

# TRIBUNE



Tijd om je batterij op te laden  
en energie te verzamelen  
voor een hete herfst



## inhoud

<b>inhoud en colofon</b>	<b>2</b>
<b>wedstrijd</b>	<b>2</b>
<b>algemeen</b>	<b>3</b>
<b>spoor</b>	<b>5</b>
<b>tram bus metro</b>	<b>10</b>
<b>de post</b>	<b>11</b>
<b>gazelco</b>	<b>13</b>
<b>telecom</b>	<b>14</b>
<b>vlaamse overheidsdiensten</b>	<b>15</b>
<b>federale overheidsdiensten</b>	<b>18</b>
<b>lokale en regionale besturen</b>	<b>22</b>
<b>onderwijs</b>	<b>29</b>
<b>cultuur</b>	<b>37</b>
<b>agenda</b>	<b>39</b>

## colofon

### Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Uwe Rochus  
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel  
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40  
uwe.rochus@acod.be



### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

### Redactie:

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

**Eindredactie:** Jos Gavel, Aalst

**Vormgeving:** Els De Waele

**Drukkerij:** Moderna Printing

## online



[www.acodonline.be](http://www.acodonline.be)



[www.facebook.com/acod.abvv](https://www.facebook.com/acod.abvv)

## wedstrijd

### Mediamarktbon

#### Winnaars

Piet Muermans (Lanaken), Steven Vanfroyenhoven (Messelbroek), Eddy Deroover (Betekom), Alyssa Bruyninckx (Leuven) en Jan De Hertogh (Lokeren) wisten de juiste antwoorden op de vorige prijsvraag. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbon.

#### Nieuwe prijs: Mediamarktbon

#### Vragen

- Hoe heet het kenniscentrum waarbij onderwijs en onderzoek aan elkaar gekoppeld worden?
  - Keerpunt
  - Leerpunt
  - Teerpunt
- Van welke 'ex' blijft men volgens Jan Vanwijngaerden altijd houden?
  - Pyrex
  - Latex
  - Index
- De Welzijnswet verbeterde en verruimde sterk de bescherming van de werknemers op het werk. Wanneer werd zij ingevoerd?
  - 1996
  - 2006
  - 2016

#### Antwoorden mailen naar

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

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

## Als je het mij vraagt

# “Het recht op vreedzaam protest is absoluut en geweld tegen personeel van openbare diensten is onverdedigbaar”

*Op 14 juni trok de ACOD mee op in de internationale Vredesbetoging in Brussel. Hoe kijk je daarop terug?*

**Uwe Rochus:** “Het was een succesvolle betoging en ook de eerste keer dat de Vredesbeweging de vakbonden mee op de kar trok, waardoor er uiteindelijk toch een dikke 10.000 deelnemers rustig en vredevol door Brussel trokken. De boodschap van de aanwezigen aan de EU was duidelijk: investeer geen 800 miljard euro in de oorlogsindustrie, maar investeer het in de burgers via zaken als de sociale zekerheid, zorg of onderwijs. Investeren in welzijn, in openbare diensten, hun personeel en de burgers is immers de ultieme garantie op een vredevolle samenleving. Met investeringen in Defensie alleen kom je er niet.”

*Op de betoging werd ook gewaarschuwd voor de opkomst van oligarchen met buitengewoon veel geld, zoals Elon Musk.*

**Uwe Rochus:** “En terecht! De macht en invloed van veelal techmiljardairs mag niet onderschat worden. Ze combineren immers hun kennis en toegang tot communicatiemiddelen met hun expertise in technologie, AI en nu zelfs ruimtevaart. Bovendien spelen ze ook graag in het wij-zij-verhaal omdat het hun investeringsagenda in de oorlogsindustrie dient. Oorlog wordt steeds meer gevoerd vanop afstand, met behulp van hoogtechnologische drones en AI, waardoor oorlogsvoering verder ontmenselijkt wordt. De fysieke afstand tussen de oorlogsvoerders vergroot en het maken van slachtoffers voelt daardoor onschuldiger aan. Volledig fout uiteraard! Het probleem van deze machtige en rijke ‘techbro’s’ is, dat je die niet zomaar kan afzetten wanneer je het niet eens bent met hun mening of handelingen. Anders dan rechtse politici zijn ze niet gebonden aan verkiezingen en kunnen ze vrijwel ongehinderd hun gang gaan.”

*Op 23 juni voerden de vakbonden van de openbare diensten actie naar aanleiding van de Internationale Dag van de Openbare Diensten. Hoe werd het personeel in de bloemetjes gezet?*

**Uwe Rochus:** “Op tal van plaatsen kreeg het personeel ’s middags een ijsje aangeboden, met de boodschap dat ze best een schepje meer verdienen. In een context van aanhoudende besparingen, personeelstekorten en toenemende druk op openbare dienstverlening op federaal, Vlaams, Waals en Brussels niveau, verdient het personeel meer, zoals structurele ondersteuning, vertrouwen en versterking, geen afbouw of verdachtmaking. We kunnen stellen dat vanuit de rechtse politieke hoek openbare diensten worden weggezet als weinig efficiënt. Aan de hand van soms betwistbare bevragingen die in de media gepubliceerd worden, pleiten ze ervoor om onze openbare diensten over te hevelen naar de privé, om te snijden in onze pensioenen en om ons statuut af te schaffen.

We doen dan ook een oproep aan het beleid: maak de juiste keuze, versterk de openbare diensten en investeer in mensen. Openbare diensten zorgen er elke dag voor dat de samenleving blijft draaien. Het personeel van openbare diensten werkt vaak onder hoge druk met beperkte middelen en veel te weinig erkenning. Desondanks blijven ze elke dag het beste van zichzelf geven om de burger de dienstverlening te geven die die verdient. Op 23 juni zeiden we daarvoor welgemeend en welverdiend ‘dankjewel!’”

*Recent betoogden er in Brussel ook veel jongeren om de problemen in het Franstalig onderwijs aan te klagen. In de marge van de betoging braken er ook verschillende relletjes uit, wat aan sommigen deed suggereren dat de betrokken jongeren naar ‘bootcamps’ zouden moeten gestuurd worden. Wat vind jij daarvan?*



Uwe Rochus - voorzitter

**Uwe Rochus:** “Geen enkele vorm van geweld of vandalisme, door wie dan ook, kan zomaar goedgepraat worden. Het overgrote deel van de jongeren protesteerde echter vreedzaam en de redenen van hun protest waren ook volledig terecht. In plaats van de groep jongeren die amok maakte zomaar weg te zetten als relschoppers waarvoor enkel een verbeteringskamp een oplossing kan bieden, zouden we misschien eerst een proberen te luisteren naar de diepere redenen voor hun woede.

Helaas is dat niet langer zo eenvoudig, gezien de afbouw van en besparingen op jeugdbegeleiding of straathoekwerk. Daardoor is het contact van onze overheid met bepaalde groepen jongeren zodanig verwaterd, dat we niet langer weten wat er bij hen leeft. De dialoog is volledig zoek, waardoor we onvoldoende kunnen inspelen op hun noden en frustraties. We moeten hen opnieuw omkaderen met waarden en normen, zodat ze kunnen opgroeien tot kritische burgers, die geen geweld nodig hebben om hun standpunt duidelijk te maken.

Het recht op vreedzaam protest is absoluut en geweld tegen personeel van openbare diensten is onverdedigbaar, of het nu gaat om politie, brandweer, zorgmedewerkers, leerkrachten, cipers of personeel van trein of bus.”

# Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

*Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we de vragen over de invloed van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke meer. We nemen dan ook een kijkje op de website [mypension.be](http://mypension.be) en geven uitleg over de pensioendatum en het te verwachten pensioenbedrag. We helpen bij het indienen van de aanvraag voor pensioen.*

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen ([antwerpen@acod.be](mailto:antwerpen@acod.be)): 14 juli, 19 augustus, 26 augustus (Mechelen), 16 september, 23 september (Mechelen) en 21 oktober.
- Limburg ( [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be)): 15 juli en 2 september, 30 september, 1 oktober en 28 oktober.
- Oost-Vlaanderen ([\[acod.be\]\(http://acod.be\)\): 9 juli, 20 augustus, 10 september en 15 oktober.](mailto: oost_vlaanderen@</a></li></ul></div><div data-bbox=)

- Vlaams-Brabant ( [vlaams\\_brabant@acod.be](mailto: vlaams_brabant@acod.be)): 2 juli, 3 september en 6 oktober.
- West-Vlaanderen ( [west\\_vlaanderen@acod.be](mailto: west_vlaanderen@acod.be)): 7 juli, 8 september en 8 oktober.

**Belangrijk:** neem je identiteitskaart en bijbehorende pincode of de Itsme-app op je smartphone mee, zodat we de pensioeninformatie op [www.mypension.be](http://www.mypension.be) eenvoudig kunnen raadplegen.



## Senioren Antwerpen-Kempen-Mechelen maken plezierige wandeling door Mechelen

Op donderdag 7 mei maakten de senioren van ACOD AKM de Plezante Wandeling door de historische stad Mechelen. De talrijke aanwezigen genoten van de verhalen van de Mechelse stadsgids over het rijk verleden van de stad, vol met verkleedpartijen en volkse liedjes in het sappige Mechels dialect.



# NMBS 100 jaar De Belgische Spoorwegen op een keerpunt?

*Honderd jaar geleden, op 23 juli 1926, werd bij wet de NMBS opgericht. De NMBS erfde een uitgestrekt spoornet, vele duizenden personeelsleden en verouderd rollend materieel. Precies 100 jaar later joegen minister van Mobiliteit Crucke (Les Engagés) en de Arizonaregering een wijziging van die wet van 1926 door het parlement. Wordt dat het begin van het einde?*

De NMBS "(...) start al snel met een ingrijpende modernisering van het net, het materieel en haar organisatie. In de jaren 1930 worden enorme stappen gezet op het vlak van exploitatieveiligheid. Het NMBS-personeel kon van meet af aan rekenen op een vooruitstrevend sociaal statuut. Bovendien werd een nationale paritaire commissie met verregaande bevoegdheden opgericht." Dit lezen we op de website van Trainworld, het prachtige museum van de Belgische Spoorwegen in Schaarbeek.

## Moet het statuut weg? Neen!

Met de recente wet wordt dat 'vooruitstrevend sociaal statuut' afgebroken en uitgehold. Na 100 jaar statutaire aanwervingen van personeel, besloot Crucke om vanaf 1 juni 2026 uitsluitend nog contractuele werknemers aan te werven. Het statuut zorgde niet alleen voor werkzekerheid, goede arbeidsvoorwaarden, maar was en is ook belangrijk voor de veiligheid van het treinverkeer, het beschermt werknemers tegen allerlei druk van bovenaf. Ook de 'nationale paritaire commissie met verregaande bevoegdheden' waar belangrijke beslissingen over dienst- en rusttijden, het syndicaal statuut en dergelijke slechts kunnen gewijzigd worden mits een twee derde-meerderheid, moet voor Crucke omzeild kunnen worden. Daartoe richt hij een 'escalatiecommissie' op binnen HR Rail. Als de spoorwegdirectie haar zin niet krijgt omdat vakbonden dankzij die twee derde-regel bijvoorbeeld de annualisering van de arbeidstijd blokkeren, dan kan dankzij deze escalatiecommissie de



directie de zaken forceren. Hoe? De samenstelling van deze commissie is zo dat de directie er zes zetels heeft en de vakbonden slechts drie. De directie kan dus altijd met twee derde van de zetels alles eenzijdig doorvoeren! Een pure minachting voor het paritair sociaal overleg. Waarom? Voor minister Crucke en de spoorwegdirectie is dit vereist omdat in 2032 de markt voor het binnenlands reizigersvervoer opengesteld wordt voor concurrentie. Zij beweren dat ze op deze manier de NMBS willen klaarstomen voor de liberalisering. Want dat is wat Europa wil, zegt men. Maar nergens vraagt Europa dat men de statutaire aanwerving zou stopzetten en vervangen door contractuele aanwervingen. Nergens zegt Europa dat men het paritair sociaal overleg en de regel van twee derde moet omzeilen en de vakbonden buitenspel moet zetten. 'Europa' is een drogreden om eenzijdig allerlei arbeidsvoorwaarden stap voor stap te kunnen afbreken. Nog meer flexibiliteit, hogere productiviteit, langer werken... En waarom contractuelen aanwerven? Deze zijn gemakkelijker te ontslaan als de NMBS in 2032 (een deel van) de markt zou kwijt spelen aan een concurrent.

## Nergens zegt Europa dat wij moeten liberaliseren, het statuut afschaffen of het overleg omzeilen

### Moeten we liberaliseren? Neen!

Wij zijn tegen de openstelling van de markt voor reizigersvervoer per spoor in 2032. Europa schrijft in het vierde spoorwegpakket dat de openstelling van de markt de regel is, maar dat er uitzonderingen mogelijk zijn, zoals de 'direct award', of de directe toekenning aan de historische operator. Dat kan onder bepaalde voorwaarden zoals de kenmerken van het spoornetwerk. Typisch voor België is dat we een stervormig netwerk hebben rond Brussel. Of als men kan aantonen dat een directe toekenning kosten-effectiever is. Uit buitenlandse voorbeelden blijkt dat liberaliseren en/of privatiseren het voor de overheid altijd duurder maakt qua subsidies (private bedrijven willen dat hun aandeelhouders

dividend kunnen opstrijken). Op binnenlands vlak is de totale privatisering van het goederenverkeer per spoor een compleet fiasco geworden. Lineas (de voormalige en geprivatiseerde goederenpoot van NMBS) is al jaren verlieslatend en werd door de overheid uiteindelijk gered van het faillissement. De overheid heeft nu 60 procent van de aandelen in handen en moest er de afgelopen jaren tientallen miljoenen euro instoppen. Over efficiëntie gesproken...

### Crucke's drogredenen

Zelfs de Arizonaregering schrijft in haar regeerverklaring dat ze zowel de 'direct award' als de openstelling van de markt wil onderzoeken en dat de volgende federale regering na 2029 de knoop moet doorhakken.

Maar in de praktijk is de Arizonaregering vooral de liberalisering aan het voorbereiden. Dat is ook wat Crucke verdedigt. Daarnaast maakt men het in

de praktijk voor de Belgische Spoorwegen moeilijk om aan te tonen dat zij 'kosteneffectief' kan werken door een besparing op te leggen van maar liefst 675 miljoen euro.

Minister Crucke houdt bij hoog en bij laag vol dat liberalisering en concurrentie lagere ticketprijzen zullen meebrengen. Het voorbeeld van het Verenigd Koninkrijk en andere landen tonen in ieder geval aan dat dit niet klopt. En als dit hier en daar wel zo is, dan is het omdat private operatoren het liefst rijden op grote lijnen waar veel reizigers zijn en die dus winstgevend kunnen zijn, de kleinere lijnen zijn dan voor de publieke operatoren.

Een ander argument van Crucke is dat de dienstverlening zal verbeteren. Dit is een drogreden, want als gevolg van de besparingen van Arizona (en vorige regeringen), zijn er de afgelopen jaren tientallen loketten gesloten. Bovendien zijn de openingsuren drastisch ingekort. Voorts leidt de grote vermindering van de

aanwezigheid van personeel in de stations ertoe dat reizigers steeds vaker op zichzelf zijn aangewezen, vooral in het geval van incidenten.

Crucke is de dienstverlening nu al aan het afbouwen om daarna te kunnen zeggen dat de NMBS niet voldoende dienstverlening en kwaliteit kan leveren. En dus de liberalisering als zogenaamd wondermiddel uit zijn hoed te toveren. De lijn is klaar: bespaar de openbare dienst kapot zodat er zagezegd geen andere mogelijkheid meer is dan de markt opengooien. Het is een politieke en ideologische keuze, niets meer of minder. Wij vakbond kiezen voor een sterke publieke openbare spoorwegmaatschappij, met voldoende middelen om de mobiliteits- en klimaatuitdagingen van vandaag en morgen aan te gaan.

*Tony Fonteyne*

## HR Rail Paritaire Sprokkels

### 1. Verlof voor mantelzorgers

Vanaf 1 juli 2026 worden de regels voor mantelzorgverlof bij de Belgische Spoorwegen versoepeld. Deze hervorming heeft tot doel beter tegemoet te komen aan de behoeften van werknemers die een zorgbehoevend familielid begeleiden.

Een van de belangrijkste verbeteringen is dat de officiële erkenning als mantelzorgverlof voortaan twee jaar geldig is in plaats van een jaar.

Het voltijds verlof kan per week worden opgenomen (met goedkeuring van de werkgever), terwijl de formules op basis van halftijds verlof per maand kunnen worden opgenomen (tot 12 maanden in halftijds verlof) en de 80 procent-regeling (tot 30 maanden) nog steeds per periode van twee maanden kan worden opgenomen.

De voorwaarden voor het verkrijgen van de status van mantelzorgverlof worden uitgelegd op de website van HR Rail (onder het tabblad 'Prestaties en afwezigheden' → 'Deeltijds werken').

Wij gaven een positief advies.

### 2. Specifieke toelage voor opleiders NMBS Academy

Het gaat over een toelage van 165 euro (100 procent) die zal worden toegekend aan de opleiders van de NMBS Academy. Het gemeenschappelijk vakbondsfront nam akte van dit bericht.

Dit dossier houdt verband met de oprichting van de NMBS Academy, een onderwerp dat al enkele weken met de directie wordt besproken. Pamfletten hierover kan je vinden op onze website [acod-spoor.be](http://acod-spoor.be). De directie bezorgde ons ook een 'contextnota', een informatief document.

Wij steunen elk initiatief dat gericht is op het versterken en verbeteren van de opleiding. Het centraliseren van de activiteiten, meer doen met minder personeel en het verlengen van de dagelijkse opleidingsduur van 6 naar 8 uur gaat echter niet in de goede richting, integendeel!

Bovendien is de directie volgens haar nota van mening dat de reistijd tussen de werkzettel en de opleidingslocatie geen arbeidstijd vormt, wat in strijd is met de bepalingen van het ARPS 541 inzake

arbeidstijd.

De directie verbindt zich ertoe de verlenging van de dagelijkse opleidingsduur, die zou worden opgetrokken tot 8 uur + 30 minuten pauze, te bespreken in de Nationale Raad van de Opleidingen, waar de aanpassingen van de opleidingsplannen zullen worden voorgelegd.

### 3. Speciale proef die toegang geeft tot graad Coördinator Track

Op verzoek van ACOD-CGSP stelde de directie van Infrabel voor om een speciale proef te organiseren die toegang biedt tot de graad van Coördinator Track binnen de directies I-O en I-P. Deze speciale proef heeft als doel aan de Baas-vakbedienden (sporen) en Toezichters Track de graad van Coördinator Track toe te kennen. Men moet minstens 1 jaar in die functie werken. De proef bestaat uit een individueel gesprek om de motivatie, de technische vaardigheden en de gedragscompetenties van de kandidaten te beoordelen. Wij gaven positief advies.

*Tony Fonteyne*

# Infrabel

## Verlag bedrijfscomité PBW mei 2026

**Van de vorige vergadering bleven nog enkele punten onbeantwoord.**

- **Waarom werden de maatnamen van de werkkledij stopgezet?**
- **Wanneer krijgen we een verslag van de meeting met de onderaannemers van Infrabel, evenals een stand van zaken van het actieplan ter voorkoming van ongevallen met werfkransen?**

### I-Project

Stand van zaken van de reorganisatie van Infrabel (I-Project).

Er zijn 2.700 werknemers betrokken: 2.000 van Infrabel (I-O4, I-B en I-P) en 700 van TUC Rail. Het gaat over onderhouds- en vernieuwingswerken (I-O4), ETCS2 (I-B1), evenals de activiteiten van TUC Rail (stations, afschaffing van overwegen, GEN, internationale projecten...).

Inzake TUC Rail herhaalde de directie dat verschillende scenario's op tafel liggen met betrekking tot de al dan niet integratie van TUC Rail in Infrabel. Er wordt normaal gezien begin juli een communicatie verwacht.

Wij herhaalden dat de structuur van Infrabel in de loop van de reorganisatie al meermaals is gewijzigd. Volgens de laatste info zou er een terugkeer gepland worden van I-Project naar I-O3. Met de mening van de werknemers wordt geen rekening gehouden. Telkens opnieuw vernemen wij wijzigingen terwijl ons eerder het tegenovergestelde werd meegedeeld. Deze herstructurering gebeurt zonder de werknemers te betrekken, waardoor zij zich niet meer thuis voelen.

Wij vroegen dat het personeel betrokken wordt via werkgroepen, evenals een betere communicatie.

### Werkplaats Haren: actieplan blootstelling hexavalent chroom (chroom VI)

In juni 2025 werden slijpwerken uitgevoerd op een wagon die verf bevatte met hexavalent chroom (chroom VI) in de werkplaats van Haren. De vakbondsdelegatie is op verschillende niveaus tussengekomen (lokaal CPBW, bedrijfscomité, arbeidsgeneesheer, hiërarchie...) om een actieplan te eisen om dergelijke incidenten in de toekomst te voorkomen.

Tijdens de vergadering stelde een technisch expert het actieplan van de directie voor. Dit plan werd eveneens voorgesteld in het lokale CPBW van de werkplaats van Haren. De delegatie zal dit nog analyseren.

Wij beklemtonen dat het probleem van blootstelling aan chroom VI niet nieuw is. Al in 2008 vroeg de preventiedienst CPS in een nota een inventaris op te maken van het materieel dat chroom VI bevat. In 2020 veroordeelde de correctionele rechtbank van Gent de NMBS wegens blootstelling van werknemers aan chroom VI. In juli 2020 zijn wij ook op syndicaal niveau tussengekomen naar aanleiding van het afschuren van verf die chroom VI en lood bevatte in de werkplaats van Haren.

De vraag rijst dan ook waarom een actieplan, dat onder meer een inventaris van materieel met chroom VI omvat, pas nu wordt opgestart.

Wij verklaarden ook dat de getuigenis van de werknemer die de



Infrabel - Benjamin Brolet

slijpwerken in juni 2025 heeft uitgevoerd in tegenspraak is met de officiële versie: de werkelijke blootstellingsduur ligt hoger dan vermeld in de presentatie die op de vergadering van het Bedrijfscomité PBW werd getoond.

Wij stelden bovendien vast dat onze vakbondsdelegatie niet ernstig werd genomen toen zij na het incident van juni 2025 tussenkwam. Het incident werd geminimaliseerd. Wij hebben in het verleden al gewezen op problemen binnen het lokale CPBW van de werkplaats Haren. Het is dan ook symptomatisch dat het actieplan dat op het Bedrijfscomité werd voorgesteld, niet werd bezorgd aan de leden van het lokale CPBW vóór hun vergadering, zodat zij zich degelijk konden voorbereiden.

Wij vroegen dan ook dat het actieplan punten zou bevatten met betrekking tot het management en het respecteren van de veiligheidscultuur door dit management.

Wij namen akte van de weigering van de voorzitter van het CPBW om dieper in te gaan op de redenen waarom dit actieplan niet eerder werd opgestart.

### Enquête psychosociale belasting 'Hey, ça va?'

Er wordt een nieuwe enquête 'Hey, ça va?' voorbereid om het welzijn van het personeel van Infrabel te peilen.

Wij vroegen dat telewerk wordt opgenomen in deze enquête omdat de toepassing ervan met verschillende snelheden, afhankelijk van de dienst, de locatie of de directie, problemen veroorzaakt en een negatieve invloed heeft op het welzijn.

De directie weigerde vragen over telewerk op te nemen en stelde dat de enquête gericht is op het volledige personeel van Infrabel, ook op degenen die geen gebruik kunnen maken van telewerk. Wij betreurden dit standpunt en stelden voor een afzonderlijke enquête over telewerk te organiseren, met bijkomende communicatie hierover. De directie ging hiermee akkoord.

## Kwartsstof

De ballaststenen die in de spoorweginfrastructuur worden gebruikt, bevatten van nature kwarts. Tijdens onderhouds- en vernieuwingswerken kan inhaleerbaar kwartsstof in de lucht vrijkomen.

Een rapport stelde de resultaten voor van de meetcampagnes die in 2025 werden uitgevoerd om de blootstelling van de operatoren te evalueren en de doeltreffendheid van de bestaande preventiemaatregelen te controleren. Drie meetdagen werden uitgevoerd: in juni, augustus en september 2025, tijdens werken voor het lossen van ballast.

De conclusie van het rapport is dat- gezien het over een kankerverwekkend agens gaat- het dragen van een FFP3-masker verplicht is bij het lossen van ballast. Het bevochtigen van de ballast vermindert het risico aanzienlijk en de metingen zullen worden herhaald.

Wij vroegen dat alle werknemers die aan kwarts worden blootgesteld, worden gesensibiliseerd voor de risico's en de noodzaak om de gepaste PBM's te dragen.

## Prikklokken met interne camera's

Bij de vervanging van de prikklokken heeft de leverancier toestellen met camera's geïnstalleerd. De directie bevestigt echter dat deze camera's niet geactiveerd zijn. Er werd gevraagd de lens af te dekken met een sticker.

Dit zal gebeuren bij het bezoek van de technici van het bedrijf dat de prikklokken heeft geïnstalleerd. Hun aanwezigheid is echter weinig frequent. De directie engageert zich om dit te versnellen. Er zal een communicatie gebeuren door I.HR-O.

Tony Fonteyne

# NMBS Treinbegeleiding Hervorming toelage regularisatie reizigers

*Op 22 mei vond een nieuwe vergadering plaats over de scantoeelage in de treinen. Er is concrete vooruitgang dankzij onze mobilisatie. Na verscheidene vergaderingen en discussies tijdens de laatste paritaire subcommissie HR Rail kwam de directie met een nieuw voorstel over de toelage voor de controle van vervoerbewijzen.*

## Voorgestelde wijzigingen: aanpassing van de schijven

De drempel van de tweede schijf wordt verhoogd van 3.000 naar 4.000 controles. Het tarief binnen deze schijf stijgt van 0,015 naar 0,02 euro per controle.

## Hogere toelage voor het hoogste segment

Vanaf scan 4.001 wordt het tarief vastgesteld op 0,01 euro per scan, tegenover 0,005 euro voordien (vanaf 3.000 controles). De budgettaire enveloppe werd naar boven herzien. Volgens de directie zal binnen één jaar een evaluatie worden uitgevoerd om de budgettaire impact van deze hervorming te meten.

Aantal controles	Toelage (oud model)	Toelage (nieuw model)
3.000	€70,50	€76,50
4.000	€75,50	€96,50
5.000	€80,50	€106,50
6.000	€85,50	€116,50



## Herwaardering van IBRU

Omdat een volledige maand prestaties recht moet geven op een eerlijke premie, wordt het bedrag van de IBRU verhoogd van 3,57 naar 4,89 euro per prestatie.

## Ons standpunt

- Tijdens eerdere discussies hebben wij de bezorgdheden en frustraties van het terrein over het eerste voorstel duidelijk gemaakt.
- Naar aanleiding daarvan heeft de directie haar project aangepast door de schijven te herzien en de tarieven per scan te verhogen.
- De directie bevestigt dat deze hervorming geen besparingsmaatregel is, maar een herverdeling van het bestaande budget.

Tony Fonteyne

# NMBS Update centralisatie OCC's

**Onlangs hadden we een vierde en vijfde overleg met NMBS over de centralisatie van de OCC's. We drongen nogmaals aan op de aanwezigheid van vertegenwoordigers van BP-T5 (Info reizigers) en B-PT2, om duidelijkheid te verwerven over de toekomst van de VIB's en om meer zicht te krijgen op de taken van de PACO's in de regio.**

## VIB's en PACO's in de regio

Wat de VIB's aangaat, bevestigde de directie dat er een offerteaanvraag bestaat voor de aanschaf van een nieuw softwareprogramma, maar ze beweerde dat de gevolgen van deze nieuwe tool voor het personeel nog niet gekend zijn. Dit antwoord verbaasde ons en wij vinden het moeilijk te accepteren.

Voor de taken van de PACO's die in de regio blijven, toonde de directie ons een slide met een overzicht ervan: monitoring en coördinatie van de vervangbussen, beheer van de reizigersstromen (samen met Securail), interventies op het terrein die geen verband houden met verkeersincidenten (bijvoorbeeld het bemannen van een informatiestand in het station), opvolging van afwezigheden buiten de kantooruren, werkzaamheden in het station (AO/BO, remproeven...), opvolging van personen met beperkte mobiliteit en groepsreserveringen in samenwerking met de RCCA en de organisatie van de snelle reiniging van de treinen.

## Afschaffing OCC-Blok: ons verzet blijft

De discussie over de afschaffing van de OCC-Blok werden hervat. Wij blijven ons hiertegen krachtig verzetten: het afschaffen van de OCC-Blok betekent dat de enige vertegenwoordigers van de NMBS uit het hart van het realtime verkeersbeheer worden verwijderd.

De directie stelde dat digitalisering de menselijke aanwezigheid in de seinzalen overbodig maakt, waarbij ze verwees naar de programma's ALEA en RT Connect. Wij antwoordden dat onze leden zeer kritisch staan tegenover deze tools. De directie heeft overigens zelf toegegeven dat ALEA niet erg gebruiksvriendelijk is en dat de OCC-Blok vandaag bepaalde taken van Infrabel uitvoert. Wie zal deze taken morgen op zich nemen? Die vraag blijft onbeantwoord.

## Personeelsinkrimping: met minder beter doen?

Wij spraken ook over de inkrimping met 10 FTE's in de 3x8-permanentie (treinbesturing) en 5 FTE's in DPD/CPC (treinbegeleiding). Laten we niet vergeten dat deze personeelsbezetting tijdens de reorganisatie RTTM, nog maar enkele jaren geleden, al sterk was teruggeschroefd. Vandaag wordt een nieuwe inkrimping aangekondigd. De praktijk leert echter dat bij grote verstoringen personeel moet worden opgeroepen, en juist deze teams wil men nog verder inkrimpen! De directie antwoordde dat met de centralisatie van de diensten

de coördinatie minder nodig zal zijn, en dat personeel uit andere districten bij grote verstoringen kunnen bijspringen. Alsof een grote verstoring doorgaans slechts één district treft... Naar aanleiding van onze interventie tijdens de vorige vergadering deelde de directie mee dat vijf noteerders die betrokken zijn bij het realtime beheer eveneens in redeployment zullen worden gezet. Bovendien zal personeel dat in het bezit is van een Europees rijbewijs voor treinbestuurders dit kunnen behouden.

## Luisteren naar het terrein?

Tijdens elk overleg beklemtoonden wij dat we zeer grote bedenkingen hebben bij de operationele winst die men meent te behalen door de OCC's te centraliseren. De directie werkte een centralisatie uit zonder ook maar te luisteren naar de mensen op het terrein.

Tijdens de vergadering van 5 juni kondigde de directie aan dat er in juni infosessies zouden gegeven worden in de OCC's. Daarnaast zou er een tiental werkgroepen komen (tijdens de zomermaanden) met mensen uit de praktijk in de OCC-RCC. Het is de bedoeling dat men het toekomstige RTO-model tegen het licht houdt: alle feedback is welkom waarbij men duidelijk kan en mag aangeven wat wel en niet zal werken.

We zijn verheugd dat eindelijk – na veel aandringen – er naar het terrein zal geluisterd worden en roepen dan ook alle personeel op om daarvan maximaal gebruik te maken.

## Redeployment van personeel

In totaal moeten er voor 58 personeelsleden van wie de functies wegvallen andere jobs gezocht worden. Welke functies komen er voor dit personeel beschikbaar? Tot voor kort bleven de antwoorden erg vaag.

Er werden verscheidene mogelijkheden opgesomd, zowel lokale als centrale jobs voor de huidige functies zoals NIM, Planner, Team Lead, SPI of eerder administratieve functies. Men belooft een goede begeleiding naar een nieuwe job door Career Transition.

Na de zomer wordt het overleg verdergezet.

*Tony Fonteyne*

# Tien jaar vervoerregioraden Werkt het en wat brengt de toekomst?

**Op 8 juni vond bij de Vlaamse Mobiliteitsraad een studiedag plaats over tien jaar vervoerregioraden en de uitdagingen voor de toekomst. Iedereen was het erover eens dat de huidige werking niet perfect is. Vooral de recente besparingen van de Vlaamse regering hebben het vertrouwen en de samenwerking binnen de vervoerregioraden zwaar aangetast. Een nieuwe besparingsronde op dezelfde manier zou volgens alle aanwezigen nefast zijn.**

Tijdens de studiedag stelde Pieterjan Schraepen de resultaten voor van een studie over de vervoerregioraden. Die formuleerde verschillende aanbevelingen: een duidelijkere rolverdeling, een betere opvolging en verdere uitwerking van de regionale vervoerplannen, een minimale capaciteit per vervoerregio en een sterkere koppeling tussen mobiliteit en ruimtelijke ordening. Ook de participatie van stakeholders moet structureel worden verankerd.

### Betrek middenveld en vakbond

ACOD TBM nam deel aan het experten-panel. Ondergetekende vertegenwoordigde zowel de werknemers van De Lijn als de mensen die afhankelijk zijn van het openbaar vervoer om hun werk te bereiken. Voor ACOD TBM is het ontbreken van een structurele betrokkenheid van middenveld en vakbonden een belangrijk knelpunt. Dat leidt tot twee problemen.

Ten eerste verliest het beleid draagvlak wanneer reizigersorganisaties, armoedeverenigingen en andere mobiliteitsactoren niet betrokken worden bij beslissingen. De recente dienstwijzigingen tonen aan dat dit spanningen veroorzaakt en het vertrouwen in het openbaar vervoer aantast. Wanneer dat vertrouwen verdwijnt, komt ook de toekomst van De Lijn als openbare dienst onder druk. Deze organisaties helpen immers mee maatschappelijke en politieke steun creëren voor noodzakelijke keuzes.

Daarnaast ontstaan operationele problemen. Lokale afgevaardigden vernemen tijdens overleg over dienstregelingen vaak dat beslissingen al genomen zijn door de vervoerregioraad en nauwelijks nog kunnen worden aangepast. Daarom moeten ook vakbonden betrokken worden. Zij kunnen vanuit hun praktijkervaring inschatten of verwachtingen realistisch en uitvoerbaar zijn. Een dienstverlening die verwachtingen schept die operationeel niet haalbaar zijn, leidt tot frustratie en wantrouwen tussen De Lijn en de vervoerregioraden.

### Stabiele financiering

Ook stabiele financiering is essentieel. De Lijn kan geen goed onderbouwde en breed gedragen voorstellen ontwikkelen wanneer budgetten voortdurend wijzigen. Er is nood aan een duidelijke langetermijnvisie en financiële zekerheid. Vandaag lijken bij elke beleidsbeslissing andere budgettaire uitgangspunten te gelden. Zo kan geen vertrouwen worden opgebouwd. De groeibudgetten uit het regeerakkoord moeten daarom effectief worden toegekend.

De studie wijst er bovendien op dat de regionale vervoerplannen onvoldoende verder worden uitgewerkt, terwijl zij net de ruggengraat vormen van de langetermijnvisie van de vervoerregioraden. De inspanningen die in deze plannen werden geïnvesteerd, moeten vertaald worden in verdere verfijning en uitvoering.

### Hoe moet het voort?

Op de vraag hoe de vervoerregioraden er in de toekomst moeten uitzien, is het antwoord voor ACOD TBM duidelijk. Zonder grotere betrokkenheid van het middenveld en zonder stabiele financiering dreigt het draagvlak weg te vallen. Dan vermindert ook de politieke bereidheid om verder in deze structuur te investeren.

Als vakbond zijn wij niet tegen inspraak, integendeel. Maar inspraak moet goed

georganiseerd worden en alle relevante actoren betrekken. Alleen zo kunnen de vervoerregioraden uitgroeien tot een sterk instrument voor een toegankelijk en gedragen openbaar vervoer.

Stan Reusen





BelgaImage - Nicolas Maeterlinck

## Transformatieplan, beheerscontract en nieuwe cao Blijven onderhandelen over de toekomst van het bedrijf

***De voorbije maanden is er heel wat gebeurd bij Bpost. We hebben de stakingen tegen het transformatieplan bij Mail gehad, er waren tegelijkertijd onderhandelingen over de cao en voor Channels & Banking werd er onderhandeld over het beheerscontract. Een samenvatting***

### **Geen akkoord ACOD over transformatieplan Mail**

Het transformatieplan van Mail werd voorgesteld op het laatste paritair comité en werd NIET goedgekeurd door ACOD Post. Hoewel we beseffen dat Bpost moet veranderen, begrijpen we ook dat de impact op het sociale leven groot is. Dit is ook de mening van de meerderheid van onze leden, zij vinden dit een veel te ingrijpende verandering. Daarom stemde ACOD Post dus 'neen'. We weten dat Bpost het transformatieplan zal doorvoeren met de verandering van de starturen om de concurrentie het hoofd te bieden. We hebben al zeer veel scherpe kantjes uit het transformatieplan gekregen, al zeer veel bijgestuurd. Maar enkele punten blijven behouden om bedrijfseconomische redenen.

### **Nieuw beheerscontract in de pijlpijn**

Wanneer jullie dit lezen, hebben we hopelijk al meer nieuws over het nieuwe beheerscontract. Dit is het contract tussen Bpost en de overheid om te garanderen

dat er een postkantorennetwerk blijft bestaan. Eigenlijk had dit contract vorig jaar al afgesloten moeten zijn. Jammer genoeg kunnen we niet rekenen op de steun van de minister. Die lijkt niet te weten wat Bpost doet en ging hard op de rem staan tijdens de onderhandelingen, met alle gevolgen van dien: heel wat onzekerheid voor de personeelsleden van Retail, die natuurlijk willen weten wat hun toekomst brengt.

### **Belangrijkste punten nieuwe cao**

Ik ben zeer tevreden dat we een cao konden afsluiten die een verhoging van koopkracht biedt en dat in een bedrijf dat economisch moeilijke tijden beleeft. Het kwam erop aan om op dit moment de focus te bewaren. Wij hebben voor jullie onderhandeld, hard onderhandeld, en met een mooi resultaat. Dankzij de inzet en de goedkeuring van ACOD hebben jullie de volgende zaken bekomen, ik som de belangrijkste op.

- De volgende twee jaren is er opnieuw een niet-recurrente bonus.
- De maaltijdcheques worden vanaf september 2026 tot het einde van de cao (eind 2027) verhoogd met 2 euro. Als de financiële toestand van Bpost het toelaat, wordt deze verhoging eind volgend jaar vast verworven. De ecocheque en de cadeaucheque van 2027 worden afgeschaft. Netto levert de verhoging ongeveer 310 netto op (80 werkdagen

in 2026 x 2 euro = 160 euro en 220 werkdagen in 2027 x 2 euro = 440 euro, min 250 euro ecocheque en 40 euro cadeaucheque > 160 + 440 – 250 - 40 = 310).

- Geen naakte ontslagen: ook gedurende de looptijd van deze cao zullen er geen naakte ontslagen zijn. Met dezelfde opmerking als in al de vorige cao's: tenzij er zich plotse, uitzonderlijke omstandigheden zouden voordoen.
- De voorkeur gaat uit naar volwaardige voltijdse jobs.
- De 'verlof zonder wedde'-regeling verandert. Er zijn soepelere mogelijkheden om verlof zonder wedde te nemen, van 1 dag tot en met 3 maanden en zonder verplichte minimumduur. Ook is er eenmaal in de carrière een mogelijkheid om een periode van 3 tot 6 achtereenvolgende maanden te nemen. Het maximum van verlof zonder wedde bedraagt 6 maanden per 5 jaar.
- Er komt een systeem van permanente nationale mobiliteit.
- De regeling van de hertewerkstelling van mensen niveau D3 naar D2 wordt verlengd.
- Er komt een mogelijkheid om twee verlofdagen per jaar prioritair op te nemen.
- De eindejaar-compensaties blijven in dezelfde lijn als de voorgaande jaren.
- De eenmalige aanwervingstoelage voor chauffeurs C en CE blijft bestaan.
- Er is een luik over welzijn.
- De LBO (loopbaanonderbreking einde

loopbaan) wordt volgens de nieuwe wetgeving toegepast. Je moet 60+ zijn om in te stappen i.p.v. 55/57 (dit is een regeringsbeslissing).

- VVP en DVVP kan vanaf nu maximaal 2 jaar voor je vervroegde pensioendatum.

- Er komt ondersteuning voor de personeelsleden die de verschillende transformaties moeten begeleiden.

- Er komen verschillende bindende werkgroepen met de syndicale partners over consequence management, mobiliteit, registratie van de arbeidstijd (Europese wetgeving) en vrijwillige overuren bij transport in het kader van het pilootproject 'Transport of the future'.

We hebben drukke maanden achter de

rug, we gaan drukke maanden tegemoet. Bpost is een bedrijf in transformatie en het zal een tijd duren voor die transformatie volledig achter de rug is. We blijven onderhandelen over de toekomst van het bedrijf en we doen dit voor jullie, onze leden. Samen sterk!

Geert Cools

## Actisoc Tussenkomst kindervakanties

**Hier is de grote vakantie! De Sociale Dienst Actisoc van Bpost voorziet in een tussenkomst in de kosten van een kindervakantie. De premie geldt voor kinderen van 3 tot 18 jaar die deelnemen aan een kindervakantie van minimum vijf opeenvolgende dagen, georganiseerd door een erkende organisatie, binnen de schoolvakanties.**

Voor een kamp met overnachting (minimum 4 nachten) bedraagt de tegemoetkoming 90 euro en zonder overnachting 50 euro.

Alle statutaire, baremiek en niet-baremiek

contractuele personeelsleden en logistiek postale medewerkers in actieve dienst, op voorwaarde dat zij een jaar in dienst zijn, kunnen hiervan genieten.

Bezorg binnen de zes maanden na het verblijf een attest ('Aanvraag tussenkomst kindervakanties'), volledig ingevuld en samen met een deelnamebewijs aan de Sociale Dienst (Actisoc – Kindervakanties – 1105 Brussel).

Jaarlijks kan er per kind één tussenkomst worden gevraagd. Het in te vullen attest is beschikbaar op bpost4me (HR4me > Loon en voordelen > Actisoc > Tussenkomsten

> Kindervakantie > knop Formulier) of kan worden verkregen bij uw plaatselijke militant of gewestelijk secretaris ACOD Post.

Ook voor de andere tegemoetkomingen van Actisoc kun je steeds terecht bij de gewestelijk secretaris ACOD Post of rechtstreeks bij Actisoc via [infosoc@bpost.be](mailto:infosoc@bpost.be) of Actisoc, 1105 Brussel of 02 276 82 82.

Bron: HR4me

Marianne Peeters



# De Centenindex is een platte belastingverhoging

**Na de stemming van de programmawet (verzameling van verschillende maatregelen, waaronder deze met betrekking tot de index) door het federaal parlement op 28 mei 2026, werd deze gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 1 juni 2026 en werd deze van kracht vanaf dezelfde datum in de publieke sector én de privésector. Hierdoor zullen werknemers en uitkeringsgerechtigden koopkrachtverlies lijden dat niet kan gecompenseerd worden zolang men recht heeft op loon als werknemer of op een uitkering.**

Een indexeringsmechanisme zorgt er normaal gezien voor dat koopkrachtverlies door inflatie geleidelijk ingehaald wordt, op zich is een indexering dus geen zuivere koopkrachtstijging. Maar door deze overheidsingreep zullen heel veel betrokkenen over een langere periode heel veel geld niet toegekend krijgen, waardoor de gebruikelijke inflatie (gedeeltelijk) niet ingehaald wordt door een normale indexering.

Werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers op nationaal interprofessioneel vlak stelden aan de regering een alternatief voor, waarbij energieprijzen op een andere manier in rekening zouden gebracht worden binnen de normale indexeringsmechanismen. Dit werd verworpen door de federale regering, bovendien werd in dit voorstel helemaal geen rekening gehouden met de openbare diensten en uitkeringen, aangezien dit voorstel enkel voor werknemers in privébedrijven zou gelden.

De ACOD sprak zich dan ook volledig terecht krachtig uit tegen deze regeringsmaatregel én tegen het alternatief voorstel zoals het geformuleerd werd. Niet alle lonen in België worden geïndexeerd (hoewel velen dat denken), dit gebeurt op basis van collectieve arbeidsovereenkomsten. Ook in de sector Gas en Elektriciteit (Paritair Comité 326) worden alle barema's én lonen geïndexeerd, dit op een maandelijks

basis. Dus ook in deze sector zal de toepassing van de centenindex duidelijk voelbaar zijn vanaf juni 2026 én een tweede maal vanaf januari 2028.

Hoe wordt de centenindex toegepast binnen een systeem van maandelijks indexeringen, zoals binnen onze sector van Gas en Elektriciteit? Dit zal gebeuren op lonen en barema's, uitgedrukt op voltijdse basis, boven 4000 euro bruto. Onder dit plafond wordt normaal verder geïndexeerd. Als referenteloon hiervoor wordt het vast maandelijks geïndexeerd basismaandloon gebruikt op het moment waarop het indexeringsmechanisme toegepast wordt (dit laatste is belangrijk bij een plots overschrijden van het plafond), dit is zonder mogelijke extra's zoals overlonen, maaltijdcheques, prestatiebonussen, eindejaarpremies, ecocheques, winstpremies, toeslagen voor wachtprestaties en prestaties in ploegendiensten, enz. Voor deeltijdse collega's wordt dit referenteloon evenredig aangepast aan de hand van een tewerkstellingsbreuk ten opzichte van een voltijdse basis.

## De enige EX die je levenslang koestert is de INDEX

Het plafondbedrag van 4000 euro bruto wordt niet geïndexeerd, noch in 2026 noch in 2028. Binnen een systeem van maandelijks indexering zal minutieus moeten bijgehouden worden op maandbasis met hoeveel een normale verhoging van indexering zou toegepast worden (bijvoorbeeld 0,35 %) en dit tot de optelsom van deze verhogingen 2 % bereikt. Wanneer dit bereikt wordt, zal in deze betrokken maand het referenteloon boven het plafond enkel aan het restsaldo % (bijvoorbeeld de optelsom tot 2 % wordt in november 2026 overschreden tot in totaal 2,25 %, dus 0,25 % boven 2 %) geïndexeerd worden. Nadien zal de indexering terug op een normale manier verlopen, dus aan de werkelijke index op

het volledig loon. Wanneer iemand in dienst treedt na de start van dit slechte indexeringsmechanisme, dan wordt geacht dat deze nieuwe collega de matiging reeds ondergaan heeft vanaf de aanvang van de matigingsperiode.

Aangezien werkgevers noch sociaal secretariaten voorbereid waren om dit ingewikkelde systeem direct toe te passen, kan een overgangsmaatregel toegepast worden tot wanneer dit operationeel volledig toepasbaar zal zijn.

Voor de statutaire ambtenaren in onze sector, die tewerkgesteld worden binnen OV Fluvius, zal het effect van de centenindex zichtbaar worden bij de eerstvolgende overschrijding van de spilindex in 2026 (waarschijnlijk zeer binnenkort) en nogmaals bij de eerste overschrijding hiervan in 2028. Wanneer dit gebeurt, dan zal de normale verhoging van 2 % indexering volledig niet toegekend worden voor lonen boven 4000,00 euro bruto. Ook voor hen gelden alle andere maatregelen in verband hiermee zoals voor de werknemers van privébedrijven. Algemeen worden sociale uitkeringen en pensioenen boven 2000,00 euro bruto op eenzelfde manier behandeld.

De helft van de opbrengst van deze loonmatigingsmaatregelen van de federale overheid moet via een bijzondere loonmatigingsbijdrage gestort worden aan de RSZ. Ook ACOD Gazelco is natuurlijk voorstander van een gezonde financiering van de RSZ en andere overheidsfinanciën, maar in dit geval gaat het eigenlijk niet om een matiging van eventuele loonstijgingen ten opzichte van ons omringende landen (waarvoor ook de loonnormwet in het leven geroepen is door de federale overheid) om zagezegd bedrijven te ondersteunen, maar wel om een platte belastingverhoging op alweer de kap van werknemers en uitkeringsgerechtigden ! Iets dat niet enkel ACOD Gazelco onaanvaardbaar blijft vinden, want 'de enige EX die je levenslang koestert is de INDEX' !

Jan Van Wijngaerden

# Skeyes Zoekt koers in turbulente tijden

**Begin juni zorgden spontane werkonderbrekingen bij skeyes voor heel wat beroering. Aanleiding was een voorstel tot voorakkoord dat wel richting gaf maar nog geen bestemming bood. Toegegeven, er waren wel degelijk positieve elementen, maar het voorstel gaf geen volledig antwoord op de vragen en zorgen die leven bij de medewerkers.**

Hoewel de onderhandelingen officieel onder de paraplu van de digitale toren (DiTo) in Wallonië vielen, was al langer duidelijk dat de directie van de gelegenheid gebruikmaakte om tegelijk andere dossiers, die al maandenlang aanmodderen in het sociaal overleg, in hetzelfde voorstel mee op tafel te leggen.

De ACOD is al geruime tijd vragende partij om die dossiers eindelijk af te ronden, maar de vraag is of het bundelen ervan het

overleg niet onnodig complex maakt, zeker nu het vertrouwen van de medewerkers al onder druk staat. Bovendien werden ook andere elementen toegevoegd die inhoudelijk niets met DiTo Wallonië te maken hebben, wat de duidelijkheid en de kwaliteit van de onderhandelingen verder bemoeilijkt.

Ook de discussie over minimale dienstverlening stak opnieuw de kop op. Sommige politieke stemmen grepen de recente werkonderbrekingen aan om dat debat weer op tafel te gooien, vaak zonder gehinderd te worden door enige dossierkennis. Minimale dienstverlening verandert niets aan de structurele werkdruk, de veiligheidsvragen of de impact van de geplande centralisatie, het haalt enkel de aandacht weg van de echte problemen.

We zijn intussen opnieuw in dialoog getreden met de directie. Dat overleg verliep constructief en het is positief dat er opnieuw ruimte is voor gesprekken. Toch blijft er duidelijk nog veel werk aan de winkel. De medewerkers verwachten oplossingen die hun realiteit respecteren en de ACOD blijft erop toezien dat die stem gehoord wordt.

Eind juni volgde een nieuw overlegmoment. We verwachtten daar echte vooruitgang, concrete engagementen en resultaten die breed gedragen worden door alle medewerkers. Daarom nemen we opnieuw plaats in de cockpit van het overleg: niet om turbulentie te veroorzaken, maar om te zorgen dat elke koerswijziging veilig, haalbaar en gedragen is.

## Wat ligt precies op tafel? Een (zeer) beknopt overzicht

- Reduceren gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 35 naar 32 uur, mits presteren van 24 nachtdiensten op jaarbasis voor ATCO's unit Charleroi.
- Gelijkstelling nachtvergoeding voor ATCO's ACC, APP, EBBR, en EBCI naar analogie met systeem in Luik vanaf de Full Go-live DiTo EBWW.
- Benoeming in graden van verkeersleider CANAC voor ATCO's EBWW bij behalen van double license.
- Forfaitaire bijdrage bovenop de bestaande vergoeding voor woon-werkverkeer wegens standplaatswijziging naar EBWW.
- 20 procent opt-out regeling nachtdiensten voor technici vanaf de Full Go-live DiTo EBWW.
- Loonsverhoging voor bepaalde contractuelen.
- Eindeloopbaanmaatregelen waaronder 4/5<sup>de</sup> tewerkstelling met maandelijks premie (excl. ATCO's), alsook vrijwillig eindeloopbaan-sparen.
- Bijkomende eindeloopbaanmaatregelen voor ATCO's bovenop de afspraken uit het Collectief Akkoord Disponibiliteit.



- Eindebarema-premie voor statutaire medewerkers.
- Planningsmechanisme: individuele bevraging per unit en verder overleg in werkgroep.
- Verhoging maaltijdcheques naar 10 euro.

- Jaarlijkse toekenning van 100 euro sport- en cultuurcheques.
- Voor meer inhoudelijke informatie over de elementen uit het voorstel staan onze hoofdafgevaardigden klaar om jullie verder te helpen.

# VMRI en meer Als zelfs mensenrechten 'overbodige overheid' worden...

*Door de microfoon die zagezegd uitstond, viel even het masker af. Wat normaal binnenskamers blijft, werd plots hoorbaar: het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) ligt blijkbaar opnieuw in het vizier van de N-VA. Niet omdat het slecht werkt. Niet omdat het nutteloos is. Wel omdat het past in een ideologie waarin 'minder overheid' een doel op zich geworden is. Zelfs wanneer die overheid burgers beschermt tegen discriminatie, machtsmisbruik of onrecht. Dat is de echte betekenis van de uitspraak van Zuhair Demir.*

Het gaat al lang niet meer over efficiëntie. Het gaat over afbraak. Over een politieke visie waarin alles wat controle uitoefent, kritiek formuleert of rechten bewaakt, bestempeld wordt als 'overbodig'. Vakbonden, middenveldorganisaties, inspectiediensten, adviesraden, cultuurhuizen, mensenrechteninstellingen: telkens opnieuw zijn het dezelfde doelwitten.

De N-VA verkoopt dat als 'modern bestuur'. Maar wat betekent 'minder overheid' eigenlijk wanneer men tegelijk meer controle wil op werklozen, meer sancties voor zieken, meer repressie tegenover actievoerders en meer bevoegdheden voor politie en administratie? Dan blijkt 'minder overheid' vooral te betekenen: minder bescherming voor gewone mensen.

Het VMRI is precies opgericht omdat mensenrechten geen luxeproduct zijn. Ze zijn geen hobby van academici of activisten. Ze zijn een noodzakelijke dam tegen willekeur. Tegen discriminatie op de werkvloer. Tegen ongelijke behandeling door overheden. Tegen het idee dat efficiëntie belangrijker is dan menselijke waardigheid.

Dat een partij als de N-VA daarmee moeite heeft, is op zich niet nieuw. Mensenrechten worden door recht-nationalistische partijen vaak gezien



als hinderpalen: iets dat economische belangen, harde besparingen of streng beleid in de weg staat. Instellingen die de overheid controleren, worden dan afgeschilderd als ballast. Maar precies daarin schuilt het gevaar.

## “Mensenrechten zijn geen luxe-uitgaven die men schrapt wanneer het financieel moeilijk wordt”

Een democratie toont haar kwaliteit niet door hoe efficiënt ze bespaart, maar door hoe goed ze haar burgers beschermt, ook wanneer dat geld kost. Wie begint te snoeien in instellingen die rechten bewaken, zaagt uiteindelijk aan de fundamenten van de rechtsstaat zelf. Laat ons eerlijk zijn: velen vrezen dat dit nog maar het begin is. Met de begrotingsdiscussies van september 2026 in aantocht lijkt de kans reëel dat het VMRI opnieuw op tafel komt als

symbooldossier. Want in het besparingsdenken van de N-VA is alles verdacht wat niet onmiddellijk winst oplevert of politieke controle versterkt.

Dat is een gevaarlijke evolutie. Een overheid is geen bedrijf. Burgers zijn geen kostenposten. Mensenrechten zijn geen luxe-uitgaven die men schrapt wanneer het financieel moeilijk wordt. De vraag is dus niet hoeveel overheid we nodig hebben. De echte vraag is: welke overheid willen we zijn? Een die alleen nog sanctioneert en bespaart? Of een die ook beschermt, controleert en fundamentele rechten verdedigt? Het antwoord op die vraag zal veel zeggen over de richting die Vlaanderen uitgaat.

*Jan Van Wesemael, Chris Moortgat*

# Loodsdienstverlening Dit is veiligheid, geen businesscase

**Een loodsdienst is geen gewone economische activiteit. Het is een veiligheids-kritische openbare opdracht. Elke dag zorgen loodsen ervoor dat grote zeeschepen veilig onze havens bereiken en verlaten. Dat vraagt expertise, ervaring, onafhankelijkheid en een sterk publiek kader. Net daarom hoort het loodswezen thuis in het openbaar ambt.**

Toch duiken er de jongste tijd signalen op over denkpijlen waarbij een deel van de loodsdienst zou worden ondergebracht in een private structuur naast de bestaande publieke dienst. Daarbij wordt gesproken over zelfstandige loodsen, een private vennootschap, wijzigingen aan het loodsendecreet en zelfs een exclusieve toewijzing van een deel van de belofte aan een nieuwe private speler. Voor ACOD Overheidsdiensten klinkt dat bijzonder verontrustend.

Wie aan de loodsdienst raakt, treft veel meer dan een interne organisatievorm. Het gaat over scheepvaartveiligheid, continuïteit van de dienstverlening, de toegang tot onze havens, de bescherming van het algemeen belang en de toekomst van het openbaar ambt. Een loodsdienst mag niet worden herleid tot een privaat verdienmodel, vennootschapsstructuur of een contractuele marktlogica.

De voorstanders van dergelijke pijlen zullen wellicht spreken over flexibiliteit, efficiëntie of ondernemerschap. Maar achter die woorden schuilt een fundamentele keuze: blijft een publieke kerntaak in publieke handen, of wordt hij stap voor stap uit het openbaar ambt gehaald? Dat is geen technische discussie. Dat is een politieke en maatschappelijke keuze.

Vandaag wordt de ongerustheid bij het personeel gevoed door onduidelijkheid. Wie werkt zulke scenario's uit? Wie geeft opdracht? Wie financiert studies of consultancy? Welke rol spelen kabinetten, externe adviseurs of private actoren? En vooral: waarom wordt er überhaupt nagedacht over private parallelstructuren voor een opdracht die zo nauw verbonden is met veiligheid en algemeen belang?

ACOD Overheidsdiensten stelt die vragen niet uit achterdocht, maar uit verantwoordelijkheidszin. Wij verdedigen niet alleen de arbeidsvoorwaarden van het personeel. Wij verdedigen ook de kwaliteit, continuïteit en publieke verankering van de dienstverlening.

Het openbaar ambt staat al langer onder druk. Pensioenmaatregelen, koopkrachtverlies en besparingen worden te vaak gebruikt om personeelsleden tegen hun eigen statuut op te zetten. Eerst wordt het openbaar statuut uitgehold, daarna wordt gezegd dat de overheid geen toekomst meer biedt en vervolgens verschijnt de private piste als zogenaamd alternatief. Dat is een gevaarlijke redenering.

De oplossing voor problemen bij het loodswezen ligt niet in privatisering, zelfstandigenstatuten of het opsplitsen van de dienst. De oplossing ligt in investeren in de publieke dienst, in correcte arbeidsvoorwaarden, in respect voor expertise en in degelijk sociaal overleg. Een private structuur naast de publieke loodsdienst zou bovendien het personeel verdelen.

Wie blijft in de publieke dienst? Wie stap over? Welke rechten blijven behouden? Welke risico's worden geïndividualiseerd?

Wat gebeurt er met solidariteit, collectieve bescherming en syndicale slagkracht? Zulke vragen mogen niet onder de mat worden geveegd.

Daarom is voor ACOD Overheidsdiensten de lijn duidelijk: geen sluipende privatisering van het loodswezen. Geen wijziging van het loodsendecreet zonder volledige transparantie. Geen hertekening van een veiligheids-kritische openbare opdracht zonder formeel overleg met de representatieve vakbonden. Geen overdracht van publieke taken naar private structuren zonder maatschappelijk debat.

De loodsen en alle personeelsleden van MDK verdienen duidelijkheid. De burger en de havens verdienen zekerheid. En Vlaanderen verdient een loodsdienst die werkt in het algemeen belang, niet in functie van een private constructie. Loodsdienstverlening is veiligheid. Veiligheid organiseer je niet via een businesscase. Veiligheid organiseer je publiek, onafhankelijk en met respect voor de mensen die de opdracht elke dag waarmaken. Voor ACOD Overheidsdiensten is het antwoord helder: het loodswezen moet volledig publiek blijven.

*Geert Dermaut, Jan Van Wesemael.*



Belgalma - Kurt Desplenter

# Na Oostende nu Antwerpen in vizier?

## ACOD waarschuwt voor onderbezetting op luchthaven Antwerpen

**Na de besparingen op de luchthaven van Oostende lijkt nu ook de luchthaven van Antwerpen steeds nadrukkelijker in het vizier te komen. ACOD ontvangt verontrustende signalen over de personeelsbezetting bij essentiële diensten zoals inspectie, operations en navigatie. Dat zijn geen randactiviteiten, maar kerntaken voor de veilige en continue werking van de luchthaven.**

Op het moment van schrijven bereiken ons meldingen dat diensten die vroeger door verscheidene personeelsleden werden gedragen, vandaag met een veel kleinere bezetting moeten blijven functioneren. Vertrekkers worden niet tijdig vervangen, vacatures blijven uit of bieden geen structureel antwoord, en de druk op de aanwezige collega's neemt toe. Dat leidt tot ziekte-uitval, stijgende werkdruk en een groeiend risico dat essentiële taken niet langer op een veilige en correcte manier kunnen worden uitgevoerd.

ACOD wil duidelijk zijn: dit is geen gewone personeelsplanning meer. Wanneer inspectie, operations en navigatie structureel onderbemand zijn, komt niet alleen het welzijn van de personeelsleden in gevaar, maar ook de continuïteit en veiligheid van de luchthavenexploitatie.

Wat in Oostende gebeurde, mag geen blauwdruk worden voor Antwerpen. Besparingen op personeel worden vaak voorgesteld als efficiëntie, maar op de werkvloer betekent dit meestal dat minder mensen meer verantwoordelijkheid moeten dragen. De loyaliteit van het personeel wordt dan misbruikt om tekorten te maskeren. Collega's springen bij, nemen extra taken op en proberen de werking recht te houden. Maar die inzet mag geen excuus zijn om het personeelskader verder af te bouwen.

Voor de ACOD is de lijn zonneklaar: permanente kerntaken moeten worden uitgevoerd door voldoende statutair personeel. Onderbezetting mag niet



Belgimage - Jonas Roosens

worden aangegrepen om statutaire functies sluipend te vervangen door contractuele invulling. Tijdelijke noodmaatregelen kunnen nooit een alibi worden voor structurele afbouw van het statuut.

### Permanente kerntaken moeten worden uitgevoerd door voldoende statutair personeel

De ACOD vraagt daarom een volledige en transparante bespreking van de situatie in het bevoegde overleg. Er moet duidelijkheid komen over de effectieve bezetting, de openstaande functies, de vertrekkers, de minimale veilige bezetting en de risico's voor personeel en exploitatie. Ook de preventiediensten moeten hierbij betrokken worden.

Veiligheid mag niet afhangen van goodwill. Continuïteit mag niet

steunen op overbelasting. En openbare dienstverlening mag niet worden uitgehouden door besparingen die pas zichtbaar worden wanneer het te laat is.

ACOD blijft dit dossier van nabij opvolgen. Wij vragen een structureel plan voor voldoende statutaire personeelsbezetting op de luchthaven Antwerpen. Niet na de volgende uitval, niet na een incident, maar nu.

Jan Van Wesemael.

### Defensie

# Regels zichtbaarheid aangescherpt: wat mag militair nog tonen?

*Wie door sociale media scrollt, ziet mensen hun werk, hobby's en dagelijks leven delen met vrienden, familie of een breder publiek. Ook militairen doen dat. Toch gelden voor hen bijzondere regels. Defensie werkte recent nieuwe richtlijnen uit over wat militairen en medewerkers wel en niet mogen tonen, zowel online als in het openbaar. De maatregelen moeten de veiligheid van het personeel versterken, maar roepen tegelijkertijd vragen op over de individuele vrijheid van het militair personeel.*

Een foto posten in uniform, een trainingssessie delen via een sportapp of trots vertellen over een gespecialiseerde functie: voor veel werknemers lijkt dat vanzelfsprekend. Voor militairen wordt dat voortaan een stuk moeilijker.

Volgens de nieuwe richtlijnen mogen militairen via hun persoonlijke sociale media geen foto's of informatie verspreiden over militaire operaties, operationele opdrachten, militaire voertuigen of materieel. Ook informatie over specifieke functies, specialisaties en opleidingen wordt als gevoelig beschouwd.

## Individu moet minder zichtbaar worden, instelling wordt meer in beeld gebracht

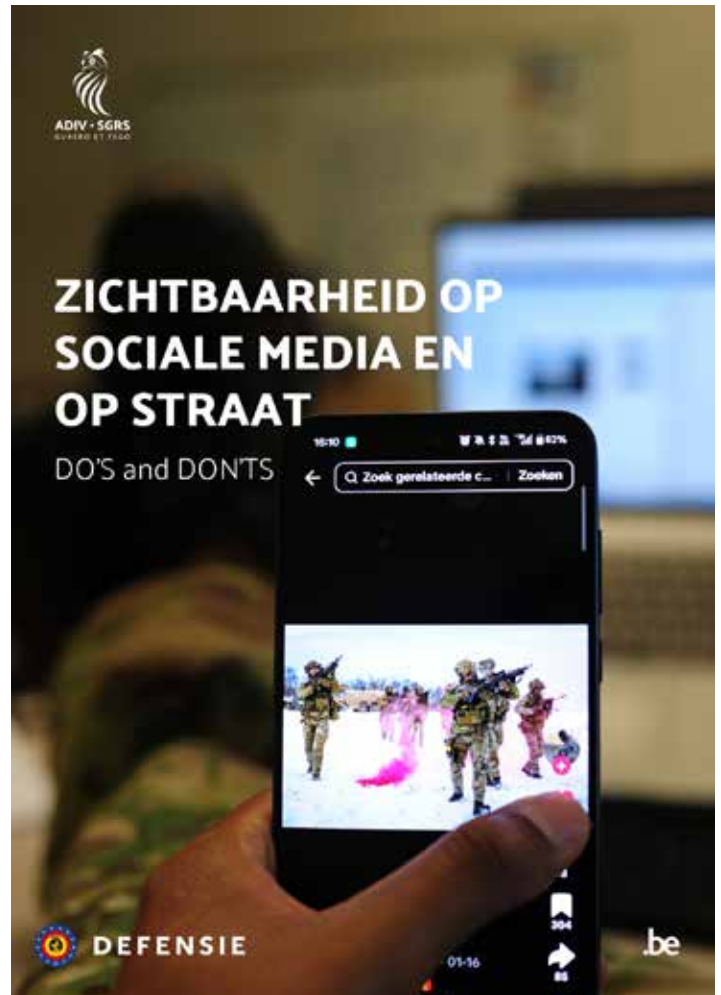
### Let op met sociale media

Zelfs professionele netwerken zoals LinkedIn ontsnappen niet aan de nieuwe regels. Waar werknemers vaak hun loopbaan en opleidingen in detail beschrijven, vraagt Defensie aan zijn personeel om zich online veel discreter op te stellen. In plaats van een uitgebreide functiebeschrijving volstaat voortaan een algemene vermelding dat men werkzaam is bij het Ministerie van Defensie.

Ook populaire sport- en trainingsapps zoals Strava verdienen extra aandacht volgens Defensie. Locatiegegevens en trainingsroutes kunnen immers ongewild gevoelige informatie prijsgeven. Daarom wordt sterk aanbevolen profielen af te schermen en activiteiten niet publiek zichtbaar te maken.

### Uniform in het openbaar

De richtlijnen blijven niet beperkt tot de digitale wereld. Ook op straat gelden voortaan strengere afspraken. Militairen mogen nog steeds in uniform verschijnen buiten de kazerne, maar enkel wanneer het uniform correct wordt gedragen. Het combineren van uniformstukken met burgerkledij is niet toegelaten. Daarnaast moeten naamlinten verwijderd worden wanneer militairen zich in uniform in de publieke ruimte begeven. Ook kentekens, badges of insignes die wijzen op een specifieke functie, eenheid of specialisatie mogen niet zichtbaar zijn. Het doel is duidelijk: voorkomen dat militairen gemakkelijk



geïdentificeerd of gelinkt kunnen worden aan bepaalde opdrachten.

Bij openbare plechtigheden wordt bovendien in bijkomende maatregelen voorzien om de herkenbaarheid van individuele militairen te beperken.

### Veiligheid belangrijkste argument

De aanleiding voor deze richtlijnen ligt in een veranderende veiligheidscontext. Sociale media maken het vandaag eenvoudiger dan ooit om persoonlijke informatie te verzamelen. Wat voor de ene een onschuldige foto lijkt, kan voor anderen waardevolle informatie opleveren over personeel, locaties, capaciteiten of activiteiten van Defensie.

Volgens Defensie moeten de nieuwe regels daarom bijdragen tot de bescherming van militairen, hun collega's en hun gezinnen.

### Minder zichtbaar, steeds vaker aanwezig?

Betekent dit dat militairen uit het straatbeeld of van sociale media verdwijnen? Helemaal niet.

Defensie beklemtoont dat militairen ambassadeurs van de organisatie blijven, maar dat hun zichtbaarheid steeds meer via officiële communicatiekanalen en professionele PR-diensten moet verlopen. Het individu moet minder zichtbaar worden, terwijl de instelling net meer in beeld wordt gebracht.

Dat roept echter een opmerkelijke tegenstelling op. Terwijl individuele militairen steeds meer worden gevraagd om zich discreet op te stellen, lijkt de politieke keuze net te zijn om Defensie zichtbaarder te maken in het publieke domein. Waar militairen vroeger vooral zichtbaar waren tijdens oefeningen, rampenbestrijding of uitzonderlijke steunopdrachten, zien we vandaag een tendens waarbij Defensie steeds vaker wordt beschouwd als een reserve die kan worden ingezet wanneer andere openbare diensten onder druk staan.

Voor ACOD roept dit fundamentele vragen op. Is het de taak van Defensie om tekorten in andere openbare diensten op te vangen? Moeten problemen veroorzaakt door jarenlange besparingen en personeelstekorten worden opgelost door militairen in te zetten? Of zou de overheid beter investeren in voldoende personeel en middelen voor alle openbare diensten?

Wanneer militairen steeds vaker worden ingezet voor opdrachten die traditioneel tot het domein van andere overheidsdiensten behoren, vervaagt bovendien de grens tussen militaire en civiele taken. Die evolutie verdient een breed maatschappelijk debat. Niet omdat we twijfelen aan de inzet van militairen, maar omdat in een democratische samenleving duidelijk moet blijven welke rol Defensie speelt en welke verantwoordelijkheden bij andere openbare diensten horen.

Een sterke openbare sector bouw je niet door de ene dienst de tekorten van de andere te laten opvangen, maar door elke dienst de middelen te geven om zijn kerntaken degelijk uit te voeren.

Natasja Gaytant

## ONLINE



- ⚠ Apps zoals Strava met locatie**  
In milieën omgevingsprofielen locaties van apps zoals Strava afgeleidbaar worden voor het publiek.

✓ **Stuur de locatie van je profiel of de foto's van je profiel niet uit.**
- ⚠ Je volledige functie, profiel of specialiteit niet delen**  
(vb. op LinkedIn)

Het is niet toegestaan om je volledige loopbaan, inclusief opleidingen, consultancies en andere details, online te delen.

✓ **Gebruik de functie 'Share' of 'Post' niet om informatie over Defensie, leest, basist of het werk van Defensie te verspreiden op sociale media of andere online kanalen.**
- ⚠ Geen foto's in uniform, militair materieel of militaire voertuigen delen**

Als individuele militair of medewerker van Defensie mogen deze zaken niet online gedeeld worden.

✓ **Laat het delen van deze zaken over aan de officiële kanalen van Defensie.**



- ⚠ Informatie verspreiden over operaties en operationele detachementen is NIET toegelaten, zowel vóór, tijdens als na de operatie**

✓ **De informatie verspreiden over Defensie, leest, basist of het werk van Defensie op sociale media of andere online kanalen is niet toegestaan.**
- ⚠ Respecteer steeds de waarden en normen van Defensie, zowel op het internet als in de privé sfeer**

✓ **De waarden en normen van Defensie, leest, basist of het werk van Defensie op sociale media of andere online kanalen is niet toegestaan.**

## Comité B

# Wat met ambtenaren die een pensioenbonus willen krijgen?

**Tijdens zijn toespraak in het parlement verklaarde minister Jan Jambon dat werknemers hun pensioen kunnen verhogen door langer te werken dan de wettelijke pensioenleeftijd.**

Tijdens de onderhandelingen in Comité B stelden we echter vast dat dit opnieuw een loze belofte dreigt te worden van deze regering en in het bijzonder van de minister van Pensioenen.

De ACOD staat niet te springen om haar leden aan te moedigen langer te werken dan 66 of 67 jaar. Maar als een minister in het parlement verklaart dat mensen

langer kunnen werken om hun pensioen te verhogen, dan moet die mogelijkheid ook daadwerkelijk bestaan.

Op de onderhandelingen van Comité B was de minister of zijn vertegenwoordiger zelfs niet aanwezig. De overheid hield vast aan haar standpunt: het is de leidend ambtenaar die, via een gemotiveerde beslissing, bepaalt of een federale ambtenaar na de wettelijke pensioenleeftijd mag blijven werken.

Dat roept ernstige vragen op. Welke voorzitter van een federale overheidsdienst, die tegelijk zware

besparingen moet doorvoeren opgelegd door diezelfde regering, zal het budget vinden om ambtenaren langer in dienst te houden?

Tony Six, Kurt Sissau



## Volksgezondheid

# Hervorming Belgisch ziekenhuislandschap 2026-2036

***In december 2025 legde een expertgroep een lijvig rapport neer met aanbevelingen voor de hervorming van het Belgisch ziekenhuislandschap. Dit rapport kwam er in opdracht van de Interministeriële Conferentie (IMC) Volksgezondheid. Wat houdt het in?***

De opdracht van het IMC Volksgezondheid aan de expertgroep was: "Vertrekkende van de situatie 'as is' rechtsreeks aanbevelingen formuleren aan de IMC Volksgezondheid over de na te streven organisatie van het ziekenhuislandschap met als doelstelling kwaliteitsvolle zorg met doelmatigheid in de inzet van financiële en personele middelen." De expertgroep was samengesteld uit actoren met ruime en diverse ervaring binnen de gezondheidszorg. Zij deden ook een beroep op heel wat data en gegevens aangebracht door De FOD Volksgezondheid en het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE).

### Waarom deze hervorming?

De hervorming probeert een antwoord te bieden op de grote uitdagingen waarvoor de Belgische ziekenhuizen de volgende decennia staan, zoals de vergrijzing, multimorbiditeit, budgettaire beperkingen, personeelstekorten, socio-economische

ongelijkheden en de snelle digitale evolutie om er maar een paar te noemen. De beoogde hervorming vereist een systematische aanpak waarbij verder wordt gekeken dan alleen de ziekenhuizen. Zo moet ook gelet worden op o.m. de eerstelijnszorg en initiatieven voor preventie. Uiteraard werd ook rekening gehouden met de verschillende bevoegdheidsniveaus (federaal, regio's...) op het vlak van de organisatie van de gezondheidszorg in ons land. De psychiatrische ziekenhuizen (en andere geestelijke gezondheidsvoorzieningen), de ouderenzorg en de revalidatieziekenhuizen (overgedragen aan de deelstaten) werden in het rapport niet behandeld. Vandaag telt België 103 acute ziekenhuizen die verspreid zijn over 189 sites. Daarin zitten naast de acute sites ook sites met een chronisch of psychiatrisch profiel. Door fusies ontstonden ook grotere ziekenhuisstructuren, een proces dat al enkele jaren aan de gang was. Aan de hand van een SWOT-analyse bracht de expertgroep de sterktes, zwaktes, opportuniteiten en bedreigingen in kaart.

### Stand van zaken

Ons land beschikt vandaag over een doeltreffend gezondheidszorgsysteem dat kwalitatieve (het niveau is hoog) en toegankelijke zorg biedt. Er is een hoge

betrokkenheid van de zorgverleners en de zorg berust op een solide basis. Er zijn echter ook zwakke punten: een tekort aan zorgverleners, over- en ondergebruik van spoeddiensten, teveel versnipperde zorg met soms onvoldoende afstemming tussen de zorglijnen. Er is een overaanbod aan ziekenhuizen met een niet-optimale spreiding waar de nog recente maatregelen voor ziekenhuisnetwerken vandaag te vrijblijvend blijft. Daarnaast leidt de prestatie-gebonden financiering tot overconsumptie en te weinig kwaliteitsmeting. De bestaande situatie wordt nog acuter door de vergrijzing van de bevolking (met bijgevolg grotere zorgvraag), zware arbeidsomstandigheden (hoge werkdruk, stress, beperkte attractiviteit, beroepsuitval...), de inkorting van de verblijfsduur, het ontoereikend wettelijk en organisatorisch kader voor de taakverdeling. Uiteraard zet ook de complexiteit van zorg druk op het huidige systeem.

Het rapport somt volgende opportuniteiten op: efficiëntere (maar complexere en duurdere) nieuwe behandelingen en geneesmiddelen, groeiende aandacht voor zorg op maat van de patiënt (de zorg op maat volgens de waarden en persoonlijke doelen van de patiënt neemt toe), van toenemende

specialisatie groeien naar meer samenwerking (o.m. door de toename van ambulante en specialistische zorg) en de digitale transformatie als motor voor populatie-patiëntgerichte zorg (sterke toename van digitale technologie). Ten slotte worden ook bedreigingen weergegeven: demografische druk en vergrijzing (bij bevolking en zorgpersoneel), de complexe structuur van de zorg (de verschillende bevoegdheidsniveau's met trage omslachtige besluitvorming), toegenomen budgettaire druk (stijgende kosten, ziekenhuizen met financiële moeilijkheden...), de toename van privépraktijken en stijgende deconventionering. Bovendien worden ook de uitdagingen inzake klimaatverandering, pandemieën en internationale conflicten niet uit het oog verloren. Volgens de expertgroep (en andere actoren in de zorg?) is niets doen dus geen optie.

## Wat zijn de voorstellen?

Op basis van de SWOT-analyse wil men verder toewerken naar kwaliteitsvolle, toegankelijke en geïntegreerde zorg met uiteraard behoud van de bestaande sterke punten, benutting van de opportuniteiten, aanpak van de zwakke punten en het weren van de bedreigingen. Daarvoor wil men het versnipperd aanbod aanpakken, het teveel aan sites dus herbekijken, schaalvergroting doorvoeren, het potentieel van dagziekenhuis (en de evolutie daarin) nog beter benutten, het zorgaanbod optimaliseren en de kwaliteit versterken binnen grotere ziekenhuisstructuren.

De conclusie is dat de zorg van de toekomst schaalgrootte en nabijheid combineert. De hoeksteen van deze hervorming moet voldoen aan volgende (gecombineerde) vereisten: bereikbaarheid voor courante aandoeningen (met verwijzing door huisarts), acute en intermediaire zorg in een zorgvoorziening, goed georganiseerde dringende medische hulpverlening en verwijzing (door huisarts of specialist) naar expertisecentra voor complexe en/of zeldzame aandoeningen. Daarvoor worden vier types voorzieningen vooropgesteld (met als principe 'nabije zorg waar mogelijk, geconcentreerde zorg waar nodig'):

- Regionaal Algemeen Ziekenhuis (RAZ)
- Universitair Ziekenhuis (UZ)
- Lokaal Medisch Centrum (LMC)
- Ziekenhuis Intermediaire Zorg (ZIZ).

Deze nieuwe opdeling zou van start moeten gaan in 2026 met een doorlooptijd van tien jaar (met tussentijdse evaluatie na vijf jaar). Hieronder volgt een summiere beschrijving van waaraan deze vier types zorgvoorzieningen zouden moeten voldoen.

## De vier op een rij

\* Het **Regionaal Algemeen Ziekenhuis (RAZ)** beschikt over medisch en medisch-technische diensten voor diagnose en behandeling van courante aandoeningen, met daarnaast spoed- en wachtdiensten voor 24/7-zorg. Daartoe moet het minstens 150 acute bedden behalen in 2026, minimaal 240 bedden in totaliteit tegen 2031, 180 verantwoorde acute bedden tegen 2031 en minimaal 600 bevallingen/jaar. Eventueel kan een RAZ op dezelfde site ook een Lokaal Medisch Centrum (LMC) en een Ziekenhuis voor Intermediaire Zorg (ZIZ) huisvesten. Daardoor wordt een volledig zorgaanbod voor de patiënt (planbaar of urgent) beschikbaar.

\* Het **Universitair Ziekenhuis (UZ)** combineert de functie van RAZ met een onderwijs-, innovatie- en onderzoeksoverdracht. Het voldoet dus aan dezelfde medisch-klinische voorwaarden van een regionaal algemeen ziekenhuis. Eventueel kunnen een UZ en RAZ fungeren als expertisecentrum

voor complexe aandoeningen, indien zij voldoen aan minimale vereisten inzake activiteitsvolume, uitkomstparameters, beschikken over de nodige technische infrastructuur en multidisciplinaire zorgkwaliteit. Gezien bepaalde niet universitaire ziekenhuizen beschikken over universitaire bedden, zullen deze in het kader van de beoogde hervorming kritisch herbekeken worden. In ieder geval moeten de universitaire ziekenhuizen strikt voldoen aan de wettelijke erkenningsvoorwaarden.

\* Het **Lokaal Medisch Centrum (LMC)** zal instaan voor planbare, ambulante specialistische zorg. Daarvoor zal het beschikken over een chirurgisch dagziekenhuis met operatiekwartier, recovery en volwaardig diagnostisch centrum. Het heeft geen spoeddienst, noch spoed voor eerste opvang. Naast chirurgische disciplines kunnen er ook internistische interventies, poliklinische consultaties, low care dialyse en opvolging chronische zorg gebeuren. Voorts kan een LMC ook ambulante revalidatie of revalidatie in dagkliniek organiseren. Eventueel kan voor een bepaalde discipline (bv. orthopedie) en bij voldoende volume toch korte overnachting georganiseerd worden.

\* Het **Ziekenhuis voor Intermediaire Zorg (ZIZ)** zou intermediaire zorg aanbieden op de locatie van een RAZ of op een afzonderlijke site. Indien gevestigd op dezelfde site als een RAZ wordt er geen voorwaarde gesteld van minimumvolume of capaciteit. Indien een ZIZ op een afzonderlijke site wordt georganiseerd,



# federale overheid & lokale en regionale besturen

moeten er minstens 90 erkende bedden aanwezig zijn. Tevens wordt voorzien in een aangepaste financiering.

## Bijkomende aandachtspunten

Het is evident dat in het kader van de samenhang tussen bovenstaande voorzieningen een en ander ook juridisch-technisch moet geregeld worden met de nodige protocollen en aangepaste wetgeving.

Ook een belangrijk luik in het rapport is de hervorming van de dringende medische hulpverlening. Het is al langer bekend dat oneigenlijk gebruik van de spoeddiensten, versnipperde bevoegdheden, een gebrekkig functionerend 1733-systeem en een overaanbod van spoeddiensten noodzaakt tot een diepgaande structurele hervorming.

Bijgevolg wordt voorgesteld een spoeddienst enkel nog op te nemen in een RAZ. Daarnaast zouden de huisartsenwachtposten versterkt worden (meer zichtbaarheid en toegankelijkheid). Deze worden best georganiseerd op de site van een RAZ of LMC als de afstand van een RAZ te ver is.

Het rapport gaat ook nog in op de zeer complexe zorg (bv. slokdarm- of pancreaschirurgie, kinderoncologie...) die enkel nog zou kunnen georganiseerd worden in centra met voldoende expertise, waarbij voldoende volume per team en per individueel teamlid, gespecialiseerde infrastructuur, multidisciplinaire teams en inbedding in een regionaal of nationaal zorgnetwerk belangrijke vereisten zijn. De opvolging van kwaliteit van hoog-complexe zorg aan de hand van diverse parameters zal bepalend zijn voor erkenning. Ook de zeldzame ziekten worden

aangehaald. De expertgroep stelt voor de huidige referentiecentra om te vormen tot expertisecentra met drie prioriteiten:

- snellere diagnose
- geïntegreerde zorgtrajecten met duidelijke toewijzing van de zorgtaken die moeten uitgevoerd worden door hooggespecialiseerde centra
- de zorg dicht bij huis verlenen en rolverdeling tussen de huidige referentiecentra onderling en met centra in de buurlanden, evenals met de genetische centra.

## Hoe zou deze hervorming gebeuren?

Daarvoor is een transitieplan vereist (ondersteund door het IMC) met een stappenplan en flankerende maatregelen. Gelet op de diverse bevoegdheidsniveau's stelt de expertgroep voor dat de Interministeriële Conferentie Volksgezondheid of een orgaan door haar aangeduid dit zou begeleiden en opvolgen. Uiteraard zou deze hervorming met duidelijke keuzes stapsgewijs moeten gebeuren waarbij bereikbaarheid en zorgaanbod belangrijke criteria zijn. Afsluitend, en gelet op de complexiteit van deze hervorming, pleit de expertgroep voor de oprichting van een transitiefonds voor de ondersteunende financiering. Hij doet daartoe voorstellen (o.m. uitgaveposten in het Budget Financiële Middelen van de ziekenhuizen met historische componenten die vandaag nog moeilijk te verantwoorden zijn).

## Wat met de patiënt en het zorgpersoneel?

Het is evident dat deze hervorming (indien het zover komt) belangrijke gevolgen kan hebben op de patiënt en het

zorgpersoneel. Denken we maar aan de voldoende bereikbaarheid van de zorg, verhoogde mobiliteit (van patiënten en zorgpersoneel) tussen zorgvoorzieningen, behoud van de werkgelegenheid, overgang van werknemers van publieke sector naar private sector en omgekeerd, organisatie van het lokaal sociaal overleg, verschillen tussen landelijke en stedelijke gebieden, financiering van de normen, keuze zorg privé versus publiek... Bij een eerste toelichting aan de sociale partners op het kabinet van minister Vandembroucke werden veel vragen gesteld (de bezorgheden werden intussen ook schriftelijk overgemaakt) en deels beantwoord, maar uiteraard blijven er nog veel zaken uit te klaren.

Intussen hebben andere organen (Federale Raad Ziekenhuisvoorzieningen, Vlaamse Raad Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Zorgkoepels, Vlaams Artsensyndicaat, Domus Medica...) hun advies gegeven op de voorgestelde hervormingen. Een evaluatie van de adviezen is lopende waarna de politieke besluitvorming zal gebeuren. Naast de daaropvolgende herschikking van bedden zal ook het wetgevend kader moet geregeld worden. Nog heel wat werk dus alvorens deze hervorming echt in de steigers zal zitten. In ieder geval volgen wet dit dossier op met uitzonderlijke aandacht. Wij zullen er geregeld over berichten.

Voor ACOD Overheidsdiensten en LRB:  
Yves Derycke, Dries Goedertier

## In memoriam Reginald Wyffels

Droevig nieuws uit onze sector. Op 26 mei 2026 overleed onze oud-collega kameraad Reginald Wyffels. Reginald was de eerste beroepssecretaris voor onze sector in West-Vlaanderen, met zetel in Roeselare. Reggy, zoals we hem vaak noemden, was zelf afkomstig uit die stad en werkte voorheen bij een intercommunale.

Hij vervulde onze visie op de professionalisering van onze organisatie. Als hij ervoor ging, dan was het menens. Hij was een syndicalist in hart en nieren. Bedankt Reginald, voor alles. Vaarwel kameraad.



# Politie

## Tweede fase sectorale loononderhandelingen gestart

**Op het onderhandelingscomité van de geïntegreerde politie is de tweede fase van de sectorale loononderhandelingen gestart op 21 mei 2026. Volgens de kalender zouden deze onderhandelingen worden beëindigd op 16 juli 2026, dus na publicatie van deze Tribune. Gelet op de verwachte inhoud van de onderhandelingen zal deze timing waarschijnlijk niet gehaald worden. Wij informeren u over de stand van zaken.**

De overheid wenst te werken rond drie thema's, vertrekkende vanuit het regeerakkoord. Het regeerakkoord stelt onder meer: "Onze politiediensten moeten zich gerespecteerd voelen. We starten dan ook opnieuw de onderhandelingen met de politievakbonden op zodat het tweede luik van het sectoraal akkoord voor de geïntegreerde politie kan afgesloten worden met als doel de politie te profileren als aantrekkelijke werkgever." Het gaat hier concreet over het uitvoeren van een beslissing van de vorige regering. Er zijn drie uitgangspunten voor de onderhandelingen:

- belastingvrijstelling voor overuren voor GPI-leden
- geleidelijke verhoging van de wedde van het operationeel personeel
- aantrekkelijkheid van het politieberoep.

Zonder op de onderhandelingen en resultaten vooruit te kunnen lopen, valt over de drie uitgangspunten alvast iets te zeggen door ACOD LRB.

### Belastingvrijstelling voor overuren voor GPI-leden

Dit klinkt uiteraard mooi voor iedereen die hier toegang toe heeft. Het is echter een open deur intrappen als we zeggen dat tal van diensten geen overuren kunnen of mogen presteren. De financiële situatie van de Federale Politie en sommige politiezones is dermate precair dat eenvoudigweg geen overuren mogen gepresteerd worden. Dit zou in het beste geval een 'overwinning' zijn waarbij slechts een minderheid van het personeel baat heeft.

Omgekeerd zijn er diensten of politiezones waar men het presteren van overuren aanmoedigt, maar dan om te vermijden dat nieuwe en absoluut noodzakelijke aanwervingen moeten gebeuren.

### Geleidelijke verhoging wedde personeel

Dat een weddeverhoging noodzakelijk is na meer dan een kwarteeuw stilstand hoeft geen betoog. Solidariteit is echter een van onze kernwaarden. We ijveren dan ook voor een verhoging van de wedde van alle leden van de geïntegreerde politie.

### Aantrekkelijkheid van het politieberoep

Over het algemeen is het voor ons nu reeds duidelijk dat alle voorstellen tot op heden toegespitst worden in de richting van flexibilisering, willekeur in het personeelsbeleid en privatisering



Belgalmage - Dirk Waern

door contractualisering. Het statuut wordt bedreigd en niets wijst erop dat het beroep aantrekkelijker wordt gemaakt. Wie nu personeelslid is, zal zelfs moeten inboeten. Er is dus wel iets anders nodig dan wat de overheid voorstelt. Denk hierbij naast de nood aan basisvoorzieningen zoals een deftig uniform, een goede gebouweninfrastructuur, praktische voertuigen en voldoende materiaal onder meer aan:

- \* een verhoging van het bedrag van de maaltijdcheques
- \* gezien de afbouw van de pensioenregeling een opbouw van een tweede pijler/groepsverzekering, voorzien in een 13e maand/verhoogd vakantiegeld
- \* het creëren van bijkomende barema's wat nog prangender wordt met het verhogen van de pensioenleeftijd, of men zal zeer lang het 'maximum barema genieten'
- \* een werkbaar en aangepast eindeloopbaanregime met een NAVAP-regime voor alle personeelsleden.

In de realiteit is de geïntegreerde politie een vehikel met vierkante wielen, soms zelfs zonder wielen zo lijkt het. Het is modern om dan van een kameel te spreken, ook 'kemel' in de volksmond. Laat het duidelijk zijn, wij willen niet halsstarrig vasthouden aan wat bestaat. Veranderingen die men wil doorvoeren moeten wel een verbetering zijn en moeten tegemoetkomen aan de noden van het personeel. Dit is op het moment van schrijven niet het geval. Wij blijven vanzelfsprekend dit dossier van nabij en met alle aandacht opvolgen en zullen onze standpunten in uw belang maximaal verdedigen.

Sigi Claes



# Nieuwe wet Mantelzorg Vooruitgang in het verlov, mager vangnet in de werkloosheid

***Steeds meer werknemers en werkzoekenden combineren hun werk of zoektocht naar een job met de zorg voor een ouder, een ziek familielid of een kwetsbare naaste. Mantelzorg is onmisbaar, maar zwaar en de bestaande regels schoten op verschillende punten tekort. Bracht een recente wet een oplossing?***

Met de wet van 22 maart 2026, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 1 april 2026, pakte de wetgever twee dossiers tegelijk aan: het thematisch verlov voor mantelzorgers en de werkloosheidsreglementering voor wie zorgt en geen werk heeft. Het eerste luik levert een duidelijke verbetering op, bij

het tweede zijn voluit kanttekeningen te maken.

### **Mantelzorgverlov: verlofvorm met groeipijnen**

Het mantelzorgverlov bestaat sinds 2020 als thematisch verlov. Het laat werknemers toe hun arbeidsprestaties te onderbreken of te verminderen om hulp en bijstand te bieden aan een derde- niet noodzakelijk een familielid- die door leeftijd, gezondheid of een handicap kwetsbaar is en in een afhankelijkheidssituatie verkeert. Wie ervan gebruik wil maken, moet eerst door een ziekenfonds erkend worden als mantelzorger, op basis van een verklaring op eer. In de praktijk bleek het

verlov echter te beperkt in tijd te zijn en te streng in zijn voorwaarden. De nieuwe wet pakt verschillende van die knelpunten aan. De wijzigingen zijn van toepassing op aanvragen die ingaan vanaf 1 juli 2026. Lopende dossiers en aanvragen van voor die datum die bij de werkgever werden ingediend blijven onder de oude regels vallen.

### **Langer verlov, meer ademruimte**

De opnameduur per zorgbehoevende wordt verdubbeld. Wie tot nog toe voltijds mantelzorgverlov opnam, kon dat gedurende maximaal drie maanden doen. Vanaf 1 juli 2026 wordt dat zes maanden. Ook de deeltijdse formules schuiven mee

op: een halftijdse onderbreking kan voortaan twaalf maanden duren en wie zijn prestaties met een vijfde vermindert kan dat tot dertig maanden doen. Combinaties van die formules blijven mogelijk.

Tegelijkertijd worden de minimumperiodes versoepeld. Tot nog toe gold een minimum van 1 maand voltijds en 2 maanden deeltijds. Voortaan volstaat 1 week voltijds verlof mits akkoord van de werkgever, anders blijft het bij 1 maand. Bij een halftijdse opname is dat 1 maand mits akkoord, of anders 2. Voor een vijfde onderbreking geldt steeds een minimum van twee maanden. Die kortere drempels maken het mogelijk om snel in te springen na een ziekenhuisopname of bij een acute terugval, zonder meteen een langlopend verlof te moeten plannen.

## Erkenning: langer geldig, soepeler bij opname

Wie als mantelzorgers erkend wordt, behoudt die hoedanigheid voortaan twee jaar in plaats van een. Ook de verlenging kan voor twee jaar gebeuren, wat een welgekomen administratieve vereenvoudiging is voor zorgsituaties die nu eenmaal zelden van korte duur zijn.

Een tweede verfijning gaat over het einde van de erkenning bij een verblijf in een residentiële instelling. Onder de oude regels werd de erkenning automatisch beëindigd zodra de zorgbehoevende langer dan negentig opeenvolgende dagen daar verbleef. Voortaan gebeurt dat alleen nog bij een voltijds verblijf van die duur. Verblijft de zorgbehoevende slechts deeltijds in een instelling (minstens een dag per week of dertig dagen per jaar thuis), dan blijft de erkenning behouden, ongeacht de duur. Een logische aanpassing: ook wie zijn vader in een dagcentrum laat verzorgen, neemt thuis een zware zorgtaak op.

## In de werkloosheid? Vangnet vol gaten

Het tweede luik van de wet is al sinds 31 december 2025 van kracht en moest voorkomen dat mantelzorgers zonder job helemaal door de mazen van het net vallen. De concrete aanleiding is dat door de hervorming van de werkloosheid een grote groep mantelzorgers

dreigden uitgesloten te worden. Wie tientallen uren per week zorg verleent, vaak met onregelmatige uren en in plotse noodsituaties, kan dat moeilijk combineren met een betaalde job. Zonder ingreep verloren zij hun uitkering. Concreet werd een vierde categorie mantelzorgers ingevoerd, naast de bestaande (palliatieve zorg, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad, en zorg voor een kind met een handicap jonger dan 21 jaar). Voortaan kan ook wie door het ziekenfonds erkend is als mantelzorgers onder de regeling vallen, op voorwaarde dat een attest van de mutualiteit kan worden voorgelegd. Daarmee komen ook zorgsituaties in aanmerking die buiten de eerste drie categorieën vielen. De uitkering wordt opgetrokken van 15,01 naar 29,27 euro per dag (van 390,26 tot 761,02 euro per maand). De duur bedraagt minimum drie en maximum twaalf maanden, verlengbaar tot maximaal 48 maanden over de loopbaan. Voor wie reeds een uitkering ontvangt, gold een overgangsmaatregel: tot 31 mei 2026 kon men vragen tijdelijk niet uitgesloten te worden voor vrijstellings- of verlengingsaanvragen die ingingen tussen 31 december 2025 en 31 maart 2026.

## “Een volwaardig statuut voor mantelzorgers blijft noodzakelijk”

### Ontoereikende en tijdelijke oplossing

De verdubbeling van dit bedrag lijkt op het eerste gezicht een grote sprong. In werkelijkheid stemt 29,27 euro per dag overeen met de laagste werkloosheidsuitkering in ons stelsel: die van een samenwonende in de laatste uitkeringsperiode. De Arizona-regering motiveert dat met het argument dat wie vrijgesteld is van de arbeidsmarkt niet meer kan ontvangen dan het minimum in de werkloosheid. Daar valt zeker op af te dingen, want mantelzorgers leveren in feite een arbeidsprestatie. Wordt er voor diezelfde zorg een beroep gedaan op professionele hulpverleners, dan kost dat de samenleving veel meer. Bovendien houdt het bedrag geen rekening met de gezinssituatie, waardoor het in het

bijzonder alleenstaande moeders raakt en geen bescherming tegen armoede biedt. Daarnaast ligt de toegangsdrempel hoog. Wie van de regeling gebruik wil maken, moet binnen de dertig dagen via het ziekenfonds laten vaststellen dat de geholpen persoon zwaar zorgbehoevend is en dat bovendien de zorg minstens een derde van een voltijdse taak betreft. Ook de duur is beperkt: maximaal twaalf maanden, terwijl het verlies aan zelfredzaamheid in heel wat situaties blijvend en soms zelfs onomkeerbaar is. De Arizona-regering koos dus voor een administratief omslachtige oplossing, in plaats van het recht op werkloosheid voor mantelzorgers te behouden in afwachting van een volwaardig mantelzorgstatuut. Wat hier voorligt, is dus geen eindpunt maar een flinterdun vangnet. Een echt statuut met een fatsoenlijk inkomen en een realistische duur blijft voor ons dan ook hoog op de agenda staan.

### Wat te onthouden?

Het luik mantelzorgverlof betekent een stap vooruit: langer verlof, soepelere minimumperiodes, een erkenning die twee jaar geldt en een redelijke regeling bij residentiële opname. In de werkloosheid ligt het verhaal anders. Daar gaat het niet om een echte sociale verbetering, maar om een minimaal vangnet dat moet beletten dat mantelzorgers helemaal in de kou komen te staan door de hervorming. Een volwaardig statuut blijft dus noodzakelijk.

*Heb je in tussentijd vragen over je situatie, een lopende aanvraag of een nieuwe aanvraag na 1 juli 2026? Neem dan contact op met je gewestelijke ACOD-afdeling, we helpen je graag verder!*

*Bart Servaes, Gert Vlasselaer*

# Wet Welzijn op het Werk 30 jaar Van veiligheid naar globale welzijnsaanpak

*De Belgische Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van werk, kortom de Welzijnswet, viert straks haar 30-jarig jubileum. Deze wet betekende een kantelpunt van enkel veiligheid naar een integrale aanpak van welzijn op het werk, verankerd in de moderne Codex. Gezondheid, veiligheid en welzijn werden centraal geplaatst binnen de organisaties.*

In 1996 werd de wet welzijn op het werk gepubliceerd. Dit betekende een omwenteling in de wijze waarop werk werd benaderd. Tot vandaag de wet een gemeenschappelijke basis voor de ontwikkeling van een preventiecultuur in alle sectoren. Doorheen 30 jaar is de wet blijven evolueren om een betere aansluiting te vinden bij de veranderingen in de wereldwereld zoals digitalisering, telewerk en economische en sociale transitie, en bij de realiteit op het werkveld.

Oorspronkelijk was deze wet ontworpen om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te verbeteren. Voor de invoering van de Welzijnswet lag de klemtoon vooral op de arbeidsveiligheid door het vermijden van ongevallen, via technische voorschriften en machineveiligheid. Psychosociale risico's, ergonomie, werkdruk, stress, burn-out, pesten of geweld op het werk waren nauwelijks verankerd in een wet. Preventie werd vaak gezien als een verplicht nummer, niet als een strategisch onderdeel van de organisatie.

### Introductie welzijnswet

De Welzijnswet van augustus 1996 introduceerde een revolutionair concept, namelijk welzijn op het werk als een geheel van zeven domeinen: arbeidsveiligheid, arbeidsgezondheid, arbeidshygiëne, psychosociale aspecten, arbeidsergonomie, verfraaiing van de werkplaatsen en milieu op het werk. De belangrijkste vernieuwingen waren de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk



(IDPBW en EDPBW), de risicoanalyses, de hiërarchie van de preventie maatregelen, de verplichting tot een dynamisch risicobeheersingssysteem (DRBS) en de versterking van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). De wet maakte duidelijk dat welzijn op het werk niet enkel een technische kwestie is, maar een gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgever, de werknemer en de preventiediensten.

## Samen sterk, ook voor het welzijn op het werk

### Codex

In 2017 werd de Codex Welzijn op het Werk geherstructureerd. De Codex bundelt alle uitvoeringsbesluiten van de Welzijnswet en vertaalt de principes van de wet naar concrete verplichtingen. Voorbeelden zijn het opstellen van een globaal preventieplan (GPP) en een jaarlijks actieplan (JAP), specifieke regelgeving voor beeldschermwerk, chemische agentia, ergonomie, brandpreventie, arbeidsmiddelen... Ook de procedures voor het informeren, het opleiden en de betrokkenheid van de werknemers werd erin omschreven. De bevoegdheden van de preventieadviseurs en de vertrouwenspersonen werden erin vastgelegd. De Codex evolueert constant. Denk maar aan de bepalingen over

telewerk, musculoskeletale aandoeningen (MSA)...

### 1996 tot vandaag

De impact van de Welzijnswet is duidelijk zichtbaar. Werkgevers zijn verplicht risico's vooraf te analyseren en preventief ernaar te handelen. Statistieken van arbeidsongevallen tonen een duidelijke daling van ernstige arbeidsongevallen in vele sectoren. Dit is het gevolg van de overstap van een reactief beleid naar een proactief beleid.

Sinds de wetswijziging in 2014 is er een sterkere focus op stress en burn-out. Ook de werkdruk en de werkorganisatie, pesten en grensoverschrijdend gedrag, kortom psychosociaal welzijn, is vandaag een van de belangrijkste thema's in HR- en preventiebeleid.

Door de digitalisering en de flexibilisering ontstaan er nieuwe risico's die een voortdurende aanpassing vragen van de Codex en de Welzijnswet. Denk maar aan telewerk en hybride werkvormen, digitale belasting enz.

### Plan-Do-Check-Act

Zoals de PDCA-cirkel in Welzijn (Plan-Do-Check-Act) is de Welzijnswet zelf een blijvende motor voor verandering. Dertig jaar na de invoering blijft de Welzijnswet een van de meest vooruitstrevende kaders in geheel Europa. Het welzijnsdenken werd enorm verbreed. De uitdagingen van vandaag (mentale gezondheid,

digitalisering, werkdruk) tonen aan dat welzijn op het werk actueler is dan ooit.

## Vakbonden

De vakbonden spelen reeds sinds de invoering van de Welzijnswet een sleutelrol in het welzijnsbeleid. Zij vertegenwoordigen de werknemers in het CPBW waar het preventiebeleid wordt besproken en opgevolgd en zij

waken over de correcte toepassing van de Welzijnswet en de Codex. Nieuwe risico's en noden vanuit de werkvloer worden door de vakbonden gesignaleerd. Zonder hun actieve betrokkenheid zou het welzijnsbeleid op vele werkplekken minder ambitieus, minder gedragen en minder effectief zijn. Denk eraan, het welzijnsdomein verfraaiing van de werkplaatsen is een welzijnsdomein op uitdrukkelijke vraag van de vakbonden.

Samen sterk, ook voor het welzijn op het werk.

*Kristof Dupon, Gert Vlasselaer*

## Vakantiegeld Ontstaan, strijd en verworvenheden

***Voor veel werknemers is het ieder jaar een aangenaam moment: het vakantiegeld verschijnt op de rekening. Meestal net voor de zomer. Het lijkt voor velen vanzelfsprekend, maar dat is het allerminst. Achter dit 'extra loon' schuilt een lange geschiedenis van sociale strijd en onderhandelingen. Vakbonden hebben er tientallen jaren voor gevochten om de werknemers niet alleen vrije tijd te laten gunnen, maar ook de financiële middelen om er daadwerkelijk te kunnen van genieten.***

In de 19<sup>de</sup> en het begin van de 20<sup>ste</sup> eeuw waren de arbeidsomstandigheden bijzonder hard. De werknemers klopten lange werkdagen en hadden nauwelijks recht op rust of vakantie. Wie niet werkte kreeg geen loon, betaalde vakantie was taboe. Dankzij de opkomst van de arbeidersbewegingen en de vakbonden kwamen de eerste veranderingen. Zij pleitten voor betere arbeidsvoorwaarden waaronder rusttijden en vakantie. In de eerste helft van de 20<sup>ste</sup> eeuw begon men in verschillende Europese landen in te zien dat rust essentieel was voor de gezondheid van de werknemers en dus ook voor de productiviteit. Langzaam maar zeker groeide de eis dat vakantie een recht moest zijn. Eerst kwam het recht op betaalde vakantie, daarna een extra financiële steun als aanvulling op het loon, namelijk het vakantiegeld.

## Strijd

Aanvankelijk waren de werkgevers

terughoudend want een extra loon betalen zonder arbeidsprestaties leek voor hen economisch onhaalbaar. De vakbonden speelden een cruciale rol in het afdwingen van verandering. Door middel van stakingen, onderhandelingen en politieke druk wisten zij stapsgewijs vooruitgang te boeken. Zij voerden aan dat de werknemers recht hadden op ontspanning en dat vakantie zonder financiële ondersteuning enkel was weggelegd voor degenen met een hoog loon. De vakbonden eisten meer dan enkel vakantie. Zij stonden voor een bredere sociale visie, namelijk een menswaardig bestaan met ruimte voor het gezin en ontspanning. In dat kader werd vakantiegeld een symbool van sociale rechtvaardigheid. In vele landen, waaronder België, werd vakantiegeld uiteindelijk wettelijk vastgelegd. De eerste week betaald verlof werd in ons land tijdens het interbellum afgedwongen door de arbeidersbeweging na een zeer woelige periode met grote stakingen voor betere loons- en arbeidsvoorwaarden. De laffe, extreemrechtse moord op twee socialistische syndicalisten, Albert Pot en Theo Grijp, vormde de directe aanleiding van de algemene staking van 1936, met op haar hoogtepunt meer dan een half miljoen stakende werkers. De strijd was een succes en leidde onder meer tot de eerste week betaald verlof.

## Resultaat

Vandaag de dag is vakantiegeld een verworven recht voor de meeste

werknemers. In België bestaat het uit een dubbel systeem voor arbeiders en bedienden waarbij men bovenop het gewone loon een extra bedrag ontvangt. Dit maakt het enigszins mogelijk om te genieten van vakantie zonder zelf financieel verlies te lijden. De impact van vakantiegeld is groot want het bevordert niet alleen het welzijn van de werknemers, maar stimuleert tevens de economie. Mensen besteden dit extra geld namelijk meestal aan reizen, ontspanning en consumptie wat verschillende sectoren ten goede komt.

## Collectieve actie

De symbolische waarde van vakantiegeld staat voor de kracht van de collectieve actie. Het herinnert ons eraan dat arbeidsrechten niet vanzelf ontstaan, maar het resultaat zijn van een langdurige strijd, solidariteit en onderhandelingen door de vakbonden. Van een tijd waarin vakantie onbetaalbaar was voor de meeste werknemers, evolueerden we naar een systeem waarin rust en ontspanning als essentieel worden beschouwd en financieel ondersteund. Het vakantiegeld is daardoor meer dan een extra loon: het is een tastbaar bewijs van wat collectieve inzet kan bereiken en een herinnering dat sociale rechten steeds opnieuw beschermd en gewaardeerd moeten worden.

ACOD LRB wenst iedereen een welverdiende deugddoende vakantie toe.

*Kristof Dupon, Gert Vlasselaer*

# STOP DE AFBRAAK VAN HET BRANDWEERSTATUUT



YU: Gemeenschappelijk vakbondsfront - Steven Cillessen - Helihavenlaan 21 - 1000 Brussel

De nieuwe hervorming zet het brandweerstatuut zwaar onder druk! Respect, veiligheid, kwaliteit en onafhankelijkheid worden beetje bij beetje afgebroken tot er enkel nog brokstukken van overblijven.

Als vakbond gaan we voluit voor een sterke werking, voor jullie veiligheid én voor kwaliteitsvolle dienstverlening voor elke burger. Er is nood aan erkenning van het beroep en aan doordachte maatregelen om het engagement van brandweervrijwilligers duurzaam te ondersteunen.

Meer weten over de gevolgen van de geplande hervorming? Scan een QR-code.



# Interview Pedro De Bruyckere

## “Leerpunt wil eerherstel voor de professionaliteit van leerkrachten”

*Pedro De Bruyckere begon zijn onderwijsloopbaan als leraar Nederlands, geschiedenis en aardrijkskunde. Daarna studeerde hij pedagogie en doceerde hij. Hij is meer dan twintig jaar leraar en opleider geweest, sinds een paar jaar is hij algemeen directeur van Leerpunt. Omdat hij het lesgeven niet kan missen, is hij ook een dag per week verbonden aan de universiteit van Utrecht. Waarom Utrecht? “Om belangenvermenging te voorkomen.” Goed. Wat is Leerpunt?*

**Pedro De Bruyckere:** “Leerpunt is ontstaan omdat de Commissie van Wijzen, die door de vorige minister van Onderwijs in het leven was geroepen, allerlei aanbevelingen had gedaan. Een daarvan was in Vlaanderen een organisatie zoals de Engelse Education Endowment Foundation op te starten, een onafhankelijk – en dat is echt heel belangrijk – kenniscentrum waarbij onderwijs en onderzoek aan elkaar gekoppeld worden.”

### Wat is het doel hiervan?

**Pedro De Bruyckere:** “Als onderzoekers een idee hebben, kan het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek hen helpen. Als het beleid een onderzoek wil, kan het daarvoor zijn eigen systemen gebruiken. Maar Leerpunt probeert de vragen van de werkvloer te beantwoorden en op die manier ‘evidence-informed’ onderwijs mee mogelijk te maken. Evidence-informed is voor mij een eerherstel voor de professionaliteit van leerkrachten, want het is niet de wetenschap die komt zeggen hoe je het moet doen, wel de wetenschap die informeert over wat kan werken, wat mogelijke neveneffecten zijn en wanneer het eventueel niet werkt.”

### Wie is Leerpunt?

**Pedro De Bruyckere:** “Bij Leerpunt hebben we zowel mensen uit de praktijk als wetenschappers en communicatiemensen, maar we zijn en blijven een relatief kleine groep. Waarom? Wij doen zelf geen onderzoek. Wij verschaffen zelf geen begeleiding. Wij geven geld aan onderzoekers in Vlaamse instellingen. We bieden ondersteuning, input aan iedereen in en rond onderwijs. Wij gaan zelf niet naar scholen om daar trainingen te geven, hoogstens om te informeren over Leerpunt.”

**Op uw website staan twee intrigerende termen, namelijk kennisagenda en kwaliteitscriteria. Wat bedoelen jullie daarmee en hoe worden die bepaald?**

**Pedro De Bruyckere:** “De kennisagenda is een mooi voorbeeld van wat ik net verteld heb. Wij proberen de vragen van de werkvloer te beantwoorden. Wat betekent dit concreet? Om de drie jaar verzamelen we alle enquêtes die in het Vlaams onderwijs gehouden zijn en brengen zo de noden in kaart. Waarom doen we niet nog zelf een bevraging? Omdat scholen al overbevraagd zijn en dat er al veel gebeurt op dat vlak. Maar zo



*Pedro De Bruyckere (Leerpunt): “Evidence-informed is voor mij een eerherstel voor de professionaliteit van leerkrachten, want het is niet de wetenschap die komt zeggen hoe je het moet doen, wel de wetenschap die informeert over wat kan werken.”*

krijgen we een hele lijst.

Die wordt dan nog voorgelegd via kwalitatief onderzoek dat we wel zelf doen. We organiseren rondetafel- en focusgesprekken met heel veel mensen uit het Vlaams onderwijs, om van de longlist naar een shortlist te gaan en vooral om dat ook concreter te maken. Uiteindelijk hebben we een wetenschappelijke commissie en een gebruikerscommissie. Heel belangrijk: die staan bij ons op hetzelfde niveau.

Niets komt naar buiten als de wetenschappelijke commissie niet zegt dat het wetenschappelijk oké is. Maar hetzelfde geldt als de gebruikerscommissie niet zegt dat het bruikbaar is. Op die manier weten mensen wat er de komende drie jaar tot stand komt door Leerpunt, waarin we zullen investeren om het gehele werkveld te helpen.”

### En de kwaliteitscriteria?

**Pedro De Bruyckere:** “Die worden ook door de twee commissies bepaald. Voor ons is het belangrijk dat je kan vertrouwen op wat je leest op de website van Leerpunt, dat je weet dat het correct, onderbouwd en bruikbaar is en genuanceerd waar nodig. Daarom hebben wij voor zowel praktijkvoorbeelden als wetenschappelijk onderzoek heel duidelijke criteria opgesteld. De commissies hebben die bepaald. Zo weet wie iets naar ons stuurt, waaraan het getoetst wordt.”

### Besteden jullie ook aandacht aan de kwaliteit van leermiddelen?

**Pedro De Bruyckere:** “We hebben inderdaad de opdracht

gekregen om de kwaliteit van leermiddelen te verhogen. We willen dat op twee manieren doen. Aan de ene kant is er een kwaliteitslabel waarvoor nu de eerste ontwikkelaars van leermiddelen kunnen intekenen. Zij zullen dit jaar ook gescand en beoordeeld worden door onafhankelijke commissies van zowel wetenschappers als gebruikers. Maar dat heeft tijd nodig. Daarom willen we aan de andere kant het onderwijs nu al helpen en bieden we een quickscan waarmee je eigen leermiddelen, eigen materiaal, maar ook materiaal dat je overweegt te gebruiken in de klas kan bekijken. Is dit wel oké of moet daar toch nog iets aan gebeuren? Dat kan allemaal via de website, via die quickscan. Je kan die gewoon downloaden. Het is nu al met stip het meest opgevraagde document bij Leerpunt.”

**Nog een laatste vraag, misschien niet echt per se iets over of voor Leerpunt. Artificiële intelligentie in het onderwijs: welke opportuniteiten en bedreigingen zie je daar?**

**Pedro De Bruyckere:** “Oei, heb je een paar uur? (lacht) Eerst en vooral – en dat is wel een belangrijke – zal je op dit moment bij Leerpunt relatief weinig vinden over artificiële intelligentie in het onderwijs, terwijl er heel veel onderzoek gepubliceerd wordt. De teller staat op meer dan 1.200 onderzoeken wereldwijd de jongste drie jaar. Maar onder meer de universiteit van Stanford heeft in maart nog aangegeven dat de kwaliteit van die onderzoeken vaak zeer beperkt is. Voor onderzoek naar artificiële intelligentie in het onderwijs zitten we dus echt nog met een kwaliteitsprobleem. Dat wil niet zeggen dat er niets is, we weten al wel een paar zaken. Dat hebben bijvoorbeeld onze collega’s van de Education Endowment Foundation onderzocht. Artificiële intelligentie kan leerkrachten ondersteunen bij het voorbereiden van lessen als de leerkracht in de lead blijft. Het kan dan voor eventuele tijdsbesparing zorgen. Ik vind dat in het kader van werkbaar werk niet slecht. Dan mag artificiële intelligentie in de voorbereidingstijd echter maar 20 à 30 procent innemen. Als je daarboven gaat, zie je wel een kwaliteitsdaling. We hebben wel gemerkt uit gelijkaardig onderzoek dat leerkrachten dan niet minder werken, maar de tijd die vrijkomt in andere dingen voor onderwijs stoppen. Dat is natuurlijk de aard van het beestje.

Je moet daar wel transparant over zijn, want we leren ook uit onderzoek dat AI de vertrouwensband tussen leerkracht en leerling onder druk kan zetten. Vaak mogen leerlingen geen artificiële intelligentie gebruiken. Als ze dan vermoeden dat de leerkracht wel artificiële intelligentie gebruikt, kan dat voor problemen zorgen. Maar er is nog een ding. Iedereen heeft het altijd over valsspelen met artificiële intelligentie. We zien in het nieuwe ‘apenstaartjarenonderzoek’ dat we dat ook niet mogen overroepen. Ja, het gebeurt, maar het is niet zo dat elke jongere, elk kind AI-intelligent is. Er is wel iets anders. Artificiële intelligentie leidt vooral tot de curriculumdiscussie: wat moeten mensen zelf nog kunnen en waar volstaat het om op technologie te steunen? Die discussie wordt minder gevoerd.”

*Op leerpunt.be vind je allerlei informatie en tools om evidence-informed les te geven. Je kan er ook abonneren op verschillende nieuwsbrieven.*

## Publieke middelen, private agenda

# Verschuiving van AGODI-middelen naar Voka is meer dan technisch detail

**De Vlaamse regering wijzigde haar begroting 2026 op tal van punten. Eentje plukken we eruit, klein maar typerend: bijna 1,9 miljoen euro wordt verschoven binnen de onderwijsbegroting. Op papier lijkt het een technische herschikking. In werkelijkheid gaat het over een politieke keuze met een duidelijke richting. Wat is er aan de hand?**

Middelen verdwijnen uit de eigen werking van de overheid en worden overgeheveld naar een private actor, in dit geval Voka Project Services vzw. Het past in een bredere evolutie waarbij de overheid stap voor stap haar eigen capaciteit afbouwt en de uitvoering van onderwijsbeleid uitbesteedt. Het is een fundamentele hertekening van de rol van de overheid in onderwijs.

### Van publieke expertise naar private uitvoering

AGODI is geen willekeurige administratieve dienst. Het agentschap vormt het hart van de beleidsuitvoering in het onderwijs: personeelsbeheer, financiering, opvolging van scholen, data-analyse en ondersteuning van het beleid. Door middelen weg te halen uit deze werking, gebeurt er meer dan een boekhoudkundige verschuiving.

- De interne expertise van de overheid verzwakt.

- De werkdruk voor personeel neemt toe.

- De overheid wordt meer afhankelijk van externe partners.

Tegelijkertijd groeit de rol van organisaties zoals Voka die – hoe waardevol hun inbreng ook kan zijn – geen neutrale publieke actor zijn, maar vertegenwoordigers van economische belangen.

Dit roept een fundamentele vraag op: wie bepaalt in de toekomst de richting van ons onderwijsbeleid?

### Minder democratische controle, meer diffuse verantwoordelijkheid

Wanneer beleid intern wordt uitgevoerd, is de verantwoordelijkheid duidelijk: de minister stuurt, het parlement controleert, de administratie voert uit. Maar zodra taken worden uitbesteed, verschuift dat evenwicht. De overheid wordt ‘regisseur’ in plaats van uitvoerder: controle verloopt via contracten in plaats van hiërarchie, transparantie neemt af, bijsturing wordt complexer.

Dit leidt tot wat beleidswetenschappers een ‘governance

gap' noemen: een kloof tussen verantwoordelijkheid en effectieve controle. In een onderwijscontext – een van de meest fundamentele publieke domeinen – is dat bijzonder problematisch.

## Onderwijssysteem dat al onder druk staat

Deze evolutie moet bekeken worden tegen de achtergrond van het Vlaamse onderwijsmodel. Ons systeem kent al een sterke schoolautonomie, heeft vrije schoolkeuze, bevat verscheidene onderwijsnetten, vertoont hoge sociale ongelijkheid. De internationale PISA-analyses tonen dat Vlaanderen tot de regio's behoort waar sociale achtergrond sterk doorweegt op onderwijsprestaties. In die context is elke beleidswijziging die de rol van private spelers vergroot geen neutrale ingreep. Integendeel, ze versterkt bestaande ongelijkheden.

## Talentcenters: neutrale begeleiding of subtiele sturing?

De middelen gaan naar Talentcenters, projecten die jongeren helpen bij studie- en beroepskeuze. Dat doel is op zich positief. Maar de vraag is niet of studiekeuzebegeleiding belangrijk is, wel vanuit welk perspectief ze wordt georganiseerd. Wanneer een werkgeversorganisatie een centrale rol krijgt, verschuift de focus naar onmiddellijke arbeidsmarktnoden en economische inzetbaarheid. Het belang van brede vorming, emancipatie en kritische ontwikkeling vermindert. Vooral voor kwetsbare leerlingen kan dit leiden tot vroegtijdige oriëntering, reproductie van sociale patronen, beperking van persoonlijke ambities. Onderwijs mag geen instrument worden om jongeren 'toe te wijzen' aan economische niches. Het moet hen in staat stellen hun toekomst zelf vorm te geven.

## De stille uitholling van de overheid

Wat vandaag gebeurt, is op korte termijn beperkt in budgettaire omvang. Maar de richting wordt steeds duidelijker: minder middelen voor publieke diensten, meer uitbesteding met een groeiende rol van private actoren. Als deze lijn wordt doorgetrokken, dreigt er een serieus verlies van publieke expertise, een grotere afhankelijkheid van externe partners en vermindering van beleidsautonomie. Eens die capaciteit verdwenen is, bouw je ze niet zomaar opnieuw op. Deze beslissing kadert in een breder rechts beleidsdenken. De overheid moet 'slanker', de markt en private actoren zijn efficiënter en publieke taken kunnen beter extern worden uitgevoerd. Maar zelfs indien dit zou kloppen (quod non): onderwijs is geen markt. Het is een publiek recht en een collectieve verantwoordelijkheid van de maatschappij. Efficiëntie kan nooit het enige criterium zijn. Democratische controle, gelijke kansen en pedagogische kwaliteit zijn minstens even belangrijk en fundamenteel.

## Syndicale eisen en aanbevelingen

*Vakbonden kunnen en moeten hier duidelijke grenzen trekken.*



1. Stop de afbouw van publieke capaciteit.
  - Garandeer voldoende middelen en personeel voor AGODI.
  - Investeer in interne expertise en kennisopbouw.
2. Zet transparante voorwaarden op externe samenwerking.
  - Duidelijke publieke doelstellingen.
  - Onafhankelijke evaluatie.
  - Volledige transparantie over financiering en resultaten.
3. Beperk structurele uitbesteding.
  - Externe projecten mogen aanvullend zijn, niet vervangend.
  - Kerntaken blijven in publieke handen.
4. Garandeer pedagogische onafhankelijkheid.
  - Studiekeuzebegeleiding moet neutraal zijn, versterk het CLB.
  - Geen dominantie van economische belangen.
5. Maak van gelijke kansen een toetssteen.
  - Elke beleidsmaatregel moet geëvalueerd worden volgens invloed op ongelijkheid.
  - Vermijd initiatieven die segregatie versterken.
6. Versterk democratische controle.
  - Parlementaire opvolging van uitbesteed beleid.
  - Betrokkenheid van onderwijsactoren (leerkrachten, vakbonden, pedagogische experts...).

## Kruispunt voor het onderwijsbeleid

Willen we een onderwijsbeleid dat gestuurd wordt vanuit publieke verantwoordelijkheid, gedragen door democratische controle en gericht op gelijke kansen? Of evolueren we naar een model waarin private actoren steeds meer invloed krijgen, de overheid haar rol afbouwt en onderwijs mee richting marktlogica verschuift? Dat is de echte inzet van het huidig onderwijsbeleid en precies daarom verdient deze kleine begrotingswijziging meer dan een technische voetnoot.

*jeanluc.barbery@acod.be*



## Schoolbesturen De machtige maar onderbelichte spelers

*Er bestaat weinig systematisch verzamelde kennis over de samenstelling, werking en effectiviteit van schoolbesturen in Vlaanderen. Nochtans zijn zij juridisch eindverantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit. Vanuit die vaststelling werd een OBPWO-onderzoek opgezet naar de effectiviteit en het functioneren van schoolbesturen en naar de randvoorwaarden voor een doeltreffende werking ervan. Wat leren we hieruit?*

Voor wie al twintig jaar of langer meedraait in het onderwijs, zullen de bevindingen uit dit onderzoek weinig verrassingen opleveren. Leraren en directies hebben immers aan de lijve ondervonden hoe de organisatie en besluitvorming- die vroeger voornamelijk op schoolniveau plaatsvonden- geleidelijk zijn verschoven naar het niveau van het schoolbestuur. Managementprincipes kregen daarbij vaak de bovenhand.

Die evolutie is niet onschuldig. Het beleidsvoerend vermogen van scholen, directies en onderwijspersoneel, evenals de organisatie van de school, zijn sterk afhankelijk geworden van bovenliggende structuren. Dit geldt onder meer voor keuzes inzake personeelsbeleid, financiën, pedagogische visie en kwaliteitszorg.

**Voor onderwijspersoneel is inspraak geen bijkomstigheid, maar een noodzakelijke voorwaarde voor goed bestuur**

### Groot en klein

De grondwettelijke vrijheid van onderwijs brengt met zich mee dat Vlaamse schoolbesturen verschillende rechtsvormen en organisatiestructuren aannemen. Vlaanderen telt 811 schoolbesturen met zeer uiteenlopende schaalgroottes en structuren. Daarbij bestaan grote verschillen tussen de verschillende netten en koepels. Grote besturen beschikken vaker over HR-diensten, juridische ondersteuning, financiële expertise en uitgewerkte managementstructuren. Kleinere besturen werken doorgaans nauwer samen met directies, maar beschikken vaak over minder ondersteuning en expertise. Uit het onderzoek blijkt echter dat niet de grootte van een schoolbestuur bepalend is voor de effectiviteit, maar vooral de kwaliteit van het functioneren.

## Relatie tussen schoolbestuur en schoolleiding

Een centrale conclusie luidt dat de kwaliteit van de samenwerking tussen bestuur en schoolleiding doorslaggevend is en een grote impact heeft op de werking van scholen.

Wanneer een schoolbestuur nauw samenwerkt met directies, hen ondersteunt en faciliteert en beslissingen baseert op signalen en noden vanuit de scholen, kan men de evolutie van de afgelopen decennia op bestuursniveau positief beoordelen. Wederzijds vertrouwen, duidelijke taakafspraken, professionele dialoog en ondersteuning in plaats van louter controle blijken daarbij beslissende factoren.

Wanneer een schoolbestuur daarentegen slechts zeer formele participatie toelaat en weinig transparante beslissingen neemt, dreigt de relatie met de scholen te verzuren. Dat ondermijnt de motivatie van scholen en kan leiden tot een gelaten houding tegenover beleidsbeslissingen of tot spanningen tussen directie en bestuur. Het onderzoek waarschuwt in dat verband voor micromanagement, het laten primeren van politieke of ideologische belangen op onderwijskwaliteit, onduidelijke bevoegdheidsverdelingen en machtsconflicten.

Uit enquêtes blijkt bovendien dat schoolleiders het functioneren van het schoolbestuur over de hele lijn beduidend lager beoordelen dan de bestuursleden zelf. Deze vaststelling is voor ons bijzonder relevant.

De kwaliteit van een schoolbestuur heeft immers niet alleen gevolgen voor de onderwijskwaliteit, maar ook voor de arbeidsomstandigheden van het personeel. Beslissingen over personeelsinzet, werkorganisatie, professionalisering, taakverdeling en welzijn worden steeds vaker op bestuursniveau genomen. Wanneer die beslissingen onvoldoende vertrekken vanuit de expertise van leraren, ondersteunend personeel en directies, ontstaat het risico dat efficiëntie- en besparingslogica de bovenhand krijgen op pedagogische en sociale overwegingen. Voor onderwijspersoneel is inspraak daarom geen bijkomstigheid, maar een noodzakelijke voorwaarde voor goed bestuur. Wie dagelijks voor de klas staat of een school leidt, beschikt over de praktijkkennis die noodzakelijk

is om kwaliteitsvol beleid te voeren. Schoolbesturen die participatie beperken tot formele overlegmomenten laten waardevolle expertise onbenut en vergroten de afstand tussen beleid en praktijk.

Dat schoolleiders het functioneren van hun besturen systematisch lager beoordelen dan de bestuursleden zelf, zou dan ook een alarmsignaal moeten zijn. Wanneer degenen die het dichtst bij de onderwijspraktijk staan zich onvoldoende gehoord voelen, dreigt het draagvlak voor beleidsbeslissingen af te brokkelen. Uiteindelijk betaalt niet alleen het personeel daarvoor de prijs, maar lijdt ook de kwaliteit van het onderwijs daaronder.

## De Vlaamse overheid houdt nauwelijks rechtstreeks toezicht op de werking van de besturen zelf

### Hoe kan de overheid sturen?

Het onderzoek stelt vast dat er weinig democratische of publieke controle bestaat op de werking van schoolbesturen. De Vlaamse overheid controleert vooral scholen via de onderwijsinspectie, maar houdt nauwelijks rechtstreeks toezicht op de werking van de besturen zelf. Daarom onderzoekt de overheid welke regulatiemechanismen zij kan inzetten om via schoolbesturen het kwaliteitsbeleid te beïnvloeden.

In het conceptuele luik van het onderzoek worden vijf mechanismen beschreven die de overheid zou kunnen inzetten. Elk mechanisme kan zowel een harde (dwingende) als een zachte invulling krijgen. Het gaat over het volgende.

1. Professionaliseren van schoolbesturen.
2. Regulering via rapportering over hun werking.
3. Financiële regulering door middelen toe te kennen of terug te vorderen.
4. Regulering via extern toezicht.
5. Regulering van de structurele samenstelling.

Bij het toetsen van deze mechanismen bleek dat harde regulering bij weinig respondenten op draagvlak kan rekenen. Een doordachte combinatie van zachte regulering, financiële prikkels en participatieve beleidsvorming lijkt volgens de respondenten de meest haalbare weg.

### Duidelijke signalen van de werkvloer

Uit onze dagelijkse contacten en de getuigenissen van onderwijspersoneel komen al jarenlang geregeld frustraties naar boven over de werkwijze van schoolbesturen. Dat is ook logisch. Als onderwijsvakbond zijn wij voor onze leden het aanspreekpunt wanneer ze geconfronteerd worden met weinig transparante besluitvorming of machtsmisbruik.

Ook tijdens onderhandelingen worden de belangen van schoolbesturen zichtbaar en die staan voor ons vaak haaks op de noden die het onderwijspersoneel naar voren schuift. Het is geregeld stevig discussiëren om de onderwijslogica boven de managementlogica te houden. Hoe verder de besluitvorming van het personeel en de werkvloer afstaat, hoe groter de kans dat het beleid vervreemdt van de realiteit op school, met vaak een hoge werkdruk en een toenemende administratieve last tot gevolg. Meer transparantie, een sterkere verankering van participatie en een grotere betrokkenheid van personeelsvertegenwoordigers kunnen bijdragen tot een beter evenwicht tussen autonomie en verantwoording. Net zoals schoolbesturen het liefst door de overheid worden aangestuurd via participatieve beleidsvorming, zien ook leraren en directies hun beleid het liefst op die manier vormgegeven. Als elk beleidsniveau dat principe als uitgangspunt zou nemen, zouden we grote stappen kunnen zetten richting een meer ideale onderwijswereld.

*Het volledige onderzoeksrapport is te lezen op onze website ([www.acodonderwijs.be/schoolbesturen](http://www.acodonderwijs.be/schoolbesturen)).*

*nancy.libert@acod.be,  
wendy.thomas@acod.be*

# Ziekteverlof Meer verplichtingen, minder rechten

**Wie volgend schooljaar ziekteverlof neemt, moet rekening houden met aanpassingen in de wijze waarop de controle kan plaatsvinden. Deze aanpassingen zullen het zieke personeelslid niet ten goede komen. ACOD Onderwijs heeft alvast een protocol van niet akkoord getekend bij deze nieuwe regelgeving.**

Voortaan vul je op het medisch attest voor het controleorgaan ook je gsm-nummer en je e-mailadres in. Zo kan de controlearts je met een e-mail of sms uitnodigen voor een controle in zijn praktijk of in een medisch centrum. Zoals men vandaag tijdens zijn ziekteverlof regelmatig in zijn brievenbus moet kijken of er geen uitnodiging van de controlegeneesheer inzit, zo zal men in de toekomst ook zijn inbox of gsm in het oog moeten houden. Bovendien vermeldt de nieuwe regelgeving dat je je medisch attest onmiddellijk moet bezorgen aan de directeur en het controleorgaan.

### Controles ook buiten de woning

Vandaag kan je enkel worden opgeroepen voor een controle in de praktijk van de controlegeneesheer of in een medisch centrum wanneer je tijdens een controlebezoek aan huis niet aanwezig was of wanneer je verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte of langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen aanvraagt. Voortaan kan dit ook voor een gewoon ziekteverlof.

De kosten die je maakt om je te verplaatsen naar het controleonderzoek, worden niet vergoed door het schoolbestuur of door het controleorgaan. Je draait hiervoor dus zelf op.

### Personeelslid in zwakke positie

Al deze bepalingen zetten het personeelslid in een zwakke positie. Wie afwezig is wegens ziekte, moet op straffe van ongewettigde afwezigheid – en dus loonverlies – zijn medisch attest onmiddellijk bezorgen aan de directeur en het controleorgaan. Wat met personeelsleden die dat om een gegronde



medische reden – ongeval of plotse aandoening gevolgd door hospitalisatie, om maar iets te noemen – dit pas na een paar uur of na een dag kunnen? Een andere, humanere formulering als 'binnen een redelijke termijn' of 'zo snel als mogelijk' ware hier meer op haar plaats geweest.

Wij vragen ons af waarom een personeelslid dat zich moet verplaatsen op uitnodiging van het controleorgaan de kosten verbonden aan die verplaatsing zelf moet betalen?

### Praktische vragen

Ten slotte hebben wij ook heel wat praktische vragen. Wat met personeelsleden die van hun behandelend arts de woning niet mogen verlaten (en dat in bepaalde gevallen met de beste wil van de wereld ook niet kunnen)? Waarom kan het controleorgaan ook deze mensen oproepen en is het niet verplicht hiermee rekening te houden?

Waarom is de afstand tussen je verblijfplaats en de plaats van controle niet geïnfoneerd? Waarom moet je een wijziging van verblijfplaats vooraf meedelen, wanneer dat in de praktijk – bijvoorbeeld bij hospitalisatie – niet altijd mogelijk is?

Waarom moeten we hier vertrouwen op de redelijkheid van het controleorgaan en

is er in de regelgeving niet in bescherming voorzien?

ACOD Onderwijs heeft bij deze nieuwe regelgeving een protocol van niet akkoord getekend. Wij menen dat al deze aanpassingen niet redelijk zijn en dat ze in bepaalde omstandigheden aanleiding kunnen geven tot juridische procedures.

*nancy.libert@acod.be*



## Ziekteverzuim Daling, maar oorzaken blijven dezelfde

**Het AGODI-rapport over ziekteverzuim in het Vlaams onderwijs analyseert de afwezigheidsgegevens van 218.180 personeelsleden in het kalenderjaar 2025, verdeeld over basisonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs, internaten en diverse ondersteunende instellingen. De cijfers zijn gebaseerd op het Elektronisch Personeelsdossier, aangevuld met epidemiologische gegevens van controlefirma Certimed.**

Het algemene ziekteverzuimpercentage bedraagt 4,89 procent, een verdere daling na 5,09 procent in 2024 en 5,24 procent in 2023. Die dalende trend is zichtbaar bij zowel mannen (4,01 procent) als vrouwen (5,17 procent), al blijft het verschil tussen beide geslachten substantieel. Vrouwen zijn in elke leeftijdsgroep vaker afwezig, met het grootste verschil in de categorie 26 tot 55 jaar. Het ziekteverzuim stijgt sterk met de leeftijd en bereikt een piek op 63 jaar, waarna het daalt- vermoedelijk door de uitstroom naar pensioen. Enkel de groep ouder dan 66 jaar laat een stijging optekenen.

### Profielen en sectoren

Per onderwijsniveau scoort het internaat het hoogst (6,32 procent), het deeltijds kunstonderwijs het laagst (4,09 procent). Het buitengewoon onderwijs vertoont consequent meer verzuim dan het gewoon onderwijs. Grotere scholen kennen systematisch minder ziekteverzuim dan kleinere. Per personeelscategorie heeft het paramedisch personeel het hoogste verzuim (5,60 procent), het bestuurspersoneel het laagste (4,71 procent). Bij de netten is het provinciaal onderwijs koploper (5,46 procent), het vrij onderwijs sluit de rij (4,66 procent). Geografisch zijn de verschillen opvallend: Limburg registreert het hoogste verzuim (5,71 procent), West-Vlaanderen het laagste (4,23 procent), een patroon dat al jaren stabiel is.

### Aard en duur van het verzuim

Een op drie personeelsleden (33,47 procent) was in 2025 geen enkele dag ziek, iets minder dan in 2024. De meldingsfrequentie bleef stabiel op

gemiddeld 1,6 ziektemeldingen per personeelslid. Een gemiddeld ziektegeval duurde 9,8 dagen, iets korter dan in 2024 (10,2 dagen). De groep met de kortste ziektegevallen is de jongste leeftijdscategorie; de groep 56-65 heeft verreweg de langste. Meer dan 42 procent van de personeelsleden nam minstens een eendagsziekteverlof op en die gebruikers deden dat gemiddeld bijna twee keer. Jongeren tussen 26 en 35 jaar zijn hierin het actiefst. Langdurig ziekteverzuim — langer dan 30 dagen — is goed voor slechts 6,88 procent van de ziektegevallen, maar veroorzaakt nog altijd 69,26 procent van alle ziektedagen. Het vervangingspercentage (het aandeel ziektedagen waarbij een vervanger werd aangesteld) daalde licht tot 56,71 procent.

### Psychosociale aandoeningen domineren

Het epidemiologisch rapport toont aan dat psychosociale aandoeningen al jaren de voornaamste oorzaak zijn van ziekteverlof. In 2025 zijn ze verantwoordelijk voor

42,85 procent van de ziektedagen bij mannen en 42,18 procent bij vrouwen — een daling ten opzichte van 2024 (respectievelijk 44,52 procent en 43,41 procent). Bij het directiepersoneel is het aandeel psychosociale ziektedagen opvallend hoger dan bij andere categorieën, met meer dan 58 procent voor zowel mannen als vrouwen in die groep. Voor het aantal ziektegevallen is griep opnieuw de grootste oorzaak bij beide geslachten.

## Deeltijdse hervatting via VVP-ziekte en LVVPmed

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (VVP-ziekte), dat langdurig zieke personeelsleden de kans biedt geleidelijk te hervatten, wordt steeds vaker gebruikt: 2,69 procent van de personeelsleden in 2025 tegenover 2,49 procent in 2024. Vrouwen doen dit bijna dubbel zo vaak als mannen en de stijging bij vrouwen is ook sneller. De meerderheid hervat aan een tewerkstellingspercentage tussen 50 procent en 74 procent. Psychosociale aandoeningen zijn ook hier de voornaamste oorzaak. VVP-ziekte wordt het vaakst opgenomen in de centra voor basiseducatie, het minst in het

deeltijds kunstonderwijs en relatief het meest in Limburg.

Het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (LVVPmed), bedoeld voor wie definitief niet meer voltijds kan werken, bleef stabiel op 1,01 procent van de personeelsleden. Aandoeningen aan het zenuwstelsel zijn hier de voornaamste oorzaak, gevolgd door psychosociale klachten. LVVPmed wordt het vaakst opgenomen in Oost-Vlaanderen en het minst in West-Vlaanderen.

## Controles en klachten

In 2025 werden 13.835 controles gefactureerd door Certimed, met een totaalbudget van 1.216.000 euro. Het grootste deel zijn controles bij aanvragen voor VVP-ziekte (63 procent). Bijna driekwart van alle controles zijn op initiatief van het personeelslid zelf, doorgaans in het kader van een aanvraag tot gedeeltelijke hervatting. Het aantal klachten steeg naar 75, voornamelijk over communicatie met de controlearts en over de administratie van Certimed.

## Geen reden tot juichen

“Onderwijs blijft in hetzelfde bedje ziek”, schreven we vorig jaar als titel boven ons artikel over het rapport ziekteverzuim 2024. Jammer genoeg hadden we die titel dit jaar opnieuw kunnen gebruiken. Het doet ons plezier dat het aantal afwezigheden wegens ziekte blijft dalen, maar we betreuren dat psychosociale aandoeningen de oorzaak bij uitstek van ziekteverzuim blijven. In tijden van lerarentekort zou de overheid een prioriteit moeten maken van de strijd tegen alle oorzaken van aandoeningen van deze aard. Wij hebben alvast enkele tips. Beperk de planlast, de papiermolen en de overbodige vergaderingen, laat leraars weer leraars zijn. Maak de klassen kleiner. Zorg voor extra omkadering voor leerlingen met een rugzakje. En vergeet de directeurs niet, geef hen voldoende ondersteunend personeel zodat ze weer directeur kunnen zijn en zich op hun kerntaak kunnen richten.

*Je kan het volledige rapport lezen op onze website ([www.acodonderwijs.be/ziekteverzuim-2025](http://www.acodonderwijs.be/ziekteverzuim-2025)).*

*nancy.libert@acod.be*





## Flexi-jobs podiumkunsten

# Flexibiliteit: geen preciaire toestanden

***De discussie over de verdere uitbreiding van flexi-jobs is ondertussen ook doorgedrongen tot onze cultuur- en podiumkunstensector. Laat ons meteen duidelijk zijn: voor ACOD Cultuur is dit geen theoretisch debat. De trend baart zorgen. Waarom?***

Wij kennen onze sector door en door, weten hoe producties tot stand komen en wat er achter de schermen gebeurt vooraleer een zaal de deuren opent, een spot aangaat of een voorstelling kan beginnen. Net daarom kijken wij met grote bezorgdheid naar voorstellen die flexi-jobs verder willen uitbreiden voor functies die vandaag tot de kern van onze sector behoren.

### **Geen klassieke arbeidsmarkt**

Achter elke voorstelling, elk concert, elk festival en elke tournee schuilt een enorme hoeveelheid vakkennis. Dat gaat over artistieke creativiteit, maar evengoed ook over technische expertise, productiekennis, planning, veiligheid en nauwe samenwerking. Dat bouw je

niet op van vandaag op morgen, maar het groeit door ervaring, opleiding en jarenlang samenwerken. Precies daarom moeten we bijzonder voorzichtig omgaan met maatregelen die deze opgebouwde expertise kunnen ondergraven.

## **Cultuur maak je niet met wegwerpjobs, maar met mensen**

### **Om tijdelijke tekorten op te vangen?**

Vandaag stellen we vast dat steeds meer werkgevers die onder financiële druk staan, op zoek gaan naar goedkopere arbeidsvormen. Dat is begrijpelijk vanuit budgettaire logica, maar het houdt zeker ook een gevaar in. Voor je het beseft, verschuift een systeem dat bedoeld was als uitzondering naar een structureel alternatief voor reguliere tewerkstelling. Vooral in technische en productiefuncties zien wij dat risico heel duidelijk. Als

duurzame jobs worden vervangen door steeds meer tijdelijke en flexibele statuten, dan verliezen we niet alleen werkzekerheid. We verliezen ook kennis, ervaring en continuïteit. Precies die elementen maken het verschil tussen een sterke werking en een kwetsbare werking.

### **Veiligheidsrisico**

Technische medewerkers werken dagelijks in omstandigheden waar fouten zware gevolgen kunnen hebben. Werken op hoogte, rigging, elektriciteit, lichtbruggen, decorconstructies, publieksveiligheid... dat zijn geen zaken die je zomaar even leert. Veiligheid gaat over meer dan individuele kennis, veiligheid ontstaat ook binnen een ploeg.

Mensen leren elkaar kennen. Ze weten hoe collega's reageren onder druk. Ze kennen procedures, ze vertrouwen elkaar en spreken dezelfde taal op de werkvloer. Dat noemen we werken binnen een veiligheidscultuur. Die cultuur kan je onmogelijk opbouwen door telkens opnieuw wisselende teams samen te stellen uit mensen die nauwelijks ingebed

zijn in een organisatie. Met andere woorden, een goed draaiende technische ploeg is absoluut geen verzameling van losse individuen, maar een goed geolied team. Wie ooit achter de schermen heeft gewerkt, weet dat deze teamgeest geen luxe is maar een absolute voorwaarde om kwalitatief en veilig te kunnen werken.

Heldere afspraken over flexwerk  
In het pc 304 (paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf) hebben de sociale partners de voorbije jaren niet voor niets klare afspraken gemaakt. In veel instellingen worden flexi-jobs vandaag bewust beperkt tot onthaal-, publieks- of cateringfuncties. Dat is geen toeval en ook geen ideologische reflex.

Het gebeurde omdat werkgevers en werknemers samen hebben ingezien dat artistieke, artistiek-ondersteunende en technische functies een andere aanpak vereisen. Het gaat hier immers niet over zomaar een arbeidsplaats, maar over functies waarin ervaring, continuïteit, vakkennis en veiligheid essentieel zijn. Dat evenwicht is het resultaat van jarenlang sociaal overleg. Het zou bijzonder jammer zijn mocht dat nu opnieuw worden ondergraven.

## Verschillende werkvoorwaarden

Hoe leg je aan een ploeg uit dat twee collega's hetzelfde werk doen, naast elkaar staan, dezelfde verantwoordelijkheid dragen, maar onder verschillende voorwaarden werken?

Hoe bouw je teamspirit op wanneer verschillende statuten, verschillende verloningssystemen en verschillende arbeidsvoorwaarden door elkaar lopen? Voor ACOD Cultuur is het onbetwistbaar: gelijk werk verdient gelijk loon. Een organisatie waarin twee maten en twee gewichten worden gehanteerd, zet onvermijdelijk druk op solidariteit, collegialiteit en arbeidsvoorwaarden. Dat zijn nu net de fundamenten waarop ook onze sector gebouwd is.

## Flexibilisering is niet de oplossing

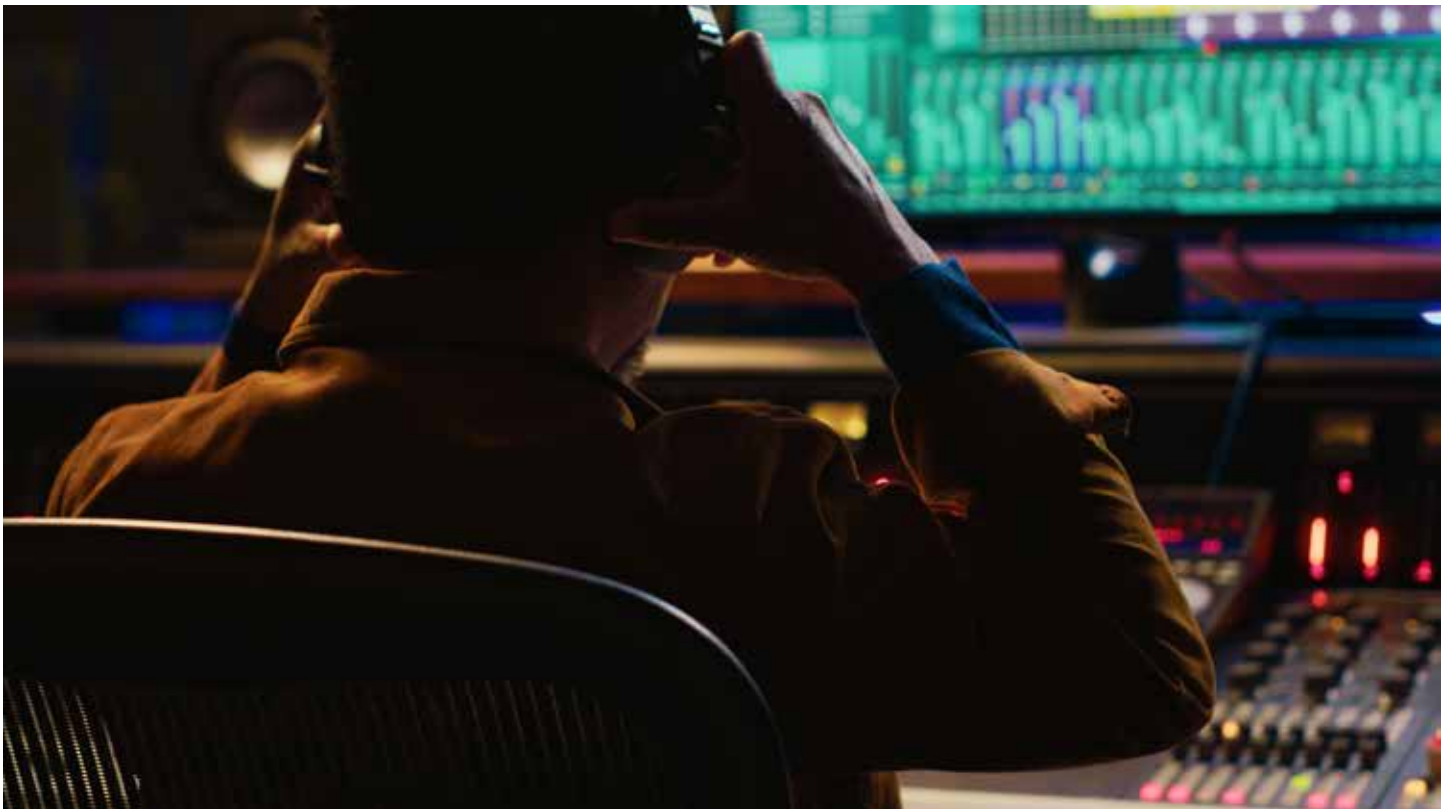
Vandaag kampt de podiumkunstensector al met grote uitdagingen. Technische functies geraken steeds moeilijker ingevuld. De werkdruk stijgt. Veel organisaties zoeken naar manieren om mensen aan boord te houden en expertise te behouden. In zo een context lijkt het ons bijzonder onverstandig om nog meer flexibilisering naar voren te schuiven als oplossing. Onze sector heeft investeringen

in opleiding, instroom, duurzame loopbanen en kwaliteitsvolle jobs nodig. Wij hebben behoefte aan stabiliteit, duurzame tewerkstelling, sterke teams, respect voor onze vakkennis en veiligere werkomstandigheden. Wat we kunnen missen als kiespijn, is meer onzekerheid, meer versnippering en meer preciaire voorwaarden.

Flexibiliteit mag nooit een excuus worden voor sociale dumping of mag nooit gebruikt worden om kwaliteitsvolle jobs af te bouwen. Ze mag zeker nooit leiden tot lagere veiligheidsstandaarden. De eigenheid van onze sector vraagt juist het tegenovergestelde.

De discussie over flexi-jobs zal de komende maanden ongetwijfeld verder worden gevoerd in verschillende overlegorganen van onze sector. ACOD Cultuur zal daaraan actief deelnemen en blijven opkomen voor wat volgens ons essentieel is. Cultuur maak je niet met wegwerpjobs, cultuur maak je met mensen. Voor ACOD Cultuur kan men verder ook niet tegelijk de sociale zekerheid willen versterken en de bijdragen die haar financieren afbouwen... dat is uiteindelijk de tak afzagen waarop men zelf zit.

*Inge Hermans*



## Antwerpen-Kempen-Mechelen

### Poesjenellentheater van Antwerpen

Op zaterdag 26 september 2026 om 14 uur organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen een bezoek een voorstelling aan het Poesjenellentheater (Repenstraat, Antwerpen, naast het Vleeshuis). We worden door een accordeonist opgehaald aan Brabo. Hij zal ons vergezellen tot aan het theater. Verscholen in een kelder in het hart van Antwerpen, bevindt zich De Poesje van Antwerpen, een uniek poppentheater dat de rijke traditie van de Antwerpse poesjenellen voortzet. Hier kan je het poesjenellentheater beleven zoals het al eeuwen gespeeld wordt, vol humor, satire en een flinke dosis Antwerpse eigenzinnigheid. Poesjenellen zijn stangpoppen die hun oorsprong vinden in Italiaans straattheater en maken sinds de 16<sup>de</sup> eeuw deel uit van de volkscultuur van Antwerpen. De voorstellingen zijn komisch en worden gespeeld in een volkse en vaak rauwe stijl. De Poesje van Antwerpen brengt het echte ding: geen kinderpoppentheater, maar een authentieke 'poesjenellenkelder' waar nog gevloekt, gevochten en gezongen wordt in het plat Antwerps. Inschrijven kan enkel via e-mail naar [alida.bouwens@acod.be](mailto:alida.bouwens@acod.be) en na de bevestiging dat je kan deelnemen. De deelnameprijs van 10 euro is te storten op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 met vermelding van uw naam en activiteit 26/9/2026. Omdat er slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is, kunnen momenteel enkel leden van ACOD AKM inschrijven. Indien er na deze oproep nog plaatsen beschikbaar zijn, zal er een tweede oproep volgen en kunnen ook niet leden zich inschrijven. Voor hen is de deelnameprijs vastgesteld op 15 euro per persoon. Indien je om een of andere reden die dag toch niet aanwezig kan zijn, gelieve dit ook te melden op hetzelfde mailadres of telefonisch op het nummer 0479 12 64 72 (bereikbaar iedere dinsdag van 10 tot 13 uur en de dag voor elke activiteit tijdens dezelfde uren. Praktische info volgt de week voor de activiteit.

## Limburg

### Infoavond pensioenen

Door de nieuwe regelgeving was het de voorbije weken een stormloop op de zitdag van onze pensioenspecialiste. Daardoor waren de afspraken tot en met de extra zitdag van 2 september al snel toegewezen. Omdat voor velen het echter niet om specifieke vragen gaat, breien we een vervolg aan onze zeer succesvolle infoavond van het voorjaar. Op woensdag 30 september om 19 uur geeft onze pensioenspecialiste tekst en uitleg in zaal De Witte, ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, over de nieuwe pensioenwetgeving, waarna er ruimte is voor het stellen van vragen. Omdat ook de zitdag van 30 september bij het schrijven van dit artikel al voor de helft vol zit, komt er daags nadien, op donderdag 1 oktober, nog een bijkomende zitdag. Voor de andere data van het najaar, verwijzen we naar het algemene artikel over de pensioenzitdagen in de provincies in deze editie van de Tribune. Opgelet: voor de infoavond is inschrijven niet verplicht, voor de persoonlijke afspraken op een zitdag wel. Dat doe je tijdens kantooruren via 011 30 09 70 of bij voorkeur via mail op  [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be).



### Stadsbezoek Leuven

Via Visit Leuven organiseren we op zaterdag 3 oktober voor onze 55+ leden een gegidste erfgoedwandeling 'Hoogtepunten en verborgen hoekjes'. Deze tweeënhalf uur durende wandeling leidt ons via het erfgoed en de historie van het Vlaams-Brabantse Leuven naar te ontdekken verborgen hoekjes. We starten aan het station in Leuven om 10 uur (afspraak aan het oorlogsmonument op het Martelarenplein) en eindigen in het centrum om 12.30 uur. Inschrijven doe je via  [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be) of via 011 30 09 70 tijdens de kantooruren. De inschrijving is pas definitief na

betaling van 5 euro per persoon op het rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 van ACOD Solidariteit met vermelding van 'bezoek Leuven – naam – aantal personen'.

### Zomerregeling kantoor ACOD Limburg

Sinds jaar en dag is ons kantoor aan de Koningin Astridlaan 45 in Hasselt tijdens de maanden juli en augustus van maandag tot en met donderdag doorlopend open van 08.00 tot 14.30 uur en op vrijdagen van 08.00 tot 12.00. Bellen kan dan op het algemene nummer 011 30 09 70, mailen kan 24/24 naar  [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be). We behandelen de mails dan zo snel mogelijk.

### Achter de schermen van zomeropera Alden Biesen

Op een nog nader te bepalen datum in september 2026 kunnen we een blik werpen achter de schermen van de zomeropera in Alden Biesen, waar we de generale repetitie bijwonen van het Limburgs Symfonie Orkest met dirigent Willy Claes. Precieze info volgt.

## Oost-Vlaanderen

### Decoratiefest verdienstelijke leden en militanten

Op zaterdag 28 november 2026 viert ACOD Oost-Vlaanderen zijn verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefest zal plaatsvinden in de Bijloke, Bijlokekaai 7, 9000 Gent.

U kan zich hiervoor inschrijven als u voldoet aan een van volgende voorwaarden.

- Voor een bronzen medaille: minstens 10 jaar ononderbroken een militantenrol hebben vervuld bij ACOD.
- Voor een zilveren medaille: minstens 20 jaar ononderbroken een militantenrol hebben vervuld bij ACOD en minstens 40 jaar ononderbroken lid zijn van ABVV-ACOD.
- Voor 50, 60 of 70 jaar ononderbroken lidmaatschap wordt tevens in een attentie voorzien.

Leden en militanten die hiervoor in aanmerking bezorgen hun gegevens bezorgen via het inschrijvingsformulier aan het intersectoraal secretariaat, Bagattenstraat 158, 9000 Gent.

U kan het inschrijvingsformulier aanvragen via mail naar  [oost\\_vlaanderen@acod.be](mailto: oost_vlaanderen@acod.be) of telefonisch op het nummer 09 269 93 33. Gelieve het formulier volledig ingevuld

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



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

terug te bezorgen om in aanmerking te komen voor het decoratiefeest.

### Senioren bezoeken de Oesterput in Oostende

Op donderdag 24 september de senioren van ACOD Oost-Vlaanderen de Oesterput in Oostende. Na een rondleiding oesterkwekerij met degustatie van twee oesters volgt een lunch: kreeftenbisque of salade zalm Belle Vue, vis van het moment met seizoengroenten en aardappelproduct of mini fruits de mer (langoustines, wulken, krekels, koningsgarnalen, krabbenpoten), twee glazen wijn en water op tafel. Wie geen alcohol drinkt, kan als alternatief alcoholvrije wijn, alcoholvrij bier of frisdrank krijgen. Gelieve uw menukeuze en eventuele allergieën te mailen voor 10 september naar ronny.de.rudder1@telenet.be.

Het bezoek aan de oesterkwekerij is gepland om 10.30 uur, samenkomst aan de Schietbaanstraat 84, Oostende. Te bereiken met lijn 2 vanaf het station Oostende.

Deelname kost 55 euro per persoon en inschrijven doe je door storting van dat bedrag op de bankrekening BE39 0003 2515 5619 van ACOD S-Plus Overheidsdiensten Ronny de Rudder voor 10 september met vermelding 'oesterput + aantal personen + naam en gsm-nummer'. Dit geldt als definitieve inschrijving. Indien die dag verhinderd, gelieve dan Ronny telefonisch te verwittigen op het nummer 0486 50 33 94.

## Vlaams-Brabant

### Samen genieten van de jaarlijkse Zomer BBQ!

Op donderdag 9 juli 2026 nodigt ABVV Senioren je vanaf 12.30 uur uit voor de gezellige Zomer BBQ bij Café Maritime in Tildonk. Schuif gezellig aan voor lekker eten, frisse drankjes en goed gezelschap. Voor 30 euro (ledenprijs, niet-leden: 45 euro) kan je genieten van een volwaardige BBQ, inclusief aperitief en dessert. Busvervoer van en naar Leuven is mogelijk voor 8 euro per persoon (vooraf te melden). Een routebeschrijving voor de auto volgt na inschrijving. Inschrijven kan door je naam, aantal personen, telefoonnummer en rijksregisternummer te bezorgen aan niel.hendrickx@abvv.be of via 0476 65 88 37. Inschrijving is pas definitief na betaling van het correct bedrag op BE34 001458947290 met mededeling 'BBQ + [aantal personen]'. Inschrijven kan tot 2 juli 2026.

## West-Vlaanderen

### Oostendse Rode Avond met Vincent Scheltiens

ACOD Oostende organiseert in samenwerking met het ABVV en het Vermeylenfonds, een nieuwe editie van de Oostendse Rode Avond. Op deze boeiende en actuele avond verwelkomen wij Vincent Scheltiens, doctor in de Geschiedenis en professor aan de Universiteit Antwerpen. Als historicus en politiek analist volgt hij al

jaren de evoluties in het Belgische en Europese politieke landschap. Nationalistische en radicaal-rechtse bewegingen winnen vandaag op vele plaatsen aan invloed. Welke historische ontwikkelingen liggen aan de basis van deze tendensen? Welke impact hebben zij op onze democratie, sociale verworvenheden en de positie van werknemers? Hoe passen deze ontwikkelingen binnen de bredere geopolitieke verschuivingen die Europa en de wereld vandaag kenmerken? Tijdens deze lezing biedt Vincent Scheltiens historische duiding en analyse van een thema dat actueler is dan ooit. Een unieke gelegenheid om inzicht te krijgen in de maatschappelijke uitdagingen waarmee we vandaag worden geconfronteerd. Afspraak op donderdag 17 september om 19.00 uur (deuren en bar open om 18.30 uur) in Jules Peurquaetstraat 27, Oostende. Deelname is gratis, graag een seintje vooraf via 0494 64 47 94.