Europese gemeenschap, als mensen onder elkaar, moeten we daar dringend een oplossing voor zoeken. We mogen echter niet denken dat er een gemakkelijke oplossing voorhanden is, bijvoorbeeld het door 'een ander laten oplossen' zoals een voormalig staatssecretaris voor Asiel en Migratie meent. Mensen zo'n uitzichtloos leven blijven bieden, zal onvermijdelijk leiden tot allerhande catastrofes. Wie gedurende maanden of jaren op die manier geleefd heeft, vergeet dat nooit. We kunnen het ons dus niet veroorloven daarvan weg te kijken.”



foto: Belga - Michielverbeek

Beslissende maanden in aantocht Hoop op een politiek mirakel

CoViD-19 beheerst al enkele maanden ons leven, zowel rechtstreeks als onrechtstreeks. Niet alleen moeten we weinig comfortabele en onaangename sanitaire maatregelen naleven, mensen verliezen ook hun job als gevolg van de pandemie. Niet alleen voor de bevolking maar ook voor de Belgische spoorwegen zou september 2020 wel eens dé scharniermaand kunnen zijn voor onze verdere toekomst.

Voorlopig hebben we bij de Belgische Spoorwegen de gevolgen van de pandemie kunnen beperken. Hoewel. Vorig jaar behaalde de NMBS mooie financiële resultaten, maar dit jaar stevent de vervoersmaatschappij af op een verlies van om en bij de 300 miljoen euro. Een cijfer om van te duizelen!

Zoals in andere sectoren de staat heeft bijgesprongen om ondernemingen het hoofd boven water te helpen houden, zo rekenen we erop dat de regering ook de spoor-

wegen een helpende hand zal bieden. Dat zou trouwens niet meer dan correct zijn. In tijden van lockdown hebben we in moeilijke omstandigheden ervoor gezorgd dat de treinen zijn blijven rijden om het land draaiende te kunnen houden.

Toch zijn er 'verlichte geesten' die een kort geheugen hebben. Voor het begin van de vakantie klopten een aantal kustburgemeesters zich op de borst door te zeggen dat ze klaar waren om onze burgers een mooie kustvakantie aan te bieden. Toen er incidenten waren op het strand werd dan opeens moord en brand geschreeuwd en was het de schuld van de spoorwegen. Zij hadden immers de mensen naar zee gebracht. Weinig consistent, om het zeer genuanceerd te stellen.

Ondertussen herneemt de gewone activiteit beetje bij beetje en stijgen ook de reizigers aantallen opnieuw. Dit was al het geval voor de vakantie, maar de tweede golf heeft ervoor gezorgd dat er een terug-

val kwam. Toch zien we sinds begin september een verbetering. Laat ons hopen dat de start van het schooljaar en de terugkerende vakantiegangers de komende weken geen negatieve weerslag hebben op de besmettingscijfers en dat we kunnen aanknopen met een normaliserende situatie.

Voor de Belgische spoorwegen- en voor de NMBS in het bijzonder- is het hoog tijd dat er een nieuwe regering komt. De tijd begint te dringen om een beslissing te nemen over het contract voor de openbare dienstverlening voor de komende tien jaar. We wachten ook nog steeds op het afsluiten van een nieuw beheerscontract. Dat is al decennia in vertraging! We hebben nood aan duurzame beslissingen zodat er naar de toekomst kan toegewerkt worden. Ons bedrijf, het personeel en de reizigers hebben recht op een sterke (unitaire) spoorwegmaatschappij!

Ludo Sempels

Heropstart controle treinbegeleiding

De satelliet laat het afweten

Onze afgevaardigden hebben in het bedrijfscomité PBW NMBS van donderdag 27 augustus gepleit voor het behoud van de toenmalige aanpak, met name controle op vrijwillige basis. De controle door de treinbegeleiding moet immers in de meest veilige omstandigheden gebeuren in coronatijden. De NMBS wenste echter een veralgemening van de controle zonder de nadruk te leggen op 'verplichting'.

Wij maakten er vervolgens een punt van dat de bedienden zich niet gevisieerd mogen voelen en drongen erop aan dat de controle enkel kan gebeuren al naargelang van de omstandigheden en bij strikte toepassing van de voorzorgsmaatregelen. Bij een hoge bezettingsgraad of andere mogelijke problematische situaties, primeert de veiligheid. Dan kan de veiligheidsronde gedaan worden langs het perron in een station waardoor de treinbegeleider zich zichtbaar opstelt voor de reizigers. Zich zichtbaar tonen maakt immers deel uit van

de controle, maar dan op een preventieve in plaats van op een actieve manier.

Zoals in het verleden al afgesproken werd op vraag van ACOD Spoor, moeten bedienden die zich hierbij niet goed voelen (bv. met risicopatiënten in hun onmiddellijke omgeving), contact opnemen met hun onmiddellijke chef. Dit geldt niet alleen voor treinbegeleiding, maar voor iedereen met een publieke functie.

De vaststelling dat vele satellieten (scantoestel van Itrix dat ook de digitale betalingen verricht) het laten afweten, is dan ook nefast in functie van een coronaveilige werkwijze. Op vraag van ACOD Spoor maakte de directie een stand van zaken over met betrekking tot de defecte toestellen. Begin september beschikten 162 treinbegeleiders, 42 aspirant-treinbegeleiders en 40 leden van de omkadering niet over een satelliet. Het gemiddeld aantal reservetoestellen verminderde van 50 naar een tiental.

Het privébedrijf dat verantwoordelijk is voor de ondersteuning en de herstellingen van deze toestellen werd door de NMBS formeel in gebreke gesteld. De NMBS werkt nu aan een betalings-app op de smartphone van de treinbegeleiders die de verkoopsoftware van Itrix vervangt. ACOD Spoor dringt aan op een snelle lancering van de app.

Wij roepen het spoorpersoneel- treinbegeleiders, stationspersoneel, waar dan ook - op om geen onnodige risico's te nemen en het gezond verstand te laten primeren door elke situatie zorgvuldig te beoordelen en ernaar te handelen. Het is van belang dat je de taken uitvoert in veilige omstandigheden.

We vragen onze leden zich te wenden tot onze militanten en gewestelijke secretarissen bij problematische vaststellingen.

Gunther Blauwens



Foto: Belga - Siska Gremmelprez

ROCS

Het begint beetje bij beetje te rocken

In het voorjaar werd de langverwachte update van ROCS uitgevoerd met als doelstelling het seinhuispersoneel een betrouwbaar werkinstrument te bieden. Uit praktijktesten bleek echter dat niet alle problemen verholpen werden en dat zelfs de stabiliteit werd aangetast. Na consultatie van de gebruikers heeft ACOD Spoor een snelle oplossing gevraagd aan het management via de Gewestelijke Paritaire Commissie van Noordoost.

Gezien de ontwikkelaars niet onmiddellijk een pasklare oplossing konden aanbieden, drongen we aan om tijdelijk een stap terug te zetten, wat ook geschiedde. Het spreekt voor zich dat dit geen gemakkelijke be-

slissing was. Zonder testomgeving is het immers niet evident om ROCS verder te ontwikkelen en te testen op fouten. De gebruikers werden echter op de eerste plaats gesteld in deze beslissing, wat een goede zaak is. Hun engelengeduld is dan ook bewonderenswaardig.

Pas na een grondige analyse en testmomenten kan er een nieuwe opstart gebeuren. Er is een duidelijke afspraak dat ROCS enkel kan gelanceerd worden met sluitende oplossingen voor steeds terugkerende problemen. Zolang ROCS geen meerwaarde biedt en niet stabiel draait, wordt er gewerkt in de vertrouwde EBP-omgeving.

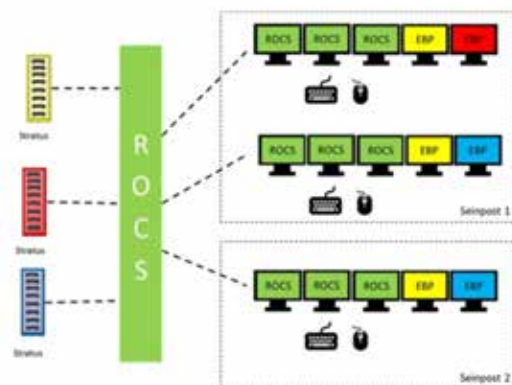
Ondertussen werden tal van verbeteringen doorgevoerd op advies van de gebruikers. Zo werd er gezorgd voor grotere treinnummers en kunnen de gebruikers opnieuw de AVG's zien. Indien ROCS ditmaal stabiel blijft, zal het eind september in werking treden op het niveau van Blok 14, zowel kant Hasselt als kant Leuven. Dit is een grote stap in de richting van een gebruiksvriendelijk werkmiddel.

Onze militanten waken erover dat deze transitie in alle veiligheid gebeurt met focus op de gebruikers.

Gunther Blauwens

Wat is ROCS?

ROCS of Railway Operating Control System is voor de gebruiker een ergonomisch overzichtsscherm van de verschillende EBP-systemen die van toepassing zijn voor de zone die hij beheert. Vanuit dit overzichtsscherm opent de gebruiker bestaande EBP-beelden en voert hij hierop dan de bestaande veiligheidsfuncties uit. De gebruiker hanteert hierbij 1 toetsenbord. Kort gezegd is ROCS een 'visuele laag' boven op de bestaande EBP-beelden en-systemen. Of nog: toegang vanaf 1 werkpost tot verscheidene EBP's op afstand.



Figuur : ROCS werkpost met 5 schermen om meerdere EBP's te bereiken





Schoonmaak en techniek Onvolprezen door bescheidenheid en onzichtbaarheid

CoViD-19 heeft veel creativiteit en inzet opgeëist de voorbije maanden. De zichtbare aanwezigheid van het schoonmaakpersoneel in de treinen is niet onopgemerkt voorbijgegaan. Vaak niet geweten is dat de schoonmaakkploegen versterkt werden door medewerkers die in principe andere taken vervullen, we denken bijvoorbeeld aan de assistent-klanten.

Via de sociale media werden de schoonmaakkploegen terecht bejubeld. Bij een sanitaire crisis als CoViD-19 komen de essentiële medewerkers echt in beeld en volgt het besef dat schoonmaken niet zomaar een alledaagse job is. Dat geldt zeker ook voor het schoonmaakpersoneel in stations en op kantoor. Het is meer dan ooit een job van groot belang. Voor ieders gezondheid. Maar niet alleen de zichtbare schoonmakers dragen een belangrijke verantwoordelijkheid, ook de mensen achter de scher-

men in de onderhoudsposten (bundels) en de werkplaatsen.

De reinheid van het rollend materieel werd opgemerkt door reizigersorganisaties (TTB, Navetteurs) die hun felicitaties overbrachten aan de CEO van de NMBS, Sophie Dutordoir.

En het moet gezegd, tijdens de grote hitte werden er minder technische problemen vastgesteld in het dagelijkse treinverkeer in vergelijking met voorgaande jaren. Dit is te danken aan de extra inspanningen in werkplaatsen en bundels. De technische medewerkers komen dan wel niet in beeld, de reizigers hebben wel de impact van hun werk ondervonden.

Verzuurde geesten bestempelen de Belgische Spoorwegen graag als een oubollig bedrijf. We stellen echter vast dat dit 'oubollig' bedrijf het land mobiel heeft ge-

houden in uitzonderlijke omstandigheden en dat mannen en vrouwen voor hetzelfde werk, hetzelfde loon ontvangen.

Er zijn 'moderne en hippe' bedrijven die hier een spoortje kunnen aan zuigen. Zeker wat betreft gelijke verloning voor man en vrouw.

Gunther Blauwens



ChildRescue-app Spoorwegbedienden hebben oog voor vermiste kinderen

In het verleden is meermaals gebleken hoe belangrijk de opmerkzaamheid van het spoorwegpersoneel is. We denken dan vaak eerst aan gevonden of verdachte voorwerpen, maar ook in verdwijningszaken hebben spoorwegbedienden een cruciale rol gespeeld in het terugvinden van vermiste kinderen of mensen die aan dementie lijden.

De Belgische spoorwegen werken al tientallen jaren intens samen met Child Focus, de Belgische Stichting voor Vermiste en Seksueel Uitgebuite Kinderen. Child Focus is een begrip in ons land en is eeuwig verbonden met een zeer zwarte bladzijde in ons collectief geheugen, de zaak Dutroux.

Ter gelegenheid van de Internationale Dag van de Vermisten op 30 augustus lanceerde Child Focus de ChildRescue-app waarmee je een steentje kan bijdragen om snel vermiste kinderen terug te vinden. Elk jaar behandelt Child Focus ongeveer 2.000 verdwijningsdossiers van kinderen, elke dag worden gemiddeld drie kinderen als vermist opgegeven. De eerste uren na de verdwijning zijn van het grootste belang om ze terug te vinden. Daarbij kan ChildRescue helpen.

We roepen alle spoorwegbedienden op om deze app te downloaden en te installeren. Eens gedownload, stuurt de app een

mobiele melding op uw smartphone wanneer een kind vermist is in uw buurt. De app maakt gebruik van de localisatie van uw smartphone. Als elementen in een verdwijningsdossier aanwijzen dat het belangrijk is om in een bepaalde regio de ogen en oren open te houden om een vermist kind terug te vinden, zal je een melding ontvangen wanneer je je in die bepaalde regio bevindt. Als je een melding krijgt via ChildRescue betekent dit dat deze echt relevant is. Heb je meer informatie over een vermist kind? Dan kan je via de app op een heel gemakkelijke en laagdrempelige manier een getuigenis doorsturen. Zo kunnen de burgers Child Focus echt helpen en kunnen we samen vermiste kinderen sneller terugvinden.

Vele spoorwegbedienden hebben een publieke functie en ontwikkelen beroepsmatig een scherpe opmerkzaamheid. Een spoorwegzintuig dat jonge levens kan redden!

Je kan de applicatie hier downloaden:
https://www.childrescue.eu/download_app/
of via de app store van je smartphone.

Gunther Blauwens

De Lijn

Onderzoek naar werking ondernemingsraden

Korte tijd geleden kreeg De Lijn van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Toezicht op de Sociale Wetten opdracht om de resultaten van een onderzoek naar de werking van de ondernemingsraden kenbaar te maken aan al de leden van de OR, aan de algemene ondernemingsraad (AOR) en aan de beroepssecretarissen. Tot welke inzichten leidde dit?

Erkenning bestaande structuur een must

De sociaal inspecteur stelde dat om een goede werking van deze organen te hebben, erkenning en respect voor elk sociaal overlegorgaan afzonderlijk noodzakelijk is, met een duidelijke afbakening en organisatie van zowel de maandelijkse OR-vergadering in elke technische bedrijfseenheid, als van de algemene ondernemingsraad. De Lijn werd erop gewezen dat voor beide organen de nodige tijd moet uitgetrokken worden en dat het organiseren van beide vergaderingen op dezelfde dag praktisch niet werkbaar is. Dit bevestigt wat onze gemandateerden al zo vaak hebben aangekaart, want zij ervaren de organisatie van de OR eerder als een maandelijkse boycot door de directie dan als een orgaan voor sociale dialoog.

Schending van de sociale wetten

De inspectie stelde duidelijk dat voor de organisatie van een AOR-vergadering de bepalingen van het huishoudelijk reglement d.d. 02/12/2016 van toepassing

zijn, en dat die strikt moeten nageleefd worden. Er werd namelijk vastgesteld dat De Lijn niet voldoet aan haar wettelijke verplichting om uiterlijk 15 kalenderdagen voor de vergadering de eventuele bijkomende documenten samen met de oproeping over te maken.

Dit verhindert alle personeelsvertegenwoordigers zich grondig voor te bereiden op een vergadering waarvan vooraf geweten is dat ze van bijzonder belang is. Aansluitend werd vastgesteld dat De Lijn niet ingaat op de nochtans geldige verzoeken van de werknemersafvaardiging tot het maandelijks organiseren van een geldige en wettelijk verplichte ondernemingsraad, wat een schending is van artikel 22 §1 van de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven (B.S. 27/28 september 1948).

Sancties op belemmering OR

De sociale inspectie verwittigde de directie van De Lijn dat de vastgestelde feiten strafrechtelijk kunnen worden gesanctioneerd volgens de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek wegens het belemmeren van de werking van de ondernemingsraad. De sociale inspectie zal dan ook voortaan de verslagen van de toekomstige ondernemingsraden verder opvolgen.

Ondanks deze niet mis te verstane boodschap van de FOD, zondigde De Lijn toch weer opnieuw door de ondernemingsraad van augustus 2020 te organiseren zonder de gekende procedures te volgen. Bijgevolg kijkt De Lijn tegen een nieuwe klacht van ACOD TBM bij de bevoegde instanties

aan. Het is een openbare dienst geheel onwaardig dat het management de ene overtreding op de sociale wetten op de andere blijft begaan.

Niet voor het eerst klachten

De ACOD diende al meermaals andere klachten in die een voor een behandeld werden door het toezicht op de sociale wetten. Het gaat over onder meer onwettige inhoudingen op het loon, onwettige procedure voor het wijzigen van het Arbeidsreglement, onwettige sancties, niet respecteren van de wet op de organisatie binnen de wettelijke termijn van de sociale verkiezingen 2020.

Wij herinneren eraan dat ACOD TBM eerder dit jaar een rechtszaak heeft moeten aanspannen bij de arbeidsrechtbank. Het vonnis stelde ons volledig in het gelijk. Het ging over het verbreken door De Lijn van de wet op het organiseren van sociale verkiezingen 2020 voor een ondernemingsraad en een CPBW in elk van de zes technische bedrijfseenheden. Dankzij onze inspanning kunnen wij nu op 19 november 2020 naar de sociale verkiezingen trekken, met lokale, gekende en vertrouwde ACOD-delegees die de belangen van het personeel in de eigen regio en daarbuiten zullen blijven behartigen.

Hoe lang denkt het management zich dit nog te kunnen permitteren en wie houdt het de hand boven het hoofd? Zeer slechte raadgevers als u het mij vraagt.

Rita Coeck

Oproep tot kandidaturen

Verkiezing nieuwe regiosecretaris en voorzitter

Dit najaar verkiest ACOD TBM een opvolg(st)er voor regiosecretaris Rita Coeck. Om een vlotte overgang mogelijk te maken, doet de sector een oproep tot kandidatuurstelling voor de functie van regiosecretaris ACOD TBM Vlaanderen. Het mandaat van voorzitter van ACOD TBM

is eveneens vrij en ook daarvoor doet de sector een oproep tot kandidatuurstelling.

Kandidaten moeten actief militant zijn, aan alle acties deelgenomen hebben en minstens vijf jaar ononderbroken lid zijn van ACOD TBM.

De nieuwe regiosecretaris en voorzitter worden op een Buitengewoon Congres

verkozen dat zal georganiseerd worden op een nader te bepalen tijdstip, rekening houdend met de aanbevelingen van de Nationale Veiligheidsraad over de bestrijding van het coronavirus.

De kandidaturen moeten aangetekend voor 16 oktober 2020 toekomen op het federaal secretariaat ACOD TBM, t.a.v. Rita Coeck, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.



Over de Grote Plas

De post als inzet voor de Amerikaanse presidentsverkiezingen

Op 3 november 2020 kiezen de Amerikanen hun volgende president. Niets is in dit coronajaar hetzelfde als voordien, ook de Amerikaanse presidentsverkiezingen niet. Het virus blijft Amerika teisteren. Eind augustus werd de kaap van 180.000 doden overschreden en dagelijks zijn er nog tienduizenden besmettingen. Geen wonder dat meer en meer Amerikanen laten weten dat ze per post zullen stemmen. Maar...

Bij de vorige presidentsverkiezingen in 2016 stemde een kwart van de kiezers per brief, maar nu wordt ervan uitgegaan dat driekwart – ongeveer 80 miljoen kiezers – voor de brief zal opteren. De United States Postal Services (USPS) moet deze klus klaren, maar hiervoor zijn er voldoende middelen nodig. President Trump doet er alles aan om het kiezen per brief te saboteren. Een recente poll toont immers aan

dat slechts een kwart van de Republikeinse kiezers wil stemmen per brief, terwijl dat bij de Democraten oploopt tot meer dan de helft.

De US Postal Services is een noodlijdend Amerikaans staatsbedrijf en heeft dringend financiële hulp nodig. In plaats van het postbedrijf te helpen, zet Trump alle middelen in om de post financieel te verlammen. Zo benoemde hij medio juni Louis DeJoy, een megasponsor van zijn campagne, aan het hoofd van de USPS. DeJoy startte onmiddellijk een grote besparingsronde. Over het hele land werden honderden sorteermachines weggehaald, die normaal voor de verkiezingen zouden dienen en in verschillende staten verdwenen brievenbussen uit het straatbeeld.

Trump blijft herhalen – zonder bewijzen voor te leggen – dat massaal briefstem-

men tot fraude leidt en zijn Democratische rivaal Joe Biden bevoordeelt. Hij is dan ook van plan de voorziene financiering van USPS te blokkeren. Oud-president Barack Obama vatte het bondig samen: “Kiezers onderdrukken is voor deze regering belangrijker dan een virus onderdrukken.”

Niet alleen voor de Amerikaanse post is de houding van president Trump een ramp, maar ook voor de democratie. Hij zaait wantrouwen over de wettelijkheid van de verkiezingen. Terecht wordt in de kritische media opgemerkt dat dit het soort gedrag is dat we elders in de wereld bij dictators zien. Ondertussen wordt de Amerikaanse post deel van de inzet van de presidentsverkiezingen. ACOD Post steunt voluit haar Amerikaanse kameraden in hun strijd tegen onzinnige besparingen.

Jean-Pierre Nyns

Cao 2021-2022 Onderhandelingen gaan van start

De collectieve arbeidsovereenkomst 2018-2020 loopt stilaan ten einde. Het gemeenschappelijk vakbondsfront besliste dat het de onderhandelingen voor een nieuwe cao 2021-2022 wil aanvangen.

Sinds de vrijmaking van de postmarkt hebben de bijzonder moeilijke arbeidsomstandigheden en de werkdruk op het personeel de grens van het aanvaardbare bereikt. Dit was de insteek om de vorige cao 2018-2020-onderhandelingen te starten. Uiteindelijk veroorzaakten de werkomstandigheden een nooit geziene staking, waardoor de gesprekken in een moeilijke sfeer plaatsvonden. Dat scenario willen we bij deze onderhandelingen vermijden.

De economische omstandigheden, veroorzaakt of versneld door de gezondheidscrisis, treft ook het personeel van bpost, direct en indirect. De medewerkers hebben zich dubbel geplooid om tijdens de lockdown onze dienstverlening aan de bevolking waar te maken. Vandaag worden ze overspoeld door reorganisaties in alle departementen, het ADM, het aantal pakjes dat de grenzen van onze capaciteit aftast en de druk om op zondag pakjes uit te reiken. Het personeel is moe. Fysiek door de werkdruk en mentaal door de onophoudelijke stroom veranderingen. Wij legden de voorbije tien jaar immers een enorm transformatietraject af.

Omwille van de huidige economische en maatschappelijke omstandigheden is het noodzakelijk om nog sneller en nog meer veranderingen door te voeren. De garantie op werk en goede werkomstandigheden zijn onze zorg. Wij willen daarenboven niet dat bpost daarbij het welzijn van haar personeel uit het oog verliest. Naast extra koopkracht is een sociaal luik aan deze cao absoluut noodzakelijk.



Voor ons zal dit de inleiding van de gesprekken zijn. Het gemeenschappelijk vakbondsfront werkt momenteel aan een eisenbundel.

Jean-Pierre Nyns

Jouw stem telt? Niet grappig.

Met de bovenstaande slogan lanceerde bpost begin september een digitale enquête om te peilen naar het welzijn van zijn medewerkers. In coronatijden stond en staat bpost elke dag opnieuw paraat voor de burger. Dit door de gedreven inzet van alle medewerkers. Vandaag wil bpost weten hoe zijn werknemers zich voelen op de werkvloer. Wat drijft hen? Hoe zit de samenwerking in het team? Hoe gaat het met de werklust? Het respect?

Elke medewerker heeft een uitnodiging om deel te nemen aan de enquête ontvangen in zijn brievenbus of mailbox. Hierbij zat een persoonlijke code of een QR-code om via Mobi, smartphone, computer of tablet thuis of op het werk de enquête in te vullen. Dit neemt ongeveer 10 minuten in beslag en je kan nog tot 30 september deelnemen.

De praktische uitwerking wordt verzekerd door Effectory, een onafhankelijk onderzoeksbedrijf. Zowel het versturen van de uitnodigingen als het verwerken van de antwoorden is vertrouwelijk en anoniem.

De firma Effectory met hoofdzetel in Amsterdam en heeft een contract met... Post NL als postverdelers. Bpost heeft nagelaten om dit te controleren. Nu moet het management met het schaamrood op de wangen vaststellen dat zijn concurrent Post NL op eigen bodem aan het personeel van bpost haar eigen enquête zal verdelen. Niet grappig.

Jean-Pierre Nyns

Pakjes bestellen op zondag

Meer en meer winkels, tot zelfs kappers toe, zijn tegenwoordig open op zondag. Voor bpost stellen wij in dezelfde context vast dat steeds meer burgers de zondag aangeven als de dag waarop ze hun pakjes willen ontvangen. Als vakbond zien we die trend met lede ogen aan. Wij zijn principieel tegen werken op zondag, maar anderzijds wordt de zondag als gewone werkdag meer en meer de realiteit.

In de editie van Tribune van juli 2020 hebben jullie kunnen lezen dat Amazon haar tanden in de Belgische pakjesmarkt wil zetten. Met de nadruk op leveringen op zondag. Amazon is een vampier die de e-commerce zwaar onder druk zet. Met als gevolg schijnzelfstandigheid en sociale dumping. Wij moeten en zullen de strijd

aangaan tegen oneerlijke en antisociale praktijken. De concurrentie moet op een eerlijke manier gebeuren. Faire spelregels moeten worden afgesproken.

Momenteel werken de concurrenten en ook bpost met uitsluitend zelfstandigen die de pakken op zondag uitreiken. Alleen bij de voorbereiding zijn een aantal personeelsleden van bpost betrokken. In de heel nabije toekomst moeten we de discussie voor het verdelen van pakjes met eigen personeel ten gronde aangaan. Toch als we de huidige positie van bpost in de markt willen behouden en nieuwe werkgelegenheid willen creëren.

Jean-Pierre Nyns



Quote van de maand

“Deze ongelukkige tijden vragen om het maken van plannen die bouwen van beneden naar boven en niet van boven naar beneden, die hun geloof nog een keer in de vergeten mens aan de onderkant van de economische piramide plaatsen.”

Dit citaat van Franklin D. Roosevelt (1882-1945), Amerikaans staatsman en president, is vandaag nog perfect actueel. Hij bedoelde dat men maatregelen moet nemen die in eerste instantie de mensen onderaan de piramide ten goede komen – de meest kwetsbaren – en daarna pas voor degenen die het beter hebben. En dat men in de mensen onderaan de piramide moet blijven geloven.

Statutaire congressen ACOD Post

Ruim 24 weken geleden eindigden onze congressen en bijgevolg onze geplande ontmoetingen op een abrupte wijze. CoViD-19 beheerst tot op de dag van vandaag ons leven en dat zal spijtig genoeg nog minstens enkele maanden aanhouden.

Op het ritme van de sociale verkiezingen organiseert ACOD Post om de vier jaar een congres op provinciaal, regionaal en nationaal niveau, waar de mandaten voor de volgende vier jaar worden bekrachtigd. Een congres geeft ons de kans om samen terug te blikken op de werking van onze vakbond en tegelijkertijd vooruit te kijken naar wat we nog mogen verwachten in de toekomst. In enkele regio's heeft het

provinciaal congres kunnen plaatsvinden. Sinds 14 maart 2020 ben ik genooddaakt geweest om al onze congressen te annuleren.

Nood breekt wet, daarom moesten we gebruikmaken van buitengewone congressen om de mandaten van ACOD Post tot 2024 te bekrachtigen.

De vijf Gewestelijk Secretarissen zijn:

- Ben de With voor Antwerpen
- Heidi Kruppa voor Limburg
- Marleen Van Wymeersch voor Oost-Vlaanderen
- Bruno Derveaux voor West-Vlaanderen
- Rudi Arnalsteen voor Vlaams-Brabant.

De Vlaamse Intergewestelijke mandaten zijn:

- Isabelle D'hondt en Erwin Verstappen, Intergewestelijke Secretarissen
- Heidi Kruppa, Voorzitter Intergewestelijk Uitvoerend Bureau
- Bruno Derveaux, Ondervoorzitter Intergewestelijk Uitvoerend Bureau
- Marc Lasseel en Lucien Van den Broeck, Intergewestelijke Verificateurs.

De nationale mandaten zijn:

- Marc Lasseel, Nationaal Verificateur
- Jean-Pierre Nyns, Algemeen Secretaris.

Sociale verkiezingen

Heropstart procedure

De sociale verkiezingen, die waren gepland in mei 2020 en waarvoor ook in de sector Gas en Elektriciteit de wettelijk bepaalde procedure al doorlopen was tot aan de indiening van de kandidatenlijsten, werden omwille van het coronavirus uitgesteld. Hiervoor werd de procedure geschorst en verscheen ondertussen nieuwe wetgeving om deze nu opnieuw te kunnen opstarten. Dit zal ook in onze sector het geval zijn vanaf 23 september 2020. In de huidige, voordien nooit gekende context zal ook ACOD Gazelco ruimte laten voor een bijkomende alternatieve manier van stemmen, buiten de gebruikelijke in stembureaus. Dit wordt autonoom en unaniem eventueel beslist door de betrokken Ondernemingsraad en/of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

De eigenlijke periode van deze verkiezingen zal nu lopen van 16 november tot en met 29 november 2020. Samen gaan we dan voor een sterke uitslag voor de kandidaten van het ABVV!

Voor eventuele bijkomende informatie : neem contact op met uw lokale afvaardiging of zoek deze info op www.abvv2020.be

Jan Van Wijngaerden



Aandacht voor vrouwen graag!

ACOD Gazelco roept al haar leden en sympathisanten op om bij de komende sociale verkiezingen in de eerste plaats deel te nemen en hun stem met volle vertrouwen aan de kandidaten van het ABVV te geven. Een naamstem of voorkeurstem achter de kandidaat die de afgelopen jaren keihard voor jouw belang heeft gewerkt of waarin je gelooft dat hij of zij dat de komende jaren zal doen, is niet alleen een blijk van waardering, maar ook een hart onder de riem voor de kandidaat om zijn/haar taak in de toekomst met nog meer enthousiasme op te nemen. Aangezien je evenveel naamstemmen mag geven dan dat er effectieve mandaten te verdelen zijn, kan je in de meeste gevallen meerdere kandidaten op die manier ondersteunen.

ABVV en ACOD Gazelco ijveren voor een betere verzoening tussen werk en privéleven. Dit thema staat vandaag, meer dan ooit, centraal. Onze prestatiegerichte samenleving eist steeds meer, met alle stress van dien. Dat geldt in de eerste plaats voor vrouwen, die het merendeel van de zorgtaken, de opvoeding van de kinderen en het huishouden op zich nemen. Het is niet vanzelfsprekend om als vrouw het vakbondswerk te combineren met een gezin. Het vakbondswerk stopt namelijk niet overdag. Verslagen dienen opgemaakt te worden, mensen hun vragen dienen beantwoord te worden, ...

Daarom mag er gerust extra aandacht besteed worden aan onze vrouwelijke kandidaten die ondanks de soms moeilijke combi-

natie toch bereid zijn om zich dag in dag uit te engageren, jouw belangen te verdedigen en die deze problematiek waarschijnlijk toch net iets beter aanvoelen. Vrouwen zijn dus nodig in de syndicale strijd, zodat ze hun noden en belangen kunnen verdedigen en de feitelijke discriminatie tussen mannen en vrouwen bestrijden. Overigens hebben onze vrouwelijke kandidaten pakken ervaring of net die frisse wind die in een onderhandeling het verschil kan maken.

Iedereen heeft talent, op welke manier dan ook. Syndicaal talent is dicht bij de mensen staan, weten wat er leeft, dossierkennis opbouwen, oog hebben voor onrechtvaardigheid en verkeerd beleid. En werken aan een fijne werkomgeving voor iedereen. Ook vrouwen hebben natuurlijk syndicaal talent. Laten we hen de kans geven om dit ook te benutten. Veel mensen denken nog steeds al te vaak dat de vakbond enkel een mannenwereld is. Een gemengde delegatie kan ook een veel ruimer publiek bereiken. ABVV en ACOD Gazelco vinden het dan ook heel erg belangrijk dat er steeds meer vrouwelijke afgevaardigden bijkomen en kunnen doorgroeien naar de top en doen er dan ook alles aan om hen hierin te helpen en bij te staan. Ons motto is niet voor niets 'Samen Sterk'!

Claire Wouters

Voorzitter federale vrouwencommissie Gazelco



Brussels Airport Company Meer doen met minder?

De directie deed zowel tijdens de ondernemingsraad als de All Employee Meeting verontrustende mededelingen. Niet alleen zou het bijpassen door BAC bij technische werkloosheid worden verlaagd naar 50 procent, er was ook sprake van snoeien in de extralegale voordelen. De directie kiest voor een kostenbesparend beleid en vraagt 'een solidaire inspanning van iedereen om geen herstructurering te moeten doen'. We vroegen dan ook een dringend onderhoud met CEO Arnaud Feist.

Tijdens dat gesprek maakten we onze bezorgdheden duidelijk. Feist beloofde nog te snoeien in het aantal consultants en ook de piste van eindeloopbaanmaatregelen voor oudere werknemers was voor hem bespreekbaar. Toch bleef hij hameren op het beperken van de kosten. Elke uitgave moet zonder taboe in vraag gesteld worden. Op onze vraag of we konden beschikken over de door 'de ManCom gevalueerde uitzonderingen' van medewerkers die tegen 100 procent konden blijven werken (de tijdelijke werkloosheid wordt verlengd tot 31 december 2020) kregen we niet meteen een antwoord. We begrijpen dat er door CoViD-19 inspanningen nodig zijn en we zijn bereid om samen te zoeken naar oplossingen, maar niet tegen om het even welke prijs. We blijven dus eisen dat de medewerkers, in het bijzonder de collega's met de laagste lonen, niet de dupe worden van een zoveelste besparing. Voor ons is en blijft de tewerkstelling prioritair. Besparingen moeten beperkt blijven in de tijd. Ook moet er een optimale en faire werkverde-

ling voor de werknemers komen opdat de werkbelasting menselijk en aangenaam zou blijven. Er moet een einde komen aan de overbodige en peperdure consultants die de plaats innemen van interne medewerkers. Van raken aan de extralegale voordelen kan er uiteraard ook geen sprake zijn.

Gezien dit onderhoud amper meer duidelijkheid heeft gebracht en de onzekerheid zeker niet heeft kunnen wegnemen, vroegen we de CEO om snel een nieuw gesprek te plannen waar we meer informatie eisen over de post-CoViD-19-strategie en een echt toekomstplan voor alle medewerkers.

Crashtenders

In de vorige editie van de Tribune las je over de zeer bedenkelijke en vooral onveilige toestand van de amper drie jaar oude Ziegler crashtenders (brandbestrijdings- en reddingsvoertuigen, specifiek ontworpen voor de luchtvaartbrandweer). Gezien de ernst van de situatie, plaatste de ACOD dit punt opnieuw op de agenda van de ondernemingsraad van augustus.

De directie liet weten dat er een gerechtelijke procedure voor ontbinding van het aankoopcontract zal worden opgestart en dat de crashtenders in kwestie een grote onderhouds- en herstelbeurt krijgen. Een delegatie bestaande uit medewerkers van FES en VMS zullen de wagens daarna aan een grondige controle onderwerpen. Het was alleszins een eis van onze delegatie om deze controle met kennis van zaken en dus door eindgebruikers te laten uitvoeren. BAC zal ondertussen onderzoeken hoe de onbetrouwbare en onveilige

crashtenders inclusief onderhoudscontract kunnen worden vervangen. De ACOD blijft dit dossier uiteraard van zeer nabij opvolgen want bescherming en veiligheid moet steeds verzekerd worden.

Functiewaardering bedienden

BAC zal een tender (Q1 2021)- waarvan de criteria zullen worden besproken met de vakbonden- uitschrijven om een nieuwe partner voor de functiewaardering te zoeken. Omdat dit een zeer intensief proces is, wordt verwacht dat BAC pas in de loop van Q3 2021 de keuze voor een nieuwe partner zal kunnen maken. In afwachting hiervan blijft het standaardproces doorlopen en zal de onderhoudscommissie bij de huidige partner blijven. De afspraak is wel dat er met een nieuwe contactpersoon moet worden samengewerkt. De ACOD blijft erop hameren dat in het belang van de werknemers met een betrouwbare partner wordt gewerkt.

Sociale verkiezingen

De laatste stappen werden gezet om de procedure voor de sociale verkiezingen terug op te starten. De verkiezingen zullen nationaal plaatsvinden in de periode die aanvangt op 16 november en eindigt op 29 november 2020. Voor BAC valt de verkiezingsdag op maandag 23 november 2020.

Annuska Keersebilck

Proximus-callcenters

Het management faalt over de hele lijn

De impact van CoViD-19, het commercieel succes van Flex, de Back To School-promo's, technische incidenten en zelfs onweders zorgden voor een onverwachte verhoging van de oproepen en immens lange wachttijden in de callcenters van CHC en DSC, met alle gevolgen van dien voor de medewerkers. Of dat is toch de uitleg die het management van CHC en DSC op vraag van de ACOD gaf in de SOC-werkgroep.

Uiteraard kunnen we er niet omheen dat CoViD-19 het gedrag van de klant heeft gewijzigd en dat er zo bijkomende druk op de callcenters ontstond. Toch constateren we opnieuw dat we vooral te maken hebben met een management dat geen correcte inschattingen kan maken en al zeker niet van eigen commercieel succes.

Het management beslist een extra focus te leggen op het aantal oproepen dat opgenomen wordt door de operatoren, laat coaches oproepen opnemen, vraagt jobstudenten om langer aan de slag te blijven, laat externen begeleiden door interne medewerkers en wil nu ook nog eens medewerkers overuren laten presteren. Ondertussen vergeet het dat er nog collega's zijn die omwille van FFP nog steeds geen job hebben.

Bovendien vergeet het management te vermelden dat de systemen (de ene bug na de andere) nog steeds niet deftig werken, terwijl ze in het kader van het FFP-transformatieplan de centers hebben laten leeglopen onder het mom van digitalise-

ring en automatisering, waardoor de druk op de overblijvers sowieso al enorm was.

Ook zijn engagementen kan het management niet nakomen en daarvoor trekt het de CoViD-19-paraplu op. Het beseft niet dat medewerkers door het bos de bomen niet meer zien, meer dan ooit de schiet-schijf van ontevreden klanten zijn en bovendien geconfronteerd worden met onhaalbare objectieven en moeten wachten (of eerder hopen) op de zoveelste neutralisatie om hun bonus te kunnen halen.

De ACOD maakte aan het management duidelijk dat we deze gang van zaken nooit zullen aanvaarden. De medewerkers mogen niet de dupe blijven van verkeerde inschattingen en slecht werkende systemen. Of hun ogen zijn opengegaan durven we te betwijfelen. Voor ons moeten de medewerkers en hun welzijn centraal blijven staan, ook in deze moeilijke tijden.

Annuska Keersebilck



Proximus

Nieuws uit het Paritair Comité

CUO-OST: verzoening werkon- derbreking OST Area 1

In tegenstelling tot ACV en VSOA sloot de ACOD de verzoeningsvergadering naar aanleiding van de werkonderbreking van 11 maart 2020 bij CUO/OST/Field in D1 negatief af. De voorgestelde engagemen-

ten bieden onvoldoende garanties als we deze spiegelen aan de initiële verzuchtingen van de technici.

Het management had geen oor naar de aangekaarte problemen die aan de oorzaak lagen van de werkonderbreking, zoals de hoge werkdruk, de opleidingen, het niet leveren van materiaal aan de technici,

problemen bij de toekenning en duidelijkheid van werkbevelen. Het management was vooral bezig met het uitvoeren van zijn toekomstplannen.

Op eenvoudige vragen zoals het invoeren van evaluatiefiches, het vereenvoudigen van de procedure voor de terugname van werkbevelen of het krijgen van inspraak in

de verlofplanning, werd niet geantwoord. Integendeel. Dit geeft alleszins geen blijk van vertrouwen ten aanzien van de technici. Bovendien verhoogt het enkel de werkdruk.

De drie vakbonden eisten ook dat de technici opnieuw telefonisch contact zouden kunnen opnemen met de ondersteunende diensten. Dit werd eerst toegezegd, maar later veranderd in het verslag, zonder goedkeuring van de vakbonden.

Op de zitting van het Paritair Comité gaven zowel ACV als VSOA toe dat de problemen allesbehalve zijn opgelost. De ACOD kan alleen maar besluiten dat deze verzoening negatief afronden de juiste beslissing was.

CUO-CSC-ASA: verzoening werkonderbreking ASA/FONS-BONS Hasselt

De verzoeningsvergadering naar aanleiding van de werkonderbreking van 14 april 2020 bij ASA/FONS-BONS in Hasselt werd door de drie vakbonden positief afgesloten. Er was voordien een werkonderbreking omwille van ongerustheid over de afschaffing van het center in Hasselt en het verlies van werkgelegenheid. Het personeel was ook bezorgd over de druk op de medewerkers door de te behalen resultaten, de versnippering van taken met als gevolg minder specialisatie en kwaliteit, alsook het eisen van te veel skills.

Met het aantrekken van een nieuwe coach

en coach-manager gaf het management aan dat het center van Hasselt behouden blijft. De trainingen qua skills zullen worden uitgesteld tot er duidelijkheid is over niche-skills binnen steam en wie als vrijwilliger zal instappen in de steam circles. Het management beklemtoonde dat er geen focus ligt op individuele cijfers en het zal ook de communicatie verbeteren.

De ACOD is zich ervan bewust dat niet alle problemen of bezorgdheden direct kunnen weggewerkt worden. De engagementen van het management zijn hoopgevend, maar we volgen dit lokaal verder op om te zorgen dat alles goed verloopt.

Annuska Keersebilck

Proximus Wat staat er in de ontwerp-cao 2019-2020?

De onderhandelingen tussen de vakbonden en de directie van Proximus over de cao 2019-2020 leverden begin september een ontwerp op. We sommen alvast enkele elementen uit het ontwerp op.

- Bediendenstatuut voor alle medewerkers (met garantie dat er geen loonverlies is).
- Consumptiecheque van 250 euro (belastingvrij en vrijgesteld van sociale lasten).
- Eindejaarsgeschenk van 50 euro (cadeaucheque of waardebon).
- Flexibel mobiliteitsbudget voor de huidige medewerkers zonder mobiliteitsplan, dat kan worden gebruikt voor fietsleasing, NMBS-parkeren en/of privé-treinkaartjes.
- Uitbreiding van de tussenkomst voor schoolabonnementen bij de MIVB, De Lijn en TEC.
- Verhoging thuiswerkdagen van twee naar drie dagen per week op vrijwillige basis.
- Upgrade Ambassador-plan naar Flexaanbod en goedkopere mobiele plannen voor gezinsleden.

- Verhoging gsm-budget naar 150 euro per jaar met de mogelijkheid om tot een maximumbedrag van 500 euro te 'sparen' na de laatste bestelling.
- Tussenkomst voor medewerkers die geen toegang hebben tot het Proximus Intern TV-netwerk.
- Verdubbeling tegemoetkoming voor kinderopvang.
- Mogelijkheid om een laptop te kopen tegen een gereduceerde prijs voor elk nieuw schooljaar en met specifieke betalingsmodaliteiten.
- Bedrijfswagen voor M3/V3-medewerkers.
- Aan een medewerker die terugkeert na een afwezigheid de gelegenheid geven zich opnieuw 'in te werken'.
- Werknemers van 50 jaar of ouder die een zware functie uitoefenen: voor technicus lasser en technicus optische vezel een uitbreiding van het recht op een deeltijdse loopbaanonderbreking met een extra premie boven op de onderbrekingstoelage.

- Uitbreiding opleidingsmogelijkheden voor alle medewerkers.
- Pre-hospitalisatieperiode van drie maanden in plaats van twee voor zowel actieve als niet-actieve medewerkers.
- Uitbreiding telecomvoordelen voor niet-actieven.

De verschillende luiken van het ontwerp, zoals ze met de vakbonden op basis van hun eisenbundels werden besproken, werden ondertussen via mail naar alle leden verstuurd die ingeschreven zijn voor onze nieuwsbrief (kijk ook je ongewenste e-mails na). Omwille van CoViD-19 kunnen er helaas geen ledenvergaderingen worden georganiseerd zoals we dat gebruikelijk doen bij cao-onderhandelingen. Wil je reageren op deze ontwerp-CAO of wil je er een exemplaar van ontvangen, stuur dan een mailtje naar 1900@cgspacod.be.

Annuska Keersebilck

B-FAST Gekortwiekt door 'goed bestuurder' Jan Jambon

B-FAST (Belgian First Aid and Support Team) is een interdepartementale structuur die de verzending van Belgische noodhulp naar het buitenland organiseert, meestal op Europees niveau. Op vraag van de Europese Unie stuurt België dan een B-FAST-team uit. De samenstelling van een team hangt af van het type interventie en dus van het type ramp (overstromingen, vervuiling, vloedgolven enz.).

“Er is geen specifieke vraag naar menselijke aanwezigheid in Beiroet”, vertelde minister van Buitenlandse Zaken Philippe Goffin (MR) in Terzake na de zware ontploffing daar begin augustus. Mocht Libanon willen, dan zouden Belgische teams klaarstaan om te vertrekken. Op de vraag of het B-FAST Search & Rescue Team überhaupt nog bestaat, antwoordde de minister dan ook resoluut: “Ja.”

Echter, door de besparingen en het tekort aan investeringen tijdens de vorige legislatuur, toen ‘goed bestuurder’ Jan Jambon nog minister van Binnenlandse Zaken was, is de organisatie als een kaartenhuisje in elkaar gevallen. Het materiaal is er nog, maar verdeeld over de eenheden van Civiele Bescherming. Ze zouden dit enkel nog kunnen aanwenden voor binnenlands gebruik, ter ondersteuning van de brandweer. Maar internationale inzet, dat kan niet meer.

Een belangrijke reden waarom het Search & Rescue Team niet meer bij buitenlandse rampen ingezet kan worden, is dat de internationale licentie van het team vervallen is. Die erkenning is nodig om internationaal te mogen optreden als hulpteam en moet om de vijf jaar vernieuwd worden door aan een praktijkoefening deel te nemen. Helaas had toenmalig minister Jambon beslist om uit de cockpit te stappen

en zich niet meer in te schrijven voor de hernieuwing. Daarom mag het Search & Rescue Team van B-FAST niet meer optreden in het buitenland.

De licentie werd niet meer vernieuwd uit ‘budgettaire overwegingen’. Dit is dus een politieke keuze. Zo’n hernieuwing kost ook tijd, tot wel anderhalf jaar voorbereiding: internationale afspraken, het voorbereiden van de oefeningen, de training van personeel, een portfolio opstellen en aanvragen indienen.

Het is gezichtsverlies, triestig en beschamend. Zeker als je weet dat we in het verleden sommige van die teams die wel gegaan zijn, geholpen hebben met de opstart en begeleiding van hulpverlening bij rampen. Waarschijnlijk is Jambon dit vergeten.

Tony Six



Foto: Belga - Nicolas Maeterlinck

CoViD-19 bij Defensie Vechten tegen een onzichtbare vijand

Ook Defensie neemt sinds het begin van de pandemie maatregelen om het eigen personeel en hun families te beschermen tegen de gevolgen van het coronavirus CoViD-19 en om verdere verspreiding in te dijken. De prioriteit ligt bij de gezondheid van het personeel en het verderzetten van alle 'essentiële taken' die ervoor moeten zorgen dat Defensie zijn huidige en toekomstige opdrachten in binnen- en buitenland kan verderzetten.

Werkhervattingsplan

Net zoals in andere sectoren was de heropstart van bepaalde activiteiten bij Defensie ook nodig. Omdat de meeste eenheden hun activiteiten nooit hebben stopgezet, spreken we eerder van een doorstart.

Aan het Transitie Team werd gevraagd de doorstart concreet vorm en inhoud te geven. De klemtoon van dit werkhervattingsplan ligt vooral bij rekrutering, selectie en vorming; steun aan de Natie en de uitvoering van operaties. De doorstart zou gefaseerd en progressief gebeuren.

Gezien geen algemeen beleid kon worden gevoerd, moest er rekening gehouden worden met de specifieke situatie op de werkvloer in de verschillende eenhe-

den of kwartieren en werden nieuwe en aangepaste procedures uitgewerkt. De lokale autoriteit heeft, in nauwe samenwerking met de vakbonden, tijdens de basisoverlegcomités de doorstart gerealiseerd binnen het kader dat opgelegd werd door het Transitie Team. Tijdens het overleg hebben we het welzijn van ons personeel steeds vooropgesteld, wetende dat een restrisico gelijk aan nul niet bestaat.

Terug naar de eenheid

Nadat de Nationale Veiligheidsraad de versoepeling van maatregelen had voorgesteld, was het voor Defensie het moment om de volgende fase aan te vatten. Tot nu toe was telewerk of thuiswerk de norm en voor de functies waarin dit mogelijk was, werd het positief ervaren. Voor Defensie was het echter ook noodzakelijk oog te hebben voor de psychosociale aspecten. Een terugkeer naar de werkplaats en het weerzien met de collega's dragen immers positief bij tot de korpsgeest.

Tweede golf

Ook Defensie ontsnapt niet aan de onzichtbare vijand. De voorbije weken werden ook in onze organisatie een aantal

besmettingen vastgesteld. Als gevolg van de beslissingen heeft Defensie haar richtlijnen ook onmiddellijk aangepast.

Defensie blijft haar activiteiten voortzetten. Telewerken thuis verdient waar mogelijk de voorkeur en de lokale overheid heeft de bevoegdheid om afwijkingen toe te staan wat het maximaal aantal dagen telewerken betreft.

Voor de functies waar de aanwezigheid van het personeel op de werkplek noodzakelijk is, zal er een beknopte risicoanalyse worden uitgevoerd om de gezondheid en de veiligheid van de betrokken personeelsleden te vrijwaren.

Er wordt getracht de professionele bubbel bij deze activiteiten zo klein mogelijk te houden en ze zeker niet onderling te mengen.

Defensie besliste ook dat het gebruik van een mondkapje in een militair kwartier zowel binnen als buiten de gebouwen verplicht is.

Door de heropflakking van de coronapandemie zijn er bijkomende denkkaders verspreid voor de veiligheid en de gezondheid van het personeel om deze vijand te isoleren en zo snel mogelijk te verschalen.

Robby Huysmans



Foto: Belga - Eric Lalmand

Selor CoViD-19 wijzigt de testprocedures

De jongste tijd kregen we vragen over de aanpassingen voor aanwervingsexamens door. Om dit in context te plaatsen, geven we duiding hierbij.

Nieuwe selectieprocedure

Op haar website gaf Selor uitleg over de nieuwe selectieprocedure. Wij citeren.

“Omwille van CoViD-19 en de dringende nood van verschillende overheidsdiensten aan nieuwe medewerkers, werd een specifieke selectieprocedure opgesteld: alle overheidsdiensten zullen nieuwe medewerkers die laureaat zijn van deze selectie kunnen aanwerven voor uiteenlopende functies. Het enige dat jij hoeft te doen is je kandidaat stellen. Voldoe je aan de deelnemingsvoorwaarden (zie rubriek ‘deelnemingsvoorwaarden’), dan word je uitgenodigd om een computergestuurde test af te leggen. Indien je voor deze test slaagt, word je opgenomen in de zogenaamde wervingsreserve. Afhankelijk van je rangschikking zullen de verschillende organisaties je dan concrete jobs aanbieden, met een specifieke beschrijving van hun professionele context. In functie van het gevraagde profiel, kunnen hierbij nog bijkomende diploma- en/of ervaringsvereisten gevraagd worden. Ben je geïnteresseerd en voldoe je aan de deelnemingsvoorwaarden, dan word je uitgenodigd voor een bijkomende specifieke proef (vaak een interview waar je jouw competenties en motivatie kan tonen). Slaag je voor deze test, dan word je aangeworven.”

Deze inschrijvingen liepen tot 3 juli 2020.

Wat verandert er concreet?

Tijdens de coronacrisis hebben we verscheidene informele overlegmomenten gehad met de FOD BOSA en meer specifiek met het DG R&O, waartoe Selor behoort. Om de continuïteit van de aanwervingen te verzekeren, werden aan Selor plannen voorgelegd over de manier waarop het in de toekomst de testen zou afnemen.

Een van de aspecten waren de aanwervingsexamens. De vertegenwoordigers deelden mee dat hier tijdelijk zou afgestapt worden van de generieke testen

in hun vroegere vorm (postbakoefening, abstract redeneeroefening en SJT). Er zou eerst een specifieke test (zonder postbakoefening) komen en daarna zou al naargelang van welke FOD je de aanbieding effectief wil aannemen een tweede test (meestal een interview) plaatsvinden. Selor verzekerde dat het met deze twee testen alle competenties kan testen. Het grote voordeel hiervan is een kortere tijd van rekruteren. Dat kunnen we als vakbond toejuichen. We steken niet onder stoelen of banken dat ook de FOD BOSA met Selor niet gespaard is gebleven van de grote besparingen op de federale ambtenaren onder de laatste rechtse regering. De dienstverlening (testen organiseren) stond en staat enorm onder druk. Er kleeft natuurlijk ook een nadeel aan deze verandering. Mensen die geslaagd waren voor het eerste gedeelte (de generieke screening), waarvoor de vrijstelling drie jaar geldig was, vielen uit de boot. Selor ziet dat enigszins anders. Het stelde dat de generieke testen gewoon worden afgeschaft en dat de kandidaten vroeger ook een tweede en derde proef moesten afleggen. Voor de specifieke test die nu gevraagd wordt als eerste test, zal de vrijstelling maar één jaar gelden. Voor de leden is dit verwarrend omdat in de specifieke proef ook wordt teruggegrepen naar bijvoorbeeld de SJT-testen. Het is wel zo dat vroeger soms bij het tweede gedeelte (het specifieke) ook een tweede SJT-oefening werd gevraagd. Met een SJT kan men verschillende competenties testen.

Invoering van een online interview en testen?

De grootste discussie ging over het invoeren van het online interview. We kunnen er enigszins begrip voor opbrengen dat dit tijdelijk zou ingevoerd worden, maar we hebben weinig vertrouwen dat dit ook voor de toekomst de goede methode is. Wij moeten erop toezien dat iedereen gelijke kansen krijgt en dat de tests in alle onafhankelijkheid en eerlijkheid verlopen. Na vele vergaderingen (via video) besliste Selor dat het online interview zou behouden blijven, maar het houdt wel rekening met onze opmerkingen. Zo zal iemand die

thuis geen pc zou hebben of niet op een rustige manier het interview zou kunnen afleggen, een pc ter beschikking krijgen in de gebouwen van Selor en het treinticket zou terugbetaald worden. We zullen deze nieuwe manier van testen met een interview online hoe dan ook met argusogen blijven opvolgen en ze jaarlijks laten evalueren door een commissie. Selor werkt ook aan een systeem om p-testen online te laten plaatsvinden. Ook daar hadden we veel opmerkingen over de gelijkheid van kansen voor iedereen. Er werd een consensus gevonden dat de tests op de werkplaats (een FOD, Parastale..) kunnen doorgang vinden.

Al deze nieuwe methoden zullen veel vragen oproepen bij onze leden. De doelstelling moet echter zijn dat Selor onafhankelijk kan blijven werken, zonder dat privébedrijven die azen op de rekrutering van ambtenaren de zaak kunnen overnemen. We mogen niet in de val lopen die de vorige regering opzette om alles te laten verrotten en dan bepaalde zaken te privatiseren.

Kurt Sissau

Vorbereiding Selor-tests

De ACOD organiseerde de jongste jaren regelmatig vormingen om de leden een inzicht te verschaffen in hoe de tests verlopen bij Selor. Door corona was dit de voorbije maanden heel moeilijk te organiseren. We roepen op feedback te geven over de inhoud van de nieuwe tests. Met deze informatie kunnen wij jullie ook in de toekomst helpen met de voorbereiding op de tests. Mail naar kurt.sissau@acod.be





FOD Financiën

Pertinente vragen bij veralgemeend telewerk

Covid-19 zet alle zaken op scherp. Zo is ook het speelveld rond telewerk helemaal veranderd. Het lijkt onvermijdelijk dat na afloop van deze crisis vele werkgevers en werknemers vragende partij zullen zijn voor verdere versoepelingen rond het toestaan of invoeren van telewerk op een steeds grotere schaal. Ook bij de FOD Financiën is telewerk tot nader order de norm. Voor velen die met pendelstress geconfronteerd worden, lijkt telewerk ook een geschenk uit de hemel. ACOD Financiën begrijpt dat maar al te goed. Daarom zijn we eerder akkoord gegaan met de invoering van occasioneel telewerk en met werken vanuit een satellietkantoor.

Revolutie?

ACOD Financiën is nochtans een koele minnaar van telewerk. Werknemers vinden op hun werk ook sociale contacten. Veralgemeend telewerk dreigt die sociale contacten fel te verminderen. Daarnaast is de enige macht, die werknemers kunnen doen gelden, de macht van hun getal. Dankzij die macht hebben we als vakbond vele verworvenheden bekomen voor de werknemers. Veralgemeend telewerk neigt er toe werknemers te atomiseren. Occasioneel telewerk (maximum drie dagen per week)

remt het gevaar van verminderde sociale contacten en van atomisering af. Samen met de mogelijkheid om vanuit een satellietkantoor te werken, worden de gevolgen van de mobiliteitscrisis ook enigszins verzacht. De coronacrisis zet deze verzachtelingen op de helling. Zo zijn de satellietkantoren tot nader order buiten werking gesteld. Veralgemeend telewerk is ook tot nader order de norm. Het ziet er naar uit dat deze veralgemening van telewerk een blijver zal worden. Waarmee zich een nieuwe 'revolutie op de werkvloer' voltrekt.

Thuisindustrie

Lang geleden was er thuisindustrie. Er waren geen regels. Zich verenigen om samen een vuist te maken, was uiterst moeilijk, zo niet onmogelijk. Geleidelijk werd de productie gecentraliseerd in manufacturen en fabrieken. Daar werd de menselijke arbeidskracht een verlengstuk van de machines. De dagtaak was lang, het ritme moordend. Werknemers werden zo wel samengebracht in een groot collectief. Met de kracht van dat collectief kon de werktijd worden ingekort, werd een rem gezet op de uitbuiting en ging het loon stevig omhoog.

Dynamic Office

Vandaag dreigt (al van voor de coronacrisis) de omgekeerde beweging. Zo worden plannen gesmeed om 'bedrijfsruimten te optimaliseren', via het 'dynamic office'. Op zo'n werkplek wordt slechts plaats voorzien voor een beperkt deel van alle werknemers. De 'boventallige' werknemers worden geacht met vakantie te zijn, met ziekteverlof of... te telewerken.

Disciplineren

Waar telewerk een 'bevrijding' lijkt, vereist het 'dynamic office' wel disciplineren. Er moet gepland worden wie, wanneer en hoelang gebruik maakt van de schaarse plaatsen. Deze disciplineren staat niet op zichzelf. Zo is de bedrijfscultuur bij de FOD Financiën van oudsher gestoeld op kennis van de fiscale materie. Anders gezegd: men werd geen chef omdat men leidinggevende capaciteiten had, wel omdat men fiscale regels uit het hoofd kende. Zulke chefs hebben soms weinig vertrouwen in hun 'ondergeschikten' en willen hen constant controleren. Deze erfenis wrekt zich tijdens de zich nu voltrekkende 'revolutie op de werkvloer'.

Onbehaaglijk

Permanente controle door de directe chefs van telewerkers is quasi onmogelijk. Ondanks pogingen tot het opleggen van een 'memoriaal' van via telewerk uitgevoerde taken. De onmogelijkheid tot totale controle door de directe chefs betekent wel niet dat de telewerker helemaal niet gecontroleerd wordt. Alleen gebeurt die controle nu door een 'onzichtbare macht'. De telewerker ondervindt het onbehaaglijke gevoel van toezicht door een onzichtbare 'Big Brother'. Waardoor de telewerker zich opgejaagd voelt.

Permanente bereikbaarheid

Dit vervreemdende en opjagende fenomeen wordt versterkt door een andere 'gunst' van de werkgever. Zo heeft de FOD Financiën het moeilijk om gekwalificeerd personeel aan te trekken, waardoor tal van functies van niveau B en A steeds moeilijker worden ingevuld. Daarom heeft de FOD Financiën beslist elke medewerker een smartphone te bezorgen. Op zich leuk, zo'n goedkoop en performant gadget. Maar er zit wel een keerzijde aan. De medewerker heeft pas echt iets aan zo'n smartphone als hij of zij deze permanent gebruikt. Waardoor de scheidingslijn tussen werktijd en persoonlijke tijd mistig wordt. Bepaalde chefs zien er geen graten in hun ondergeschikten buiten de normale werkuren opdrachten of vragen te sturen. Strikt genomen hoeven die ondergeschikten enkel tijdens hun werkuren daarvan kennis te nemen. Als de smartphone echter permanent in gebruik is, kan de werknemer niet anders dan permanent op de hoogte zijn van de wensen der leidinggevende. Vele studies wijzen uit dat deze 'permanente bereikbaarheid' – samen met de opjagende druk – een grote rol speelt in de forse toename van stress-gerelateerde aandoeningen, zoals burn-out.

Recht op onbereikbaarheid

Het is daarom dat er dringend nood is aan een 'recht op onbereikbaarheid', zoals in Frankrijk. In België is er tot nu toe enkel sprake van een vage verplichting om de work-life-balans te respecteren. Bij de FOD Financiën heeft de ACOD de vraag naar invoering van dit recht op onbereikbaarheid al meerdere keren op tafel gelegd. Telkens opnieuw bezweert de overheid ons dat zij zich bewust is van het "poten-

tiële probleem", maar dat de werknemer zijn/haar toestellen 'gewoon' moet uitschakelen na de normale werkuren. Dit antwoord voldoet niet, omdat vele werknemers zich dan meteen ook afsluiten van hun persoonlijk netwerk en omdat de verantwoordelijkheid rond veiligheid en preventie hierdoor verlegd wordt naar de werknemer zelf.

Overleg

Een recent artikel stelt dat "bedrijven van hun personeel niet kunnen eisen dat ze 24 uur op 24 of 7 dagen op 7 beschikbaar zijn. Als bedrijven dat toch eisen, kunnen werknemers hen voor de rechter slepen en krijgen de bedrijven wellicht boetes opgelegd. Behoorlijk overleg met wederzijds respect lijkt dus essentieel." Precies daarom heeft de ACOD de kwestie van het recht op onbereikbaarheid bij de FOD Financiën opnieuw op de dagorde geplaatst van het Tussenoverlegcomité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Ergonomie

Daarnaast stelt de ACOD de vraag hoe en wanneer de FOD Financiën haar telewerkend personeel zal voorzien van voldoende ergonomisch materiaal én meubilair. Het werken met een laptop op de hoek van de keukentafel is niet wenselijk. Tal van medische klachten komen eruit voort (oogaandoeningen, rugpijnen, ...). Er is dan ook nood aan extra beeldschermen en ergonomisch kantoormeubilair (tafel, stoel, ...) voor de telewerkers. Het kan niet zo zijn dat het personeel zelf opdraait voor deze kosten! Temeer daar de FOD Financiën veel gewin haalt uit zijn telewerkende medewerkers. Deze 'winst' mag niet geboekt worden op de rug van telewerkende ambtenaren.

Forfaitaire vergoeding?

Verder stelt zich ook de vraag naar een gepaste vergoeding voor telewerk. In het KB van 13/07/2017 betreffende de toelagen en vergoedingen wordt de vergoeding voor kosten van verbindingen en communicaties beperkt tot 20 euro per maand, niet geïndexeerd. Wat lang niet alle kosten dekt. Het bedrag van deze vergoeding moet dan ook omhoog. Het is hemeltergend dat de 'rulingdienst' van de FOD Financiën regelmatig toestemming geeft aan privébedrijven om hun personeel een

belastingvrije telewerkvergoeding toe te kennen van 126,94 € per maand, terwijl het personeel van de FOD Financiën zelf het moet stellen met een schamele 20 € per maand. De kosten die de personeelsleden van de FOD Financiën maken, komen toch evenzeer ten goede aan de werkgever?

Productiviteitstoelage

Daarnaast stelt zich ook de vraag naar een toelage voor de via telewerk verrichte **arbeid** (en dus niet alleen "voor de gemaakte **kosten** voor verbinding en communicatie"). Een invloedrijke studie van professor Nicholas Bloom van de Amerikaanse Stanford-universiteit wijst namelijk uit dat de productiviteit van een telewerker ongeveer 13,5% hoger ligt dan die van een niet-telewerker.

Herziening KB

ACOD Financiën is dan ook vragende partij om het KB rond de toelagen en vergoedingen opnieuw ter discussie te stellen. Voor ons dient die discussie te leiden tot een meer evenwichtige en billijke remuneratie voor telewerk. Want als werkgevers in het algemeen en het management van de FOD Financiën in het bijzonder de coronacrisis in hun voordeel proberen aan te wenden, dan staat ACOD Financiën erop dat de daaruit voortvloeiende 'revolutie op de werkvloer' ook de werknemers ten goede komt. Als daarmee geen of onvoldoende rekening wordt gehouden, dan zou de 'revolutie **op** de werkvloer' weleens kunnen uitdraaien op een revolutie **van** de werkvloer.

Peter Veltmans

Regionale luchthavens in de problemen?

De Vlaamse regering financiert nog steeds volop de regionale luchthavens Oostende-Brugge en Antwerpen-Deurne. Ze stelt de infrastructuur ter beschikking van het Franse bedrijf EGIS. Dat krijgt bovenop subsidies ook beveiligingspersoneel en brandweer gratis erbij. Het overige personeel moet EGIS wel betalen, zij het wel hoe minder hoe liever. We kijken met veel spijt in het hart terug naar de tijd dat alles in Vlaamse overheidshanden was.

Geregeld rijzen er problemen, meer nog in Oostende dan in Antwerpen. Dit heeft te maken met één leidinggevende die van personeel pesten een hobby maakt, onder de vleugels van de CEO van EGIS.

Deze schermt met het argument dat de zaken zo slecht gaan dat hij de dame in kwestie niet kan vervangen. Ze slaagt erin de meest ongunstige uurroosters te op te stellen, waarvan uiteindelijk niemand beter wordt. Ook laat ze de beveiligingsagenten naast de verplichte opleidingen andere activiteiten uitvoeren, waarvan niemand begrijpt waarom. Het contrast met de luchthaven van Antwerpen-Deurne kan niet groter zijn.

De ACOD diende in gemeenschappelijk vakbondsfront een stakingsaanzegging in. De CEO schoot wakker, maar niet zoals we hadden verwacht. In plaats van de dame die alles in de war stuurt, schoof hij de personeelsdirecteur die beide luchthavens

onder de vleugels nam aan de kant! De beveiligingsagenten zullen dezelfde opleidingen blijven krijgen, maar hun leidinggevenden zullen dit mee opvolgen. Rond nieuwjaar volgt er een evaluatie.

Wij hebben nog niet het laatste gezien in dit verhaal. Bovendien vrezen wij ook voor het voortbestaan van de luchthavens onder EGIS. Het bedrijf teert op de subsidies van de Vlaamse overheid en zal vragen om nog meer geld te pompen in deze luchthavens die sinds de komst van EGIS al even weinig of zelfs minder rendabel zijn dan ervoor.

Jan Van Wesemael

foto: LimoWreck



VDAB

Succesvolle personeelsvergaderingen en verzet tegen besparingen

In de vorige editie van Tribune gaven we al aan dat er de voorbije weken heel wat beroering ontstond bij het personeel en de vakbonden van de VDAB. Oorzaak hiervan is het nieuw personeelsplan waarin forse besparingen worden aangekondigd. De Vlaamse regering legt de Vlaamse overheidsdiensten een personeelsvermindering op van 1450 'koppen'. De VDAB moet daarvoor 419 personeelsleden laten afvloeien tegen 2024.

Men wil vooral besparen op de administratieve functies en een deel bij staf en experts. Bij het personeel van de servicelijn wil men ingrijpen op de arbeidsvoorwaarden. Het grootste deel van de besparing zou bij het personeel van schoonmaak en catering liggen, daar wil men naar volledige privatisering gaan. Maar ook een deel van de consultants en instructeurs liggen onder vuur. De hoge niveaus worden grotendeels buiten schot gelaten en worden versterkt. Begrijpen wie kan...

Eerst stevige onderhandelingen, maar....

We zitten momenteel volop in sociaal overleg en onderhandeling over dit besparingsplan met het VDAB-management. ACOD Overheidsdiensten wijst de door de Vlaamse regering opgelegde besparingen af. Dit is niet werkbaar en zet personeel en dienstverlening aan de burgers onder zware en ongezonde druk. Tijdens de onderhandelingen legden we een driedelig alternatief op tafel gelegd.

1. Besparen op de dure uitbesteding en outsourcing aan (privé) partners. De uitbesteding kost immers meer dan 110 miljoen euro per jaar.
2. Er kan eveneens bespaard worden op dure consultancy.
3. We stellen ook vast dat er de komende vier jaar ongeveer 900 VDAB-personeelsleden met pensioen gaan. Als de VDAB dan toch moet afslanken, zit hier een 'opportuniteit' om via de 'kaasschaafmethode' te werken.



...re-ACTIE indien nodig

Vanaf september startten we in gemeenschappelijk vakbondsfrent met personeelsvergaderingen in alle provincies, met aandacht voor de coronamaatregelen uiteraard.

We hielden verschillende sessies in beperkte groepen en ook grote online personeelsvergaderingen. Daar informeerden we het personeel, de gevolgen aangegeven en reactie gevraagd.

De personeelsleden waren zeer duidelijk: zij steunen volledig hun vakbonden in het verzet tegen de besparingen. Wij hebben een ruim mandaat om stevig te onderhandelen maar ook reactie voor te bereiden indien de onderhandelingen zouden mislukken.

Naast de personeelsvergaderingen namen we met de vakbonden ook andere initiatieven om de druk te verhogen. We lanceerden een petitie bij het personeel om het verzet op gang te trekken, we zullen begin oktober met deze petitie een actie voeren.

In juli hadden we een eerste gesprek gehad met de bevoegde minister van Werk, mevrouw Crevits, en vragen nu nog een extra gesprek vooraleer de Raad van Beheer beslist in oktober.

De vakbondssecretarissen hebben begin september een overleg en bespreking met de voorzitter van de Raad van Beheer gehad.

Het ontwerp van personeelsplan, de besparingsdoelen en -manieren moeten herzien worden, daarvoor moet ruimte zijn binnen de onderhandelingen in september en oktober. ACOD Overheidsdiensten is een betrouwbare partner in onderhandeling en actie!

Chris Moortgat

Thuiswerk Valt niet in goede aarde bij alle leidinggevendenden...

De Vlaamse overheid besliste dat wegens het gevaar op coronabesmetting op kantoor en trein, bus, metro tot eind oktober thuiswerk de regel blijft waar dit mogelijk is. Volgens ACOD Overheidsdiensten is dit een correcte en noodzakelijke beslissing, genomen op voorstel van het CCVO, de expertencel van de Vlaamse overheid, die tot vandaag de coronasituatie deskundig en correct heeft begeleid.

We werden er echter door attente militanten op gewezen dat dit niet overal even consequent zou worden toegepast. Bij Landbouw en Visserij deed de SG Patricia De Clercq vanuit haar vakantiestek een warme oproep naar haar personeel om toch wat meer naar het kantoor in Brussel te komen, tegen de richtlijnen in. Minstens één dag op kantoor was haar idee, en liever nog iets meer. Als je een risicopatiënt bent of leeft met iemand uit een risicogroep moest je dit bespreken met je leidinggevende en samen tot een oplossing komen.

Alle gekheid op een stokje, dit gaat recht in tegen de privacy en het medisch geheim. Als leidinggevendenden ook al medisch inzicht moeten hebben, zullen er veel gebuisd zijn.

We hebben uiteraard zwaar gereageerd en druk gezet. Het was ongezien dat één persoon de gehele geloofwaardigheid van het CCVO en de veiligheid van het personeel in gevaar bracht. Na onze druk kwam ze tot volgend besluit, in een mededeling naar het personeel werd gegoten. Wij geven het bericht letterlijk weer.

"Beste collega,

De afgelopen dagen kreeg ik veel positieve bemerkingen op de communicatie van vorige week maandag over de terugkeer naar de werkvloer. Verschillende collega's feliciteerden me met de positieve keuze om mensen terug naar de werkvloer te brengen in het kader van sociale cohesie, vanuit de nood om collega's terug fysiek



te zien en te horen. Ik kreeg, net zoals ik het zelf ook aanvoel, de bedenkingen mee dat thuiswerken zeker veel voordelen heeft maar dat het eenzamer is, dat het vaak ook de verhouding privé-werk in onbalans brengt én dat je sneller betrokkenheid en overzicht verliest door minder (in-)formeel te horen en zien waar collega's mee bezig zijn.

Ik kreeg echter ook enkele negatieve reacties, weliswaar in mindere mate. Zo vonden (én vinden) de vakbonden dat ik te ver ga door afspraken maximaal in te vullen als '4 dagen per week telewerk en 1 dag kantoorwerk', ook al passen onze leidinggevendenden dit op mijn expliciete vraag heel soepel toe en hoeft die 'één dag kantoor' niet expliciet elke week genomen te worden.

CCVO (de crisiscel van de Vlaamse overheid die het kader schept waarbinnen ik als sg momenteel mag handelen) deelt mijn visie dat sociale cohesie een belangrijk element is om mensen naar de werkvloer te halen. Zij stellen zelfs expliciet dat elke leidinggevende iemand met een eenvoudige vraag tot fysiek overleg naar de werkvloer kan vragen en dat betrokkene dat dan niet kan weigeren. Maar ze delen mijn mening niet dat de meest neutrale wijze om dit te

doen is om mensen zelf die keuze te laten maken op basis van één dag kantoorwerk, met andere woorden: ik mag geen 'quotum' instellen.

Om de zaken niet verder te laten escaleren geldt daarom het volgende vanaf nu (tot een volgende beslissing): geen verplichting tot '1 werkdag in de week op kantoor (ook al hoeft die 1 dag niet expliciet elke week te worden genomen)'; een warme aanbeveling om toch geregeld op de werkvloer aanwezig te zijn; een verplichting voor diegene die opgeroepen worden door een leidinggevende. Natuurlijk blijven alle voorzorgsmaatregelen geldig bij komst naar de werkvloer. Ik benadruk nogmaals dat risicopatiënten of mensen met risicopatiënten in de omgeving uitermate voorzichtig moeten blijven en hierover zeker in overleg kunnen treden met hun leidinggevende."

Haar toegeving moet pijn hebben gedaan. We hopen echter dat haar verlof deugd heeft gedaan en alles weer op een rijtje staat. Voortschrijdend inzicht...

Jan Van Wesemael



VIA 6-akkoord Een sociaal pact voor zorg, welzijn en cultuur

Hier vindt u het ingekorte eisencahier in gemeenschappelijk vakbondsfront van de publieke sector, in het kader van de opstart van de onderhandelingen voor een nieuw Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de non-profit en social-profit (VIA 6). Na de moeizame onderhandelingen over VIA 5, komt VIA 6 al om de hoek kijken. Willen we als publieke sector het maximum halen uit dat akkoord, dan is snel ageren de boodschap. Daarom stemden we ons eisencahier grotendeels af op dat van de private sector. Door de huidige situatie willen we ook niet meer spreken over een VIA, maar willen we dat er sociaal pact wordt afgesloten.

De werknemersorganisaties van de publieke sector scharen zich volledig achter de in de inleiding van het eisencahier van de private sector geformuleerde vaststellingen. De situatie van het personeel in de openbare Vlaams gesubsidieerde instellingen

en diensten en ook de uitdagingen voor de publieke VIA-sectoren zijn immers heel sterk vergelijkbaar met die van de private sector. De noodzaak van een sociaal pact waarbij fundamentele, noodzakelijke, onduidelijke en voelbare beslissingen die op het terrein het positief verschil maken, geldt evenzeer voor de publieke sector. De komende jaren zijn er heel veel bijkomende handen nodig om ingrijpend de werkdruk te verlagen en moeten er grote inspanningen worden geleverd om de aantrekkelijkheid van een job in zorg, welzijn en socio-culturele sector te verbeteren. De voorbeelden die in het eisencahier van de private sector worden aangereikt om de aantrekkelijkheid van een job in de VIA-sectoren te verhogen, zijn integraal toepasbaar op de publieke sector. Om al die redenen zal het totale budget dat moet worden vrijgemaakt voor VIA 6 op een correcte manier moeten worden verdeeld tussen de private en de publieke

sector. De verdeling moet gebeuren op basis van de actuele voltijds equivalenten (VTE), tewerkgesteld in alle VIA-sectoren, publiek en privaats.

Volwaardig openbaar aanbod

De vakbonden van de publieke sector vragen bovendien aan de Vlaamse regering dat zij het belang van de openbare initiatieven in zorg en welzijn uitdrukkelijk erkent en stimuleert. Lokale besturen moeten opnieuw worden aangemoedigd om meer te investeren in zorg, welzijn en cultuur. Een volwaardig openbaar aanbod, naast het non-profit-aanbod, garandeert nu eenmaal dat het ook kwaliteitsvol, betaalbaar en voor iedereen toegankelijk is. De openbare sector moet de norm stellen. Het 'openbaar' karakter moet daarbij steeds gevrijwaard blijven. Toch stellen we vast dat de financiering van openbare instellingen en diensten niet

lokale en regionale besturen

steeds op eenzelfde en evenwaardige manier gebeurt als in de private sector. Dat werkt privatisering en commercialisering van essentiële dienstverlening in de hand, wat moet vermeden worden. Openbare diensten en instellingen mogen niet minder worden betaald door de overheid, enkel omdat ze publiek zijn. De verschillen in financiering moeten weggewerkt worden. Bovendien roepen we de Vlaamse regering op om er bij de federale regering op aan te dringen om de ongelijkheid die er nog altijd is bij de aanwending van de middelen van de taxshift (vermindering van de werkgeversbijdragen) tussen de private en de publieke sector weg te werken. Het kan niet, op geen enkel niveau, dat door het loutere feit dat bepaalde initiatieven openbaar zijn, zij financieel worden benadeeld. Een goede mix tussen private en publieke dienstverlening in het zorg- en welzijnslandschap is een enorme rijkdom die moet behouden en waar mogelijk versterkt worden. Dat zal enkel kunnen als de openbare sector ook over analoge instrumenten beschikt als de private sector.

Vrijmaken van budgetten

Door de coronacrisis hebben we zware klappen gekregen. Wij willen er alles aan doen om, samen met de overheid en de werkgevers, het imago van onze sector terug op te krikken. Een structureel over-

leg op alle niveaus is dan ook een absolute must. Slechts door een constructieve houding van alle actoren zullen we er samen in slagen om een op maat van bewoners en gebruikers uitgebouwde zorg- en dienstverlening te blijven verzekeren. Een en ander zal echter moeten gepaard gaan met het vrijmaken van belangrijke budgetten voor de VIA-diensten.

Eisenbundel

Gezien de sterke gelijkenissen is het niet verwonderlijk dat de assen waarrond een sociaal pact moet opgebouwd worden, dezelfde zijn als vooropgesteld in de eisenbundel van de private sector.

1. Verloning

De publieke sector vraagt, net zoals de private sector, een correcte en verbeterde verloning voor alle werknemers in alle VIA-sectoren. De private sector heeft haar eigen loonmodellen, die verschillend zijn van die van de publieke sector en die elk hun eigen historiek kennen.

Op termijn moet er een gelijkwaardige verloning komen voor het personeel van de publieke en private sector (loonharmoonisering). Waar vroeger sommige functies iets beter werden betaald in de publieke sector, is dat vandaag niet meer het geval. Zeker door de gedeeltelijke invoering van

het functieclassificatiesysteem (IFIC) in de deelsectoren van de private sector is er een kloof ontstaan tussen de verloning publiek/privaat.

Om de lonen voor alle werknemers in de VIA-sectoren te verbeteren, kan net zoals in de private sector, een onderscheid worden gemaakt tussen de geregionaliseerde VIA-sectoren (woonzorgcentra, dagverzorgingscentra, centra kortverblijf...) en de VIA-sectoren van voor de zesde staatshervorming.

1.1. Geregionaliseerde sectoren VIA

In de federale private zorgsector is de eerste fase van het IFIC-model al van start gegaan vanaf 1 mei 2018 (federaal sociaal akkoord van eind 2017). In het recent afgesloten federaal zorgakkoord van juli 2020 worden voor de federale zorgsector belangrijke middelen (500 miljoen euro recurrent) opgenomen om tot een volledige implementatie (realisatie van 100 procent van de doelbarema's) van IFIC te komen. Voor de publieke federale zorgsector is een proportioneel budgettaire equivalent voorzien op basis van de actuele verhoudingen van de voltijds equivalenten (VTE). De bedoeling is ook op federaal vlak een harmonisering van de lonen tussen de publieke en de private sector te bereiken. Een tripartite werkgroep (regering, werkgevers en werknemers) werd opgestart



om ook in de federale publieke zorgsector het IFIC-loonmodel in te voeren, weliswaar rekening houdend met zijn specificiteit. Het spreekt voor zich dat de invoering van IFIC geen nadelige gevolgen kan hebben voor het personeel. Bij een implementatie van IFIC in de publieke geregionaliseerde sectoren, net zoals dat federaal het geval zal zijn, zal rekening moeten worden gehouden met de specificiteit van de publieke sector in het algemeen en van bepaalde functies in het bijzonder. Bovendien moet de mogelijkheid blijven bestaan om ook in andere maatregelen te voorzien die de koopkracht van het personeel verhogen.

1.2. Andere VIA-sectoren (sectoren van voor de zesde staatshervorming)

Voor de andere VIA-sectoren moet er een evenwaardige loonsverbetering gerealiseerd worden. Zo niet is het risico zeer reëel dat in die diensten een job niet meer aantrekkelijk is waardoor er dan weer schaarste aan beschikbaar personeel dreigt. De sociale partners moeten hier de ruimte krijgen om na te gaan op welke manier de beschikbare middelen kunnen worden ingezet.

2. Kwalitatieve verbetering van de werk-omstandigheden

Ook hier zullen concrete voorstellen moeten worden uitgewerkt die aan de

verzuchtingen van de werknemers tegemoetkomen. Het beleid zal wellicht verdere initiatieven nemen om de schotten tussen de verschillende zorgaanbieders weg te halen (bijvoorbeeld tussen residentiële zorg en thuiszorg) waardoor het dan ook niet meer dan logisch is dat de arbeidsvoorwaarden zoveel als mogelijk gelijklopend zijn.

3. Meer personeel en aanpak van de werkdruk

De in dit kader te nemen maatregelen moeten altijd tot doel hebben om tot een reële verhoging van het personeel te komen op de werkvloer. Enkel op die manier kan de werkdruk worden verlaagd. Er moet hierover zowel op sectorniveau als op het niveau van de instelling een volwaardig sociaal overleg worden gevoerd zodat de extra middelen die daarvoor worden ingezet ook effectief resulteren in meer personeel op de werkvloer.

4. Vorming, opleiding, kwalificatie- en instroomtrajecten

De middelen voor vorming en opleiding zijn vaak versnipperd. Zoals al aangegeven in de eisenbundel van de private sector is het een absolute noodzaak dat er een substantieel budget wordt vrijgemaakt specifiek voor vorming en opleiding van personeel.

5. Uitbreidingsbeleid

Het uitbreidingsbeleid dat automatisch leidt tot meer personeel mag uiteraard niet verward worden met onze eisen voor meer personeel om de werkdruk te verlagen.

Ook bij de vastlegging van het uitbreidingsbeleid is het van cruciaal belang dat er samen met de sociale partners wordt nagegaan waar de prioriteiten moeten worden gelegd.

6. Sectorspecifieke thema's en concretisering

Ook voor de openbare sector zullen sectorspecifieke onderhandelingsfiches worden uitgewerkt, waar mogelijk samen met de private sector. Ook in die deelsectoren zoals bijvoorbeeld in de ouderenzorg, de gezins- en bejaardenhulp, kinderopvang, jeugdzorg, gehandicaptenzorg, de socio-culturele sector en de PVT's is de problematiek van de publieke sector zeer vergelijkbaar met die van de private en zijn de verzuchtingen en de verwachtingen van het personeel sterk gelijklopend.

Stuur een mailtje naar lrb@acod.be als je de volledige eisencahiers van de publieke en private sector per mail wil ontvangen.

Willy Van Den Berge, Frank Gabriels

Oproep tot kandidaturen Verficiateur financiële controlecommissie Admi-ALR-LRB

Daniel Duyck legt zijn mandaat van verficiateur voor de federale rekeningen van Admi-ALR-LRB neer. Bij deze bedanken we Daniel hartelijk voor zijn inzet en om jarenlang de functie van verficiateur op te nemen. Aangezien er op woensdag 21 oktober een Buitengewoon Statutair Congres van Admi-ALR-LRB doorgaat waarbij een

nieuwe verficiateur kan gekozen/aangesteld worden, doet de sector bij deze nog een oproep.

De kandidaten moeten voldoen aan volgende voorwaarden: behoren tot de Vlaamse Regio, geen uitvoerend mandaat bezitten en kennis hebben van het Frans. De schriftelijke kandidaturen (mail wordt

ook aanvaard) dienen binnen te komen op het secretariaat van de sector, Fontainasplein 9-11 te 1000 Brussel t.a.v. de voorzitter Willy Van Roten (willy.vanroten@cgspace.be) en dit vóór woensdag 14 oktober 2020.

Rechtzetting

In de vorige Tribune (september) sloop een zetduiveltje in onze bijdragen op bladzijde 28. Er staat: "...Het congres beslist dat er een volledige kwijting van de rekeningen verleend wordt voor de jaren 2016-2020." Dit moet zijn: "...Het congres beslist dat er een volledige kwijting van de rekeningen verleend wordt voor de jaren 2016-2019." Met dank aan een opmerkelijke lezer!

Openbare diensten zijn belangrijk

Sterke openbare diensten zijn steeds een fundament geweest van onze welvaart. In onze maatschappij nemen de openbare diensten de rol op van beschermer van de democratie. Toch zijn deze diensten steeds de eerste slachtoffers als de politieke leiders een besparingsronde aankondigen. In de lokale en regionale besturen voelen we dat maar al te zeer.

De coronacrisis heeft nog maar eens aangetoond dat alleen sterke openbare diensten in staat zijn om het hoofd te bieden aan een crisissituatie. De marktwerking bleek hier geen antwoord op te hebben. Maar ondertussen moeten we lijdzaam toezien hoe de politiek onze lokale en regionale publieke dienstverlening steeds verder afbouwde en afroemde. Het is bewonderenswaardig hoe het personeel er steeds voor gaat om met minder middelen en personeel toch kwaliteitsvol blijven functioneren.

Laat ons duidelijk zijn: er zijn grenzen aan de afbouw. En het respect ten aanzien van de publieke diensten mag ook eens blijken uit de woorden en daden van onze politieke leiders. Hiernaast kan je een trefend verhaal lezen over de kinderopvang in de stad Antwerpen. De besparingen en de drang naar privatisering ondermijnen de dienstverlening. Het gebrek aan tijd, personeel en middelen knaagt aan het nochtans zeer gemotiveerd personeel. Het wordt tijd om te spreken over een menswaardig personeelsbeleid in plaats van over efficiëntiewinsten. Onze publieke dienstverleners verdienen geen molo-tovcocktails. Ze verdienen daarentegen terecht applaus, dat omgezet wordt in een echte waardering.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Kinderopvang Pedagogisch project of belegging?

De kinderopvang heeft grote veranderingen ondergaan. Als voorbeeld nemen we de stedelijke kinderopvang van de stad Antwerpen waar een sterk pedagogische aanpak afkalft doorheen de vele besparingsrondes. Kon je vroeger de bevoegde schepen beschouwen als een ambassadeur van de stedelijke kinderopvang, dan is dat vandaag een ander verhaal. Schepen Ait Daoud (N-VA) zet volop publieke middelen in om private kinderopvang te subsidiëren.

Jaren 1980: aandacht voor pedagogie en kwaliteit

De stad Antwerpen beschikte over een netwerk van stedelijke kinderkribbes in alle districten. De kinderopvang was heel gestructureerd en erg gefocust op hygiëne. Bij het binnenkomen gingen de kinderen op het potje en vervolgens in bad. Regelmatig werd het haar gewassen en de nageltjes geknipt. De regels voor de ouders waren weinig flexibel. Zo was het verplicht de vakantiedagen te melden om het kind dan thuis op te vangen. Later evolueerde de visie van Kind & Gezin naar meer aandacht voor pedagogie en soepelheid voor ouders. De professionele kinderverzorg(st)ers kregen vele uren opleiding en werkten vanuit een gedeelde visie. Dat kinderopvang meer was dan lichamelijke zorg maakte hun beroep net superboeiend. Er was tijd om met de kinderen bezig te zijn. Een koffiepauze of een leuk moment met collega's kon er nog af. Omdat kwaliteit en hygiëne voorop stond, was er ook voldoende personeel voor de poets, keuken en wasserij. Op elk moment kon men rekenen op schrijnwerkers en loodgieters van de stadsdiensten om klussen te klaren.

Jaren 1990: besparingen

'Soberheid' en bezuinigingen in de openbare diensten typeren de jaren 1990. De besparingsrondes bij de stad Antwerpen waren niet te tellen. Bijna om de twee à drie jaar was er wel een besparingsplan. In de kinderopvang slankte het personeel af. Je stond met een of twee collega's,

waar je vroeger op drie of vier kon rekenen. Er werd geknipt in de budgetten voor speelgoed, apotheek, voeding, meubilair, doktersconsultaties, opleiding enz. De infrastructuur verkommerde.

Jaren 2000: economisch denken

Kijken door een economische bril veroverde de kinderopvang. Besparingsplannen maakten plaats voor permanente reorganisaties en 'efficiëntie-oefeningen'. In 2006 liet de stad Antwerpen een audit uitvoeren door consultants Möbius en De Witte & Morel. Het eigen aandeel in de kosten voor de kinderopvang (6,85 miljoen euro) moest omlaag. De audit berekende de 'productiviteit van de kinderverzorgsters' en stelde dat alle kinderdagverblijven hun productiviteit moesten opdrijven tot het niveau van de drie hoogste. De bezettingsgraad (aantal kinderen effectief aanwezig) moest stijgen naar 85 procent en dat werd later nog opgetrokken tot 90 procent. Volgens de audit ging 32 procent van de tijd naar observatie van de kinderen en pedagogische taken. Toch zou de productiviteit opdrijven geen afbreuk doen aan de kwaliteit van de opvang. De audit luidde ook de privatisering van het onderhoudspersoneel in. Tot dan waren begeleid(st)ers creatief en probeerden ze de hoge normen en bezetting te overleven met een minimum aan personeel. Maar als je alleen staat met 19 of 20 peuters, dan helpt creativiteit niet meer. Kinderopvang wordt dan bandwerk, pedagogisch en kwaliteitsvol werken is onmogelijk. Duurbetaalde consultancybureaus weten dat heus wel. Naast de fysieke belasting van het beroep zorgde de werkdruk voor steeds meer uitval en ziekte.

2010: kinderopvang wordt Autonoom Bedrijf

Het bedrijfsdenken zette zich door en de stedelijke kinderopvang werd een Autonoom Bedrijf in 2010. De rationalisering en verzakelijking ging verder. De stad herschikte het aanbod van 36 locaties naar 20. De entiteiten werden groter en on-



foto: Belga - Cynthia Charot

persoonlijker. Het reglement voor ouders verstrende. De houding naar het personeel versterkte met weinig empathie voor ziekte, stress en burn-out. Een strenge afsprakennota moest de onvrede en frustratie van het personeel onder controle houden.

Toch bleef de onvrede groot en bij elke actie of staking waren collega's uit de kinderopvang aanwezig. ACOD staat er sterk. Zo sterk dat de schepen het herhaaldelijk nodig vond om ouders en personeel persoonlijk aan de schrijven over het ongelijk van de actievoerders.

Ondermaatse norm van Kind & Gezin

De subsidiëring door Kind & Gezin dekte de kosten van de opvang niet in 2006 en dat doet ze vandaag nog steeds niet. De norm per begeleid(st)er was zes-en-een-halve baby's en tien peuters. Vandaag is deze opgetrokken tot 8 baby's of peuters. Vanaf twee begeleid(st)ers zelfs negen. In deze norm worden leidinggeven en logistiek personeel meegerekend. Het is de hoogste norm in vergelijking met de ons omringende landen.

De ACOD vraagt al zeer lang een verlaging van de norm per begeleid(st)er. Door het structureel tekort aan handen is de dagelijkse inzet van interim's en sinds kort

ook van vrijwilligers noodzakelijk, waarbij pedagogische en veiligheidsaspecten niet altijd gegarandeerd zijn.

Uitbouw private opvang op kosten van de gemeenschap

Publieke middelen gingen steeds naar de publieke kinderopvang, die vaak goedkoper en beter was. Vond een ouder geen plaats, dan was er een wachtlijst. Schepen Ait Daoud doekte de wachtlijst voor de stedelijke kinderopvang op. Ouders schrijven zich nu digitaal in en krijgen een opvang toegewezen. Ouders kunnen niet langer kiezen voor de publieke sector. De schepen introduceerde een subsidie-reglement voor private partners. Op haar blog is te lezen dat er dit jaar zes projecten zijn goedgekeurd voor meer dan 880.000 euro, terwijl de stedelijke capaciteit niet uitbreidt en er bespaard wordt op personeel, voeding, speelgoed, onderhoud... Een verontrustende evolutie, zeker als beleggers en multinationals hun oog op kinderopvang laten vallen.

2020: terug naar de stadsorganisatie

Vanaf januari 2020 werd het autonoom bedrijf weer opgeheven en kwam de kinderopvang terug naar de stadsorganisatie.

Dit kadert in het verder afslanken van de bovenstructuur van de stad Antwerpen (overhead). De kinderopvang genereert voor de stad ook heel wat subsidies vanuit de Vlaamse Interprofessionele Akkoorden.

Wat nu?

In Antwerpen heeft de ACOD zeer sterk ingezet om de kinderopvang uit private handen te houden. Ook in andere steden en gemeenten blijven we hiervoor ijveren. De ACOD zal de spreekbuis blijven van de kinderbegeleid(st)ers in de publieke sector. We zetten onze strijd verder voor een kwalitatieve opvang waar het goed werken en vertoeven is en waar ouders de kwaliteit krijgen waarvoor ze tenslotte betalen. Tijdens de coronaperiode werd er plots over de kinderopvang gesproken als iets essentieels. De begeleiders werden gezien als helden. In de maatschappij kreeg de kinderopvang plots de noemer 'noodzakelijk en zeer belangrijk'. Er werd in de handen geklapt voor de zorg en uitdrukkelijk ook voor de kinderbegeleid(st)ers was. Onze dank gaat uit naar alle kinderbegeleid(st)ers die zich in deze moeilijke periode dagelijks inzetten en het beste van zichzelf geven.

Willy Van Den Berge, Sabine Descamps

Wat is er nieuw in het onderwijs sinds 1 september?

Bij iedere start van het schooljaar verandert er wel iets. Dit jaar was dat niet anders. We bespreken hieronder de nieuwigheden die de meeste personeelsleden aanbelangen.

Bevallingsverlof

De dagen waarop je niet gewerkt hebt van de zesde tot en met de tweede week voor de bevalling, mag je overdragen naar het postnataal verlof. Als je in die periode bepaalde dagen niet gewerkt hebt, bijvoorbeeld wegens ziekte, dan mocht je in de oude regeling die dagen niet overdragen. Vanaf 1 maart 2020 mag je met terugwerkende kracht toch de dagen overdragen waarop je met ziekteverlof was of verwijderd was wegens moederschapsbescherming of bedreiging door een beroepsziekte.

Geldelijke validering van diensten gepresteerd als werknemer of zelfstandige

Vroeger kwamen diensten als zelfstandige of werknemer in aanmerking voor de geldelijke anciënniteit indien aan bepaalde voorwaarden voldaan was. Deze regeling gold enkel voor technische, praktische en kunstvakken. Bovendien moesten de diensten relevant zijn voor het vak dat men gaf. Vijf jaar ervaring als zelfstandig carrossier gaf recht op vijf jaar extra geldelijke anciënniteit voor het praktijkvak carrosserie, niet voor het praktisch vak dameskappen. Voortaan kan tot acht jaar geldelijke anciënniteit worden toegekend, ook zonder dat de diensten relevant zijn voor het vak. Dit geldt enkel voor nieuwe personeelsleden die worden aangesteld in een knelpuntambt en kunnen bewijzen dat de diensten waarop ze zich beroepen onder de RSZ-regeling vielen en minstens de helft van een voltijdse tewerkstelling be droegen. Je bent een 'nieuw' personeelslid als je op 1 september van dit jaar voor het eerst in dienst bent gekomen of als je minstens drie jaar uit het onderwijs bent geweest. Op onze website (zie onderaan) vind je een opsomming van de knelpuntambten.

Loopbaanonderbreking voor mantelzorg

Als je erkend bent als mantelzorger, dan heb je sinds 1 september recht op loopbaanonderbreking voor mantelzorg. Opgelet: je kan mantelzorg verstrekken zonder dat je professioneel zorgverstrekker bent. Je hebt per zorgbehoevende recht op een maand volledige of twee maanden gedeeltelijke (50 procent) loopbaanonderbreking. Gedurende je volledige loopbaan heb je recht op zes maanden volledige en twaalf maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg. Deze maatregel geldt niet voor de universiteiten.

Loopbaanonderbreking: nieuwe modaliteiten

Voortaan kan je ouderschapsverlof ook voor een tiende nemen. Voor de andere vormen van loopbaanonderbreking verandert er niets, je kan ze enkel volledig, voor de helft of voor een vijfde nemen. Opgelet: loopbaanonderbreking voor medische bijstand voor een gehospitaliseerd kind kan je sowieso alleen voltijds nemen. De opname van ouderschapsverlof wordt flexibeler. Voortaan kan je het ook per week nemen, maar dan wordt het een gunst. Het school- of centrumbestuur kan weigeren. Alleen als je een saldo hebt van minder dan een maand, heb je er recht op en heb je de toestemming van de school-

of centrubestuur niet nodig. In de tabel hieronder leggen we uit wanneer je er recht op hebt en wanneer het een gunst is.

Je kan voortaan ook loopbaanonderbreking voor medische bijstand flexibeler opnemen, namelijk per week of een veelvoud van een week. Ook hier is het een gunst. Alleen als je een saldo hebt van minder dan een maand, heb je recht en heb je de toestemming van je school- of centrubestuur niet nodig. Deze maatregel geldt niet voor de universiteiten.

Als je het volledige overzicht van de nieuwigheden wil ontvangne, stuur dan een e-mail naar onderijs@acod.be en vermeld je naam en geboortedatum. Je helpt ons als je 'nieuwigheden 1 september 2020' in het onderwerp zet.

nancy.libert@acod.be

Volume ouderschapsverlof	Maximale duur	Schijven	Recht of gunst
Volledig	4 maanden	1 maand of veelvoud	recht
Volledig	4 maanden	1 week of veelvoud	gunst
		opname restant van minder dan vier weken	recht
Halftijds	8 maanden	2 maanden of veelvoud	recht
Halftijds	8 maanden	1 maand of veelvoud	gunst
		opname restant van één maand	recht
1/5	20 maanden	5 maanden of veelvoud	recht
1/10	40 maanden	10 maanden of veelvoud	gunst

Bron: Ministerie van Onderwijs

Nieuwe stafmedewerker Anja Verbist

"Ik zal ervoor zorgen dat de CLB's duidelijker op de kaart staan"

Op 14 september zijn onze rangen versterkt door een nieuwe stafmedewerker: Anja Verbist. Wie is ze, waar komt ze vandaan en vooral: wat komt zij bij ACOD Onderwijs doen?

Je was maatschappelijk werker in een CLB. Wat deed je concreet?

Anja Verbist: "Ik behandelde samen met mijn teamleden vooral vragen van ouders, leerlingen en schoolteams binnen onze vier begeleidingsdomeinen. We werkten vooral via handelingsgerichte diagnostiek. Deze vragen konden over heel veel zaken gaan: leerproblemen, kindermishandeling, schoolloopbaan, studiekeuze... Daarnaast ondersteunden we op hun vraag ook leerkrachten, zorgverantwoordelijken en directies bij de analyse en aanpak van problemen met een specifieke leerling of een groep van leerlingen. De jongste jaren was ik verbonden aan vier basisscholen. De jaren daarvoor begeleidde ik ook scholen buitengewoon onderwijs en secundair onderwijs."

Zal je dat werk missen?

Anja Verbist: "Zeker! Ik zal niet alleen het veldwerk missen, maar ook de collega's. Na meer dan 20 jaar CLB-werking is dat niet meer dan logisch. Aan de andere kant vind ik dat het tijd is voor iets anders, voor een nieuwe uitdaging."

Je hebt tijdens je loopbaan in het CLB wellicht een en ander weten veranderen. Welke evolutie vind je de belangrijkste?

Anja Verbist: "De belangrijkste evolutie is eigenlijk een minder fijne: al enkele jaren staan wij veel verder van de leerlingen en de leerkrachten dan vroeger. We hebben nog wel contacten met leerlingen tijdens gesprekken, begeleidingen, afname van gedragsvragenlijsten, maar vroeger leefden we als het ware op de scholen. Nu hebben vooral contact met de directies en het ondersteunend personeel. Een constructieve verandering is wel dat we veel meer werken volgens vastgelegde procedures. Hierdoor is er veel meer structuur en gelijkvormigheid in onze werkwijze. Meer personeel zou ook welkom zijn, maar dit geldt voor de gehele onderwijswereld."

Wat is de taak van het CLB in tijden van corona?

Anja Verbist: "We hebben onze werking volledig aangepast en zijn zeer flexibel geweest. Ik ben hierover ook trots, het betekent dat we heel inventief, flexibel en welwillend zijn in het zoeken van oplossingen. Zo hebben we bijvoorbeeld 'trottoirhuisbezoeken' gedaan. We mochten bij huisbezoeken niet meer binnengaan, dus hielden we onze gesprekken op de stoep of in de tuin (lacht). We hebben ook veel via chat en virtueel overleg gewerkt. Eigenlijk is dat allemaal goed verlopen dankzij het harde werk en de flexibiliteit van het personeel. En met personeel bedoel ik echt iedereen in het onderwijsveld: van schooldirectie, CLB-directie,



leerkrachten, zorgpersoneel en noem maar op, tot en met het onderhoudspersoneel. Iedereen heeft zijn steentje bijgedragen."

Uit welke mensen bestond jouw 'cliënteel'?

Anja Verbist: "Ik werkte vooral met een zeer gekleurd publiek. Dit bedoel ik zowel letterlijk als figuurlijk. Niet altijd gemakkelijk, maar leerrijk en fijn om te doen."

Heb je ook met de CLB-chat gewerkt?

Anja Verbist: "Nee, ik had al genoeg extra werk als ACOD-afgevaardigde (lacht). Een paar collega's hebben zich wel geëngageerd in de CLB-chat."

Hoe ben je bij ACOD Onderwijs terechtgekomen?

Anja Verbist: "Als ik het mij goed herinner, ben ik lid geworden in het laatste jaar van het secundair onderwijs. Ik ben na mijn studies beginnen werken op Binnenlandse Zaken, op de dienst Vreemdelingenzaken, in het opvangcentrum 127bis in Steenokkerzeel. Daar ben ik voor de eerste keer afgevaardigde geworden. Ik had het van thuis meegekregen, dat engagement en het opkomen voor iets waar jij en de leden in geloven."

Een van je oud-directeurs zegt dat je niet zo een gemakkelijke afgevaardigde was. Wat zou hij daarmee bedoelen?

Anja Verbist: "Toen ik pas afgevaardigde was, dacht ik zwart-wit. Dat gaat zo, als je jong bent. Ik ging ook altijd tot het uiterste. Ik heb ooit een enveloppe met een kakkerlak onder de deur van

mijn centrumdirecteur geschoven om aan te tonen dat er wél kakkerlakken op het domein en in de gebouwen zaten. Zulke dingen doe ik niet meer, nu probeer ik meer te onderhandelen (lacht)."

Wat zal je taak hier bij ACOD Onderwijs inhouden?

Anja Verbist: "Voorlopig is dat nog een beetje abstract. Ik zal me bezighouden met de CLB's, het deeltijds kunstsonderwijs en het volwassenenonderwijs."

Je moet je niet meer inwerken in de CLB's, maar ben je voldoende vertrouwd met het DKO en het volwassenenonderwijs?

Anja Verbist: "Ik heb via mijn familie ervaring met het DKO en het volwassenenonderwijs, maar ik zal me toch heel erg moeten inwerken door veel te lezen en door te luisteren naar wat mensen uit het veld te vertellen hebben. Het wordt een echte uitdaging voor me."

Wat heb jij in je nieuwe functie aan ACOD Onderwijs te bieden?

Anja Verbist: "Ik zal ervoor zorgen dat de CLB's duidelijker op de kaart staan (lacht). Neen, ik wil er mee voor zorgen dat iedereen krijgt waarop hij recht heeft. Dit geldt evenzeer voor DKO, CVO als voor de CLB-sector."

Gewoon basisonderwijs Extra investering voor ondersteuning van leerling in de klas

De overheid investeert met de begroting van 2020 bijna 7,7 miljoen euro in het basisonderwijs door de verhoging van de puntenenveloppe voor zorg. Op het einde van dit schooljaar zal dit bedrag oplopen tot 23 miljoen. ACOD Onderwijs bereikte in het begin van de zomervakantie een akkoord met de overheid over de invulling hiervan.

De bijkomende investering is gekoppeld aan de verplichting om een deel van de zorgomkadering via het ambt van de zorgcoördinator aan te wenden voor ondersteuning van de leerlingen in de klas. Dit schooljaar moet minstens 20 procent van de puntenenveloppe zorg worden aangewend voor ondersteuning in de klas. Volgend schooljaar stijgt dat percentage naar 25, in 2022-2023 naar 30 en in 2023-2024 naar 35 procent.

ACOD Onderwijs is tevreden met deze extra investering, maar is ook erg bezorgd. Er zijn namelijk onvoldoende garanties dat de middelen daadwerkelijk in de klas besteed worden via het ambt van zorgcoördinator. Waarom?

- 'Leerlingenondersteuning' is een ruim begrip.
- De invulling van het ambt zorgcoördinator verschilt sterk van school tot school.
- Het ambt van zorgcoördinator is een

beleidsondersteunend ambt.

- In scholen waar al minstens 20 procent van de zorgomkadering gebruikt wordt voor ondersteuning in de klas, zullen deze extra middelen niet noodzakelijk een verhoging van de ondersteuning in de klas betekenen.
- Het blijft onduidelijk hoe de overheid zal controleren of deze extra middelen de klasvloer bereiken.
- De beperkte omvang van de middelen betekent een uitdaging voor een scholengemeenschap om die omkadering te verdelen onder haar scholen.

ACOD Onderwijs verwacht dat de extra ondersteuning een werkdrukverlaging voor de leerkracht betekent en geen extra planlast of administratieve druk oplevert voor het schoolteam. Deze basiszorg moet effectief bestaan uit extra handen in de klas. Het kan zeker niet dat de zorgcoördinator aan de leerkracht zegt hoe hij of zij het in de klas moet uitvoeren.

We zullen op de lokale onderhandelingen in de scholen en scholengemeenschappen dan ook meer dan een oog in het zeil houden!

jeanluc.barbery@acod.be

Sociale verkiezingen vrije (hoge) scholen, KU Leuven, VUB en Centra voor Basiseducatie

De sociale verkiezingen voor de vrije (hoge)scholen en Centra voor Basiseducatie gaan weer van start na het uitstel in mei door de coronalockdown.

De verkiezingen voor de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) in de vrije (hoge)scholen en voor de CPBW en de Ondernemingsraad aan de KU Leuven en de VUB vinden plaats in de periode van

16 tot 29 november. Alle verkiezingsdata worden gewoon doorgeschoven naar de periode in november. De ingediende kandidaatslijsten blijven ongewijzigd.

De verkiezingen voor de Lokale Overlegcomités (LOC) van de Basiseducatie (en Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs – VOCVO) worden georganiseerd in de periode van 9 tot 20

november. De oorspronkelijke verkiezingsdata schuiven gewoon door naar de periode in november tenzij er een activiteit is gepland. In dat geval kan het LOC een nieuwe datum kiezen. Wie nog geen datum had vastgelegd, kan dat ook regelen in het LOC. Ook hier blijven de ingediende kandidaatslijsten ongewijzigd.

marc.borremans@acod.be

Naar school in tijden van corona

De voorbije weken was het niet uit het nieuws te slaan: hoe verloopt de opstart van het nieuwe schooljaar in tijden van corona? Op het ogenblik dat we dit schrijven, zijn de eerste onrustwekkende verhalen al opgedoken in de media. Leerkrachten zitten met te veel in te kleine leraarskamers, men neemt het niet overal even nauw met de maskerdracht, de eerste quarantainegevallen worden gemeld... We zijn benieuwd wat de volgende weken ons zullen brengen. Wij hebben ons oor te luisteren gelegd bij enkele leden op de werkvloer. Hoe hebben zij in hun functie de start van dit ongewone schooljaar beleefd? Het is een genuanceerd verhaal geworden, van vreugde bij het weerzien van collega's en leerlingen, over worstelingen met praktische problemen tot verwarring door de onduidelijkheid van de richtlijnen. Toch herkennen we een positieve lijn in al deze verhalen. Onze leden houden van hun job (en van hun leerlingen) en nemen hun taak zeer ernstig. Zij zijn bereid om in deze uitzonderlijke omstandigheden een tandje bij te steken, ook al is dat niet altijd evident. En vooral: zij bewijzen hoe belangrijk het brede onderwijsveld is voor onze samenleving. Laten we hopen dat niemand dat morgen vergeten is.



Bart Devos

Preventieadviseur GO! Scholengroep Westhoek

"In mei en juni veranderden de preventieadviezen om de haverklap: 10 leerlingen in de klas werden 14, werden 20, werden onbepaald voor kleuters. Afstandsregels versoepelden en de perimetervoorwaarde viel uiteindelijk weg. Frustrerend, maar men had wel de hoffelijkheid om wijzigingen duidelijk mee te delen. De uitgewerkte veiligheidsdraaiboeken voor dit schooljaar beloofden stabiele leidraden te zijn waarmee de scholen in elk pandemieniveau zo coronasafe mogelijk contactonderwijs konden aanbieden. Althans, dat dacht, hoopte, veronderstelde ik.

Ondertussen is gebleken dat maatregelen nog steeds - vaak heel ingrijpend - gewijzigd worden en dat bepaalde wijzigingen zelfs een halve dag later leukweg terug ongedaan gemaakt worden. Deze keer wijzigt men echter op een sluike manier: de online draaiboeken en leeswijzers worden aangepast, maar niemand wordt hiervan op de hoogte gebracht. Waar bijvoorbeeld op 20 augustus in het draaiboek stond dat leerlingen SO in open lucht het mondmas-



ker mogen afzetten, was dit tegen 25 augustus ook voor het personeel toegelaten. Een meer dan terechte aanpassing, alleen jammer dat zo'n ingrijpende wijziging niet openlijk gecommuniceerd werd. Op de website van Onderwijs spreekt men over dynamische documenten die beter digitaal bekeken worden i.p.v. afgedrukt. Tja, zo zakt de barometer van mijn humeur al snel van groen over geel naar oranje. Gelukkig is rood een mooie syndicale kleur."

Dirk Geeraerts

Technisch-adviseur-coördinator KTA Horteco in Vilvoorde

"Sluiten en opstarten van een school in het nieuwe normaal - waar ook het normaal geregeld verandert - is niet de beste manier om heel 'happy' te worden.

Ook persoonlijk is het niet steeds zo gemakkelijk, want ik tracht in het dagelijkse leven mijn steen bij te dragen aan een betere samenleving. Daarom ben ik bestuurslid of lid van veel verenigingen. In tijden als deze valt je sociaal weefsel ineens grotendeels weg of wordt het ingevuld met vergaderingen via elektronische weg.

Natuurlijk heb ik alle respect voor het zorgpersoneel en wat zij gepresteerd hebben in het heetst van de strijd, maar ik heb toch de indruk dat het onderwijzend personeel hier wat vergeten wordt. Jezelf terug uitvinden, eigenhandig bijscholen, cursussen herwerken, klaar staan voor alle mogelijke problemen van leerlingen, inventief zijn en dat allemaal met een hoop



onzekerheden op het vlak van evaluatie, de persoonlijke evolutie van de leerlingen enz. Wat met de leerlingen die geen toegang hebben tot alle middelen die nodig zijn om afstandsonderwijs te volgen, wat met zorgleerlingen...?"

Bart Meulemans

Leraar Atheneum 2 Ring in Leuven

“Zes maanden hoofdzakelijk thuis zitten. Ook al was er contact met de collega’s en de leerlingen. Toch was dat nooit helemaal zoals vroeger. Eindelijk ging onze school weer volwaardig open. Na zeer lang ‘anders’ lesgeven, was ik toch zenuwachtiger dan andere jaren op het einde van augustus. Zou het nog lukken, dat lesgeven? Zal ik wel verstaanbaar zijn met dat masker? Maar vooral, zal de sfeer er niet te sterk onder lijden?”

De algemene vergadering was al een beetje een tegenvaller, we moesten in twee groepen vergaderen en de mensen waren achteraf veel sneller weg dan anders. Een domper op de feestvreugde. Andere jaren ging het weerzien gepaard met luid gelach en vele zoenen. Nu was er toch eerder een onzeker sfeertje met meer mondkemper-gemompel. Mijn vraagtekens bij het ‘gezellig’ verloop van het schooljaar werden enkel maar groter.

Op 1 september werden mijn angsten bevestigd toen ik de overvolle speelplaats zag. Is dit wel veilig? De looprichtingen op school. Is dat niet te ingewikkeld? Al dat ontsmetten, kan dit wel lukken? In de leraarskamer was de sfeer ook nog altijd

minder gezellig, het hartelijke was er wat vanaf.

Maar toen kwam de ommekeer. Eenmaal in de klas met de leerlingen leek alles ineens terug normaal. We hadden allemaal ons mondkemper nog wel op, maar toch was er weer verbondenheid. Het leek wel of de leerlingen veel optimistischer met de situatie omgingen. De angst en het negativisme, dat was voor de oude generatie, niet voor hen.

Het was een hartelijke ontmoeting of het was een vrolijk weerzien. Alcoholgel en mondkemper konden het enthousiasme niet kraken. Er werd gelachen en al het negatieve van corona werd argeloos genegeerd. De les ging als vanouds verder en ook de leerkrachten hervonden hun zelfvertrouwen. Ook al was de echte gezelligheid er nog niet in de leraarskamer, je zag het enthousiasme terug in de ogen van de collega’s komen. Eindelijk konden leerkracht en leerling terug doen waar ze goed in waren. Samen school maken.”



Céline Van Namen

Leermeester NCZ in 4 basisscholen

“Mijn eerste schooldag van het nieuwe jaar verliep net iets anders dan gedacht. Alles stond klaar, in opperste staat van paraatheid. Vol goede moed eindelijk terug lesgeven. Maar dan sta je op met keelpijn, spierpijn en een griepig gevoel...”

Eerst zocht ik onmiddellijk naar een keelspray en aspirines en probeerde ik me een weg te banen door de ochtendspits. Toen ik uiteindelijk op de parking van onze school aankwam, was het wel met een heel klein hartje. Ben ik gewoon griepig, is het een verkoudheid of iets anders?”

Als leerkracht NCZ is dat onmiddellijk een moreel dilemma voor het ontbijt. Bijt ik even op mijn tanden (zoals zo vele leerkrachten al vele jaren op hun tanden

bijten) en kom ik er wel door? Of is dit net erg onverantwoord en breng ik hiermee misschien wel iedereen in gevaar? De vijf minuten die ik daar in mijn auto ben blijven zitten, terwijl ik mijn directie belde, leken een eeuwigheid te duren. Uiteindelijk nam mijn directie een beslissing en stuurde ze me naar de dokter. Ik werd getest en moest drie dagen in afzondering. Gelukkig bleek het niks ernstig en heb ik erg begripvolle, fijne collega’s.

Ik denk ook dat collegialiteit en begrip twee onmisbare sleutelwoorden zullen zijn voor komend schooljaar en dat je zonder schuldgevoel bij twijfel beter het zekere voor het onzekere moet nemen.”



Brechtje Vandergraesen

CLB Antwerpen

“Ik merk vooral een enorme motivatie bij de collega’s. Een motivatie om terug live aan de slag te gaan, om terug het werkveld in te gaan, om de scholen te bezoeken en vooral veel leerlingen te zien. We zullen de schade opmeten. Wie heeft achterstand? Wie is in armoede beland doordat beide ouders hun job kwijt zijn?

Daarnaast hebben collega’s ook nood aan contact met andere collega’s. Hulpverleners is een vak apart en dat kan je best bespreken met andere hulpverleners. Online vergaderen creëert afstand en ook CLB-medewerkers snakken naar de nabijheid van hun collega’s om de zware verhalen van onze leerlingen te kunnen dragen.

Opvallend is dat de overheid bij nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen steeds de weg naar het CLB vindt. Jammer dat

nog niet zo lang geleden het bestaansrecht van datzelfde CLB door diezelfde overheid in vraag werd gesteld. Ook nu krijgen de CLB’s een bijzondere rol in het coronaverhaal. Onze medische ploeg draait drie versnellingen hoger om de reguliere werking op een veilige manier te kunnen organiseren. Daarenboven heeft zij zich moeten specialiseren in contactonderzoek en wordt ze bij alle vragen over CoViD-19 betrokken. Ook weekendwerk is schering en inslag sinds de start van dit verhaal. Opmerkelijk is dat onze collega’s niet klagen. Toch is hier ook enige alertheid aan de orde. We beschikken niet over veel artsen, we moeten er dan ook voor zorgen dat we allemaal gezond blijven. Want als deze ploeg niet meer functioneert is er niemand die het kan overnemen.”



Mathias Dumarey

Leraar Zeelyceum De Haan, gestart in een vestigingsplaats in Brugge

“Vrijdag keerde ik terug naar De Haan. Ook daar teerden we nog op de coronamaatregelen die genomen waren op het einde van vorig schooljaar. Er was wat chaos geweest bij de opstart van het schooljaar, hoorde ik van mijn collega’s daar. Een leerkracht stortte haar hart uit omdat ze voelde dat ze door alle maatregelen niet kon voldoen aan de zorgnoden van een leerling die ze begeleidt. Ook al niet praktisch, maar wel noodzakelijk: de leerlingen die ginds al in leefgroepen verblijven, krijgen elk een verdieping toegewezen waar ze niet uit mogen. Leefgroepbubbels mogen zich niet mengen. Iedere voor- en namiddag moeten we van klas wisselen en ons materiaal verhuizen. Ook hier dragen de leerlingen – de een met meer tegenzin dan de andere – mondmaskers.

En dat had wel wat voeten in de aarde. Een aantal collega’s had in augustus gehoord dat het Zeepreventorium de leerlingen zonder mondmasker naar de school wilde sturen zoals dat ook al het geval was voor de zomervakantie.

Als vakbondsafgevaardigde meldde ik dit meteen aan mijn provinciaal secretaris, waarna deze de scholengroep inlichtte. Daarna werd de mondmaskerplicht vastgelegd in het TOC. Het leverde me een welgemeende ‘dank u’ op van de collega’s. Het is dan ook op die momenten dat je er als vakbondsafgevaardigde toe doet.”



Guray Turkistan

Directeur Basisschool Unesco Koekelberg

“Op een gegeven moment werd ik overspoeld met allerlei informatie vanuit verschillende bronnen, waardoor het soms heel moeilijk werd om na te gaan wat de meest accurate informatie was. Bepaalde richtlijnen waren ook voor interpretatie vatbaar en waren niet steeds even helder geformuleerd. Zo was het zeer lange tijd niet duidelijk welke personeelsleden tot de risicogroep behoorden. Ik had de indruk dat de richtlijnen dagelijks veranderden. Ik heb het initiatief van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, waardoor voor de ouders van elke Brusselse school een aantal 'refurbished' laptops ter beschikking gesteld werd, enorm geapprecieerd. Hierdoor hebben we heel wat leerlingen uit de nood geholpen.

Het zou in de toekomst een initiatief van het departement Onderwijs kunnen zijn om een voorraad laptops aan te leggen. In geval van quarantaine van een of meer klassen kan de school een beroep doen op deze uitleenlaptops.

We zijn het nieuwe schooljaar goed be-



gonnen. Samen met een sterk en gemotiveerd team gaan we er elke dag voor om ook in deze moeilijke omstandigheden onze leerlingen het onderwijs te bieden dat ze verdienen.”

Gunther Van den Bosch

Vakleerkracht bouw Technisch Atheneum Den Biezert in Niel

“Ik ben aan het schooljaar begonnen met goede moed, maar had toch een wrang gevoel over de praktische aanpak. Ik ben vakleerkracht Bouw en geef tegelijkertijd les aan de leerlingen van het derde, vierde, vijfde en zesde middelbaar. Het is niet gemakkelijk om in zo een situatie al de richtlijnen van de overheid – afstand houden, machines en werktuigen na gebruik desinfecteren, ... – op te volgen, maar we doen ons uiterste best.

We zijn de leerlingen van het vijfde en zesde leerjaar die het duaal traject volgen, volop op de bouwerven aan het plaatsen, maar door de coronacrisis is dat niet zo evident. De regels die de aannemers moeten volgen op vlak van social-distance-transport van en naar de werf, zorgen vaak voor problemen, omdat ze niet beschikken over voldoende wagens om al het personeel op de werven te krijgen en daar dan nog eventuele stagairs bij te plaatsen. Het vergt enorm veel tijd en aandacht om alles in goede banen te leiden.



De contacten met de leerlingen verlopen goed, maar ze ondervinden wel last van het coronagebeuren. Sommige leerlingen zijn tevreden dat ze weer naar school kunnen, andere vinden het afstandsleren van vorig schooljaar beter dan alle dagen naar school te moeten komen.”

Overzicht Statutair Congres ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap

ACOD Onderwijs organiseert om de vier jaar een Statutair Congres, waar de voorbije congresperiode afgesloten wordt en de nieuwe voorbereid wordt. Ons Statutair Congres wordt telkens voorafgegaan door de congressen van onze sector in de regio Brussel en in de vijf provincies.

Dit jaar was ons Statutair Congres gepland op 7 en 8 mei, maar de coronacrisis heeft daar een stokje voor gestoken. De dringende zaken zijn afgehandeld op 7 mei tijdens een Buitengewoon Congres. Het eigenlijke Statutaire Congres vindt plaats op 28 oktober. Omwille van de veiligheid zal een beperkt aantal deelnemers uitgenodigd worden.

Op de agenda staan volgende punten: goedkeuring congresstekst, verslag verificateurs, bekrachtigen leden Uitvoerend Bestuur en Statutaire Commissies, in memoriam (herdenking overleden militanten) en de vieringen.

Door de coronacrisis hadden ook twee provincies van ACOD Onderwijs hun Statutair Congres uitgesteld. ACOD Onderwijs Antwerpen voorziet haar provinciaal Statutair Congres voor 23 oktober. ACOD Onderwijs Limburg zal haar provinciaal Statutair Congres houden op 7 oktober om 13.30 u in het ACOD-gebouw in Hasselt. De plaatsen zijn beperkt, inschrijven kan via limburg.onderwijs@acod.be.

nancy.libert@acod.be



Cultuurprotest houdt aan Vlaams-nationalistische verwijtcultuur voelt aan als betast worden

Vorig jaar moest rond deze periode het historisch cultuurprotest tegen de regering Jambon nog beginnen. Een solidaire strijdbeweging kwam van onderuit op gang tegen een regering die boven onze hoofden heen wil beslissen en daarom een bespaar- en censuurbeleid wil doen neerdalen. Tegen een ideologie die kunst en cultuur wil kapen voor de promotie van een conservatief Vlaanderen. Tegen een hard beleid dat ons allemaal viseert en dat vooral wie aan de onderkant van onze samenleving terecht kwam nog verder naar beneden duwt. Ten voordele van een Vlaamse elite aan de top, die financieel wil excelleren.

De tegenbeweging in de cultuursector wil geen energie verliezen aan campagnes om onze economische regio als een natie in de markt te zetten. Ze zal juist inzetten

op de hoogdringende uitbouw van een sociale en duurzame samenleving met een degelijke sociale zekerheid, een klimaatbeleid, syndicale rechten en openbare diensten.

Wat brengt het najaar?

De coronacrisis dwong de Vlaamse regering vanaf de lente om het noodprogramma van de federale overheid te volgen. Ondanks de besparingen, kwam er tijdelijke steun. Maar twijfel er niet aan dat team Jambon zijn ideologische koers zal voortzetten. En dat de N-VA haar ambities met de kunstwereld, de media en het middenveld wil waarmaken. Te beginnen met het herschrijven van de decreten.

De pandemie dwingt ook het cultuurprotest om de focus te verleggen van de

Vlaamse naar de federale regering. Hoewel werknemers en zelfstandigen vrij snel op steun konden rekenen, bleef het een lijdensweg om de flexwerkers met hun onzekere statuten van een vangnet te voorzien. De coronacrisis leert ons andermaal hoe onbeschermd en onbetrouwbaar de werkomstandigheden voor een steeds groter wordende groep cultuurwerkers zijn en dat we daaraan dringend iets moeten doen.

Het duurde lang vooraleer er maatregelen op maat werden gevonden en dat komt deels ook door de arbeidsrechtelijke complexiteit waarin veel flexwerkers verstrikt zitten. Door het eb en de vloed van het virus zullen dezelfde juridische discussies ook in het najaar in de vitrine van de media staan. Zoals de noodzakelijke verlenging van de noodmaatregelen. Of

de nood aan een herziening van het kunstenaarsstatuut zodat de drempel voor beginnende makers minder hoog komt te liggen. Hoewel die loodgieterij evenmin een afdoende oplossing biedt. Want door deze voordeelregels werden cultuurwerkers systematisch in de werkloosheid geduwd en groeide de onbetaalde arbeid. De eigenlijke tewerkstelling is steeds meer beperkt tot de eigenlijke presentatie. Die wordt korter en daarom ook meer administratief uitbesteed aan interim- of payroll-bedrijven.

We kunnen aan dit publiek debat alvast enkele voorstellen toevoegen. Als het, bijvoorbeeld, financieel zo moeilijk is om als zelfstandige te kunnen starten, laten we dan het zelfstandigenstatuut herzien zodat starters in verhouding minder sociale bijdragen betalen. Gecompenseerd door een hogere bijdrage van de grote verdieners. Uit solidariteit tussen de zelfstandigen onderling mag dat maximumplafond van 20,5 procent wel eens worden gesloopt. Om de rechtstreekse tewerkstelling te promoten, kunnen we interim bijvoorbeeld ook duurder maken voor de werkgever. Of we kunnen die alvast verplichten om de administratieve beheerkost van de derdebetalers zoals Amplo, Smart en Artists United (gemiddeld 8 procent op het totale bedrag!) steeds op zich te nemen en dus niet door te schuiven naar de flexwerkers. Ook het werknemersstatuut voor de flexwerker in de brede creatieve sector kan ambitieuzer. Wat te denken van een nieuw type contract dat meer garanties biedt – flexicurity – door het te koppelen aan een basisinkomen gefinancierd door een werkgeversfonds? Eventueel met steun door de overheid, deels ter compensatie van de uitgespaarde werkloosheidssteun die nu de gaten moet dichten hoewel die daar als vervangingsinkomen eigenlijk niet voor dient.

Als rechtse partijen zeggen dat ze zoveel belang hechten aan een eerlijke sociale zekerheid en daarom soms grimmig doen over kunstenaars die in de hangmat van de uitkering zouden hangen, hebben ze dan ook de moed om zo'n statuut uit te werken waarin ook de werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen? Dat de vakbonden overal tegen zijn is een cliché. Uiteraard zijn er oplossingen te onderhandelen. Op voorwaarde dat ook de werkende mensen



erop vooruitgaan en dat de kost ervan niet opnieuw eenzijdig wordt afgeschoven op de belastingbetaler.

Het belooft dus een interessant najaar te worden. Op het vlak van het sociaal overleg staat er overigens alvast een hernieuwing van de cao over antidiscriminatie op de agenda. En het maken van afspraken rond minimumvergoedingen voor zelfstandigen. Als er in Nederland voor de flexwerkers met een zzp-statuuut een cao kon komen over het minimumloon, dan moet zo iets bij ons toch ook mogelijk zijn? In de huizen zal de aandacht gaan naar de coronaveiligheid en de afspraken daarover, naar het vermijden van eventuele ontslagen en natuurlijk naar de sociale verkiezingen.

Blijf van onze identiteit

Jambon liet de geest van het protest uit de fles. Het weerwerk dat we verder moeten opbouwen, zal van lange adem moeten zijn. We mogen de moed de volgende jaren niet laten zakken want er staat te veel op het spel. Het besef groeit dat de greep van de Vlaams-nationalisten op het cultuurbeleid over veel meer gaat dan bijvoorbeeld erfgoed versus hedendaagse kunsten. Het doel is de realisatie van een conservatief en asociaal maatschappijproject. In functie daarvan wil dit beleid een bepaalde invulling van de Vlaamse identiteit cultiveren.

Het blijft toch verbazen hoe inwoners van het Vlaamse gewest het steeds opnieuw moeten verdragen dat een aantal lokale politici pretendeert te weten wat onze

identiteit is en wat die niet is, en dat zij vervolgens vanuit hun frustraties en hun identiteitscrisis in onze naam menen te kunnen spreken. Ook al leef je heel je leven in de Vlaamse regio en ken je dus de lokale mentaliteit, de sociale gebruiken en tradities, het landschap in zijn verschillende seizoenen en de cultuur van binnenuit, het is blijkbaar niet genoeg. Omdat die nationalistische politici denken dat zij bevoegd zijn te bepalen of jij jouw identiteit wel correct beleeft en wat burgerschap moet zijn. Wij zouden wat 'ons eigen is' loochenen. Die verwijtcultuur voelt aan als betast worden.

Alle grootsheid waar we ons fier aan kunnen optrekken, moet in de kijker komen te staan, vinden zij. Onze methodische twijfels en onze scepsis, ons falen, onze zwaktes en onze zelfkritiek hebben daarin geen plaats. Van welk therapeutisch belang de beleving daarvan ook moge zijn, ze moeten de doofpot in. Want we moeten vanaf nu 'complexloos' onze Vlaamse identiteit kunnen beleven. Zonder 'zelfafwijzing' en 'identiteitsschaamte'. Via dat opgelegde, artificiële identiteitsframe willen Vlaams-nationalisten afwegen wie er aan hun normen voldoet. Wie erbij hoort en wie niet. We zouden ons moeten onderwerpen aan de homogene 'lotsgemeenschap' en vrede nemen met de ongelijkheid en de hiërarchische ordening die deze organische Vlaamse gemeenschap al in zich draagt. 'De grootsheid die Vlaanderen in zich heeft', moeten we daarom vooral als een droom van bepaalde Vlaamse excellenties begrijpen. En als een nachtmerrie voor al de rest. Laten we hopen dat het protest daartegen blijft excelleren, zowel in de breedte als in de diepte.

Robrecht Vanderbeeken

De VRT en STREAMZ

Een onvrije speler op de vrije markt

Begin september werden kijkers en personeel van de openbare omroep overvallen door het nieuws dat de VRT programma's zal leveren aan STREAMZ. Dit streamingproduct van commerciële concurrenten Telenet en DPG Media staat in de wandelgangen bekend als de Vlaamse Netflix. De aankondiging gebeurde in de nasleep van de lockdownmaatregelen die de bevolking niet enkel aan de eigen woonst, maar ook aan de buis kluisterden. Zowel de lineaire uitzendingen van de VRT als de eigen streamingdienst VRT.NU werden meer dan ooit bekeken. Nooit eerder kreeg de openbare omroep zo veel positieve kritiek van kijkers, luisteraars en digitale gebruikers.

De beslissing van de VRT-directie is dus op zijn minst eigenaardige beslissing. ACOD VRT vindt het de taak van onze omroep om uit te gaan van zijn eigen sterkte en toonaangevend te zijn op het vlak van technologische en creatieve vernieuwing en inhoudelijke excellentie. Bovendien heeft de burger via de overheidsfinanciering al betaald voor onze programma's. Nog eens moeten betalen om diezelfde uitzendingen in première te zien is niet enkel een moreel probleem, het ondergraaft ook de steun bij de kijker aan de publieke dotatie.

Deze Vlaamse Regering (en de vorige) duwen de VRT meer en meer in een positie dat de omroep op zoek moet naar geld. Door in vorige Beheersovereenkomsten en de toepassing daarvan steeds te beknopten op de dotatie worden we de markt opgeduwd – zowel de markt van de reclame als de markt van de verkoop van onze programma's. Dezelfde regering die de deelname aan de 'vrije markt' verplicht, verbiedt de VRT evenwel om zich 'vrij' op die markt te gedragen. Reclameplafonds worden opgelegd, er komen restricties op hoe de omroep met contracten moet omgaan en deelname aan initiatieven als de 'Vlaamse Netflix' worden verplicht.

Het met veel bombarie aangekondigde STREAMZ is niet meer of minder dan een veredelde versie van Telenet Play. Het valt nog maar af te wachten of het kan opbok-



sen tegen de internationale spelers Netflix, Amazon Prime en Disney Plus, die met dumpingprijzen en een financiële verliesstrategie de wereldmarkt veroveren. Bovendien is er een kanttekening te maken bij het 'Vlaamse' van de 'Vlaamse Netflix'. Telenet – gegroeid in de schoot van publieke intercommunales – is nu volledig privaat en voor meer dan de helft in handen van het Amerikaanse telecombedrijf Liberty Global...

Naast principiële bezwaren, heeft ACOD VRT ook praktische bezorgdheden. Het succesvolle VRT.NU moet verder versterkt worden als dé streamingdienst om onze programma's aan de burger aan te bieden. In het recente verleden zijn al te vaak distributiekkanalen verdwenen door de winsthonger van de commerciële concurrenten. Vaak gebeurde dat onder het mom van technologische vernieuwing: het afschaffen van analoge en digitale uitzendingen over de ether, het verkopen van het zendpark en het verdwijnen van de kabel-distributie van radio-uitzendingen. Dit mag met VRT.NU niet gebeuren! VRT.NU moet en zal uitblinken in technologische kwaliteit, interessante en correcte inhoud van entertainment- en nieuwsprogramma's én beschikbaar op alle technologische platformen.

Onder andere daarvoor is een stevige Beheersovereenkomst nodig, die de autonomie van de VRT garandeert: inhoudelijke autonomie zonder bemoeienissen in programma's van politici, maar ook bedrijfsautonomie met respect voor het sociaal overleg met de vakbonden en inspraak van het personeel. Tot slot voldoende mensen en middelen om de ambitieuze opdracht van de openbare omroep waar te maken. Wij laten de VRT niet los.

Wies Descheemaeker

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



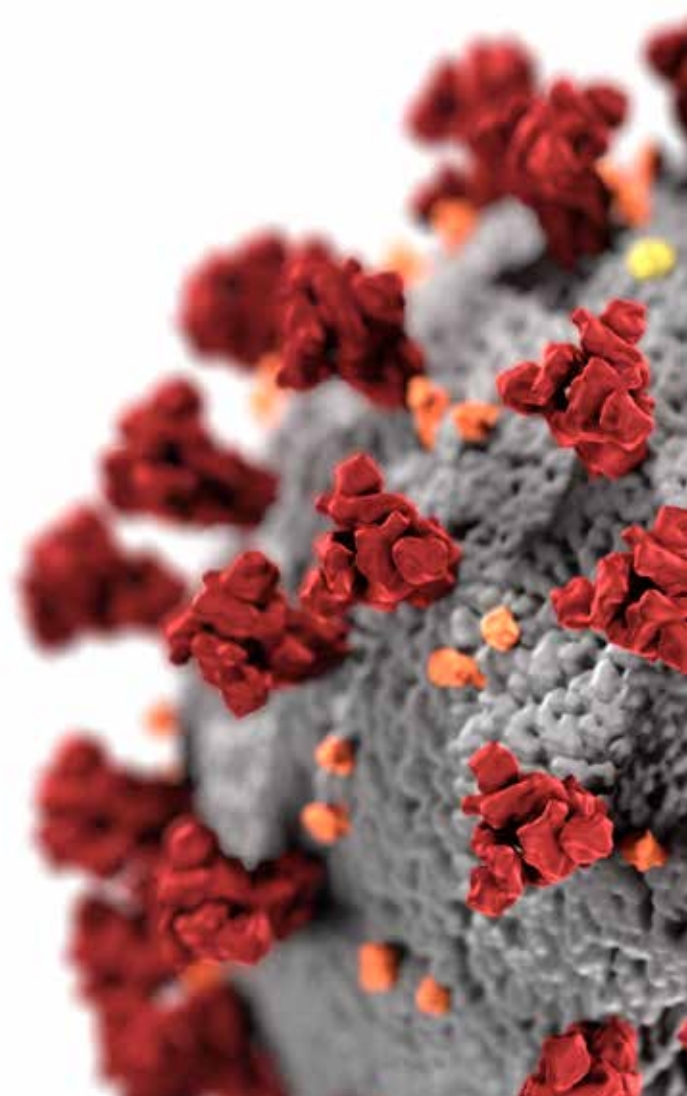
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Bestel je Museumpas met korting

Met de Museumpas kan je een heel jaar lang gratis binnen in meer dan 170 Belgische musea. Van het Rubenshuis in Antwerpen, het SMAK in Gent, Mu.ZEE in Oostende, het Speelkaartenmuseum in Turnhout, het Fotografiemuseum in Charleroi, BOZAR in Brussel en nog tientallen andere musea over heel het land. Bekijk het volledige overzicht op www.museumpas.be. Een Museumpas geeft je ook 50 procent korting op vijf heen-en-terug-treintickets.

Een Museumpas kost normaal 59 euro. Bij Linx+ kan je de Museumpas kopen voor 51 euro.

Vraag je unieke kortingscode aan via www.linxplus.be. Linx+ is de ABVV-partner in vrije tijd.



Ook nu nog staat de ACOD voor je klaar!

Heb je een dringende vraag over een probleem op je werk naar aanleiding van de coronamaatregelen? Neem dan contact op met je ACOD-afgevaardigde van je sector of je gewest. Je vindt hun contacten op www.acodonline.be.

We helpen je zo snel mogelijk verder!