

VAK BEW EGING

MILITANTENMAGAZINE VAN HET ACV / 18 OKTOBER 2023 / 987

SPECIAL SOCIALE VERKIEZINGEN
13 > 26 MEI 2024



Rekrutering kandidaten sociale verkiezingen 2024

Alles begint en eindigt met sterke kandidaten

In mei 2024 zijn het sociale verkiezingen. Honderdduizenden werknemers kunnen dan kiezen wie hun belangen in het Comité Preventie en Bescherming op het Werk of in de Ondernemingsraad gaat verdedigen. Het ACV zal sterk uit deze verkiezingen komen. Omdat het ACV dé vakbond is van het sociaal overleg. Van oplossingen voor problemen waar mensen dagdagelijks mee worstelen op het werk. We roepen misschien niet het luidst, maar we staan er wel. Met kennis van zaken. Tienduizenden ACV-afgevaardigden deden de voorbije vier jaar uitstekend werk. Ze kiezen permanent voor oplossingen.

Toch zou het ook schuldig verzuim zijn om ervan uit te gaan dat de sociale verkiezingen nu al binnen zijn. En daar is een heel simpele reden voor. De voorbije vier jaar zijn heel wat afgevaardigden van werk veranderd. Of ze zijn op pensioen gegaan.

Dat kan niet anders, binnen een groep van 40.000 kandidaten is er altijd veel verandering. Dat is het leven.

Maar het stelt ons telkens opnieuw ook voor een uitdaging. Die van de enorme vernieuwing van de ACV-kandidaten-groepen. Want, zonder kandidaten geen verkiezingen. Onderzoek leert ons ook dat waar er ACV-kandidaten zijn, ze de verkiezingen winnen. Daarom zijn de komende maanden cruciaal. Als we voldoende kandidaten kunnen aantrekken, zullen heel veel werknemers de komende vier jaar op uitstekende afgevaardigden kunnen rekenen. Daarom werd een heuse rekruteringscampagne

ontwikkeld. Die campagne stellen we je graag voor in dit speciale nummer van Vakbeweging.

Maak zeker gebruik van dit campagne-materiaal. Maar, het belangrijkste campagne-instrument ben je zelf. Mensen overtuigen om ACV-kandidaat te worden doe je het best door hen simpelweg aan te spreken. Dan kan je hen zeggen dat het ACV geen supermensen zoekt die op alle mogelijke vragen van hun collega's moeten kunnen antwoorden. Dan kan je duiden dat ACV-kandidaten ondersteund worden door hun collega-afgevaardigden, door hun secretaris, door uitgebreide vorming. We zoeken wel mensen met een zekere drive. De drive om op te komen voor hun collega's. De drive om goede ideeën voor de werkplek in de praktijk te brengen.

Een goede vakbondsvertegenwoordiging is een afspiegeling van de werknemersgroep in de onderneming of organisatie. Vrouwen, jongeren, collega's met wortels buiten België,... de ACV-afvaardiging is er voor iedereen. Daarom is het belangrijk dat iedereen zich herkent in de ACV-afvaardiging. Het ACV zet daar al jaren sterk op in. En met resultaat, we hebben de meest representatieve kandidatenlijsten. Maar dat werk is nooit af. En daar moeten we ook nu weer in onze zoektocht naar kandidaten blijven op inzetten. Want voor het ACV telt iedere werknemer.

/ Marc Leemans, voorzitter ACV /
& Marie-Hélène Ska,
algemeen secretaris ACV /

ALS WE VOLDOENDE KANDIDATEN KUNNEN AANTREKKEN, ZULLEN HEEL VEEL WERKNEMERS DE KOMENDE VIER JAAR OP UITSTEKENDE AFGEVAARDIGDEN KUNNEN REKENEN.



REDACTIE
VAKBEWEGING
Postbus 10
1031 Brussel
Tel. 02 244 34 81

vakbeweging@acv-csc.be
www.vakbeweging.be
Eindredactie:
Patrick Van Looveren en
Bram Van Vaerenbergh
Foto cover: Shutterstock
& Gevaert Graphics
Vormgeving: Gevaert Graphics
Druk: Drukkerij 't Hooft
Verantw. uitgever:
Dominique Leyon

Inhoud

1. CAMPAGNE IN TWEE FASEN	4
2. WETGEVING & PROCEDURE IN EEN NOTENDOP	4
Procedure	4
Wie kan kandidaat zijn bij de sociale verkiezingen?	5
3. HOE PAK JE DE REKRUTERING AAN?	6
Ondernemingsraad en Comité PB: beiden even belangrijk	6
Persoonlijk aanspreken	7
Op zoek naar blinde vlekken	8
Goede spreiding van militanten	9
Talentenjacht	9
Oog voor een diverse werknemersgroep	9
Meer jonge werknemers	10
Meer vrouwen	15
Meer werknemers met een migratieachtergrond	16
Stappenplan rekruteringscampagne	17
4. CAMPAGNEMATERIAAL REKRUTERINGS-CAMPAGNE	20
Print	20
Digitaal	22
Promotiemateriaal	23
5. KALENDER	24
Kalender van de procedure sociale verkiezingen 2024	

1. CAMPAGNE IN TWEE FASEN

In mei 2024 gaan meer dan een miljoen werknemers stemmen om hun syndicale vertegenwoordigers te kiezen. Vanaf nu is het ACV op zoek naar kandidaten die hun collega's willen vertegenwoordigen in het Comité PB en de ondernemingsraad. Het ACV zoekt sterke kandidaten en we hebben hierbij jouw hulp nodig. We praten allemaal over wat er zou kunnen of moeten veranderen in onze onderneming of organisatie: met collega's tijdens de lunchpauze, met vrienden tijdens het aperitief, aan de eettafel 's avonds... Eigenlijk hebben we allemaal al een idee over hoe we onze werkplek kunnen verbeteren.

Tijdens de rekruteringscampagne (oktober 2023 – maart 2024) zoeken we nieuwe kandidaten. Maar potentiële kandidaten aanspreken en overtuigen vraagt heel wat tijd. Begin er dus vandaag mee. Hou er wel rekening mee dat potentiële nieuwe kandidaten nu nog niet beschermd zijn. Een discrete aanpak is dus nodig.

In de kiescampagne (maart 2024 – mei 2024) gaat het erom zoveel mogelijk stemmen te behalen op de verkiezingsdag in jouw onderneming of organisatie. Het is daarbij belangrijk om in je onderneming of organisatie een correct en goed beeld te geven over wat het ACV de laatste 4 jaar, vooral in jouw onderneming of organisatie heeft gedaan. Wacht daar zeker niet mee tot de verkiezingsperiode. Je moet nu aantonen waarom en hoe je met je militantenkern het verschil maakt.

Maak het ACV dus zichtbaar in je onderneming of organisatie. Laat de collega's weten wie de ACV-militanten zijn, wat ze doen en waar ze voor staan. Werknemers stemmen meestal voor kandidaten die ze kennen. Deel jouw ideeën voor de komende 4 jaar en stimuleer je collega's om dat ook te doen. Laat als afgevaardigde van je horen. Deel je ideeën om de dingen in beweging te krijgen!

Voor we ingaan op de rekruteringscampagne en de rekruteringsmiddelen, geven we je in deze Vakbeweging eerst een bondig overzicht van de procedure sociale verkiezingen en geven we aan wie wettelijk in aanmerking komt om kandidaat te zijn.

2. WETGEVING & PROCEDURE IN EEN NOTENDOP

Procedure

De sociale verkiezingen vinden plaats van 13 tot 26 mei 2024. De wettelijke procedure begint 150 dagen vóór de datum van de sociale verkiezingen in jouw onderneming of organisatie. We onderscheiden - in grote lijnen - drie belangrijke etappes. Bekijk zeker ook Vakbeweging 985 over de wetgeving, op www.vakbeweging.be.

Dag X - 60 (150 dagen vóór de sociale verkiezingen), begin van de voorprocedure: van 15 tot 28 december 2023

Op deze datum moet de werkgever aan de ondernemingsraad of aan het Comité PB (en in het geval van een eerste verkiezing aan de vakbondsafvaardiging) de informatie over de structuur van de onderneming en over de weerslag hiervan op de sociale verkiezingen 2024 overmaken. Op basis van deze informatie wordt er overlegd met de werkgever over de plaatsen waar er overlegorganen moeten worden opgericht, het aantal personeelsleden dat per werknemerscategorie (jongeren/arbeiders/bedienden/kaders) wordt tewerkge-

steld, en de functies van het leidinggevend personeel en het kaderpersoneel. In dit document staat ook een voorstel van precieze verkiezingsdatum voor jouw onderneming of organisatie.

Dag X (90 dagen vóór de sociale verkiezingen), dag van aanplakking: van 13 tot 26 februari 2024

Op deze datum moet de werkgever de werknemers van de onderneming informeren over hoe en wanneer de sociale verkiezingen zullen plaatsvinden. De werkgever moet tevens het aantal te begeven mandaten meedelen, ook de verschillende data van de verkiezingsprocedure (onder meer de datum waarop de kandidaturen moeten worden ingediend) en of de stemming elektronisch zal gebeuren. Hij informeert de werknemers ook over het verloop van de verkiezingen.

Dag X+35 (55 dagen vóór de sociale verkiezingen), indienen van de kandidatenlijsten: van 19 maart tot 1 april 2024



Ten laatste op deze datum moeten de vakbonden hun kandidatenlijsten indienen. Er moet een aparte kandidatenlijst voor de ondernemingsraad en het Comité PB worden ingediend. Bovendien moet er voor elke personeelscategorie die in de onderneming of organisatie aanwezig is, een aparte lijst worden ingediend (arbeiders, bedienden, eventueel ook jongeren

en/of kaderpersoneel). De uiterste datum om lijsten in te dienen ligt tussen 19 maart en 1 april 2024, en dit in functie van de precieze datum die in de onderneming of organisatie voor de sociale verkiezingen werd bepaald. De kandidatenlijsten die later worden ingediend, zijn niet geldig.

Wie kan kandidaat zijn bij de sociale verkiezingen?

Om kandidaat te kunnen zijn voor de sociale verkiezingen, moet je aan een aantal door de wet voorziene voorwaarden voldoen:

1. verbonden zijn met de onderneming door een arbeids- of leerovereenkomst of een gelijkgestelde werknemer zijn;
2. minstens 18 jaar oud zijn maar de leeftijd van 65 jaar nog niet hebben bereikt;
3. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
4. sinds tenminste 6 maanden ononderbroken in de technische bedrijfseenheid tewerkgesteld geweest zijn, ofwel in 2023 in totaal 9 maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming verspreid over meerdere periodes;
5. deel uitmaken van de technische bedrijfseenheid waar de verkiezingen plaatsvinden;
6. deel uitmaken van de categorie (arbeiders, bedienden, kaders, jongeren) waarvoor men kandidaat is;
7. geen preventieadviseur zijn van de interne dienst PB;
8. geen vertrouwenspersoon zijn in het kader van de wetgeving rond psychosociale risico's op het werk;
9. lid zijn van de vakbond die de kandidatuur indient.

Voor het jongerenkiescollege moeten de kandidaten minstens 16 jaar oud zijn en op de dag van de verkiezingen jonger dan 25 jaar.

Jongeren kunnen kandidaat zijn voor de arbeiders, bedienden of kaderleden als er geen apart jongerenkiescollege in de onderneming is.



Enige discretie bij de rekrutering van kandidaten is aangewezen. Kandidaten kunnen slechts genieten van de wettelijke bescherming tegen ontslag wanneer ze effectief op een kandidatenlijst staan die bij de werkgever wordt ingediend. Als dit het geval is, begint hun bescherming wel al met terugwerkende kracht te lopen vanaf een dag tussen 14 en 27 januari 2024 afhankelijk van de precieze datum van de verkiezingen in de onderneming (vanaf dag X-30 = 120 dagen vóór de verkiezingen).



3. HOE PAK JE DE REKRUTERING AAN?

Ondernemingsraad en Comité PB: beiden even belangrijk

Wanneer een onderneming minstens 50 werknemers tewerkstelt, moet een Comité PB worden opgericht.

Het Comité PB heeft als algemene opdracht om bij te dragen tot de verbetering van het welzijn van de werknemers op het werk.

Vanaf 100 werknemers moet de onderneming ook een ondernemingsraad oprichten. Je kan de bevoegdheden van de ondernemingsraad onderverdelen in twee groepen: enerzijds de economische en financiële bevoegdheden, anderzijds het sociale beleid van de onderneming.

In grotere ondernemingen of organisaties is er dus zowel een Comité PB als een ondernemingsraad te verkiezen.

Dan bestaat soms de neiging om de ondernemingsraad als prioritair overlegorgaan te beschouwen. Onterecht, want beiden zijn belangrijk. De twee organen zijn complementair en dienen evenwichtig te zijn samengesteld om goed te kunnen functioneren. Het is dus geen optie om het comité enkel te zien als oefenplaats

voor nieuwe militanten. Uit onderzoeken blijkt dat werknemers vinden dat de zorg voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden een topprioriteit moet zijn van het vakbondswerk in ondernemingen en organisaties.

Je moet op zoek naar kandidaten voor de sociale verkiezingen. Het gaat om meer dan het gewoon opvullen van de kandidatenlijsten. Het is een zoektocht naar werknemers die hun collega's echt vertegenwoordigen, een zoektocht naar kwaliteiten die het syndicaal werk in de onderneming kunnen versterken.

Je moet hiervoor mensen aanspreken, uitleggen wat er van hen verwacht wordt, hen de kans geven om kennis te maken met de vakbondswerking, ingaan op twijfels en vragen van geïnteresseerden... Het vergt een dosis overtuigingskracht en wel wat tijd en energie om van werknemers ACV-kandidaten voor de sociale verkiezingen te maken, maar het loont de moeite. De inspanningen die je nu levert, zijn de basis van een succesvolle syndicale werking voor de komende vier jaar.

Je spreekt niet de eerste de beste werknemer aan. Het ACV is op zoek naar gemotiveerde kandidaten die zich echt wil-

len inzetten voor hun collega's. Een goede kandidatenlijst is bovendien een representatieve lijst: kandidaten verspreid over alle afdelingen van de onderneming, representatief voor de verschillende groepen van werknemers (arbeiders, bedienden, jongeren, kaderleden, mannen en vrouwen, werknemers met een migratieachtergrond...), en met een mix van kwaliteiten en talenten.

Vooraleer nieuwe kandidaten te zoeken is het nodig om met de huidige militanten te spreken. Ga er niet zomaar van uit dat zij zich opnieuw kandidaat zullen stellen of dat ze al afgehaakt hebben. Praat erover met hen, bedank hen voor hun inspanningen en vraag hen of ze opnieuw geïnteresseerd zijn.

Het samenstellen van een goede kandidatenlijst vraagt voldoende voorbereiding, veel overtuigingskracht en de nodige tijd. Wacht er dus niet te lang mee. Begin nu aan de rekruteringscampagne!

Persoonlijk aanspreken

Vooraleer door mensen persoonlijk aan te spreken zal je nieuwe kandidaten vinden. De ervaring leert ons dat heel wat werknemers best wel kandidaat willen zijn, maar niet aangesproken worden door iemand van de vakbond. Heb dus geen schrik om collega's aan te spreken, en liefst verschillende keren. Maar wees discreet tot de beschermingsperiode (zie kaderstuk bij 'wetgeving & procedure in een notendop').

Dé gouden regel is dat je goed luistert naar de collega's die je aanspreekt. Laat ze hun verhaal doen. Je moet hun vertrouwen winnen. Informeer hen ook goed. Ga bezwaren niet uit de weg. Geef de kandidaat een realistisch beeld van wat van hem of haar wordt verwacht. Je zal pas iemand echt overtuigen als die persoon goed geïnformeerd is en weet waarover het gaat.

Maak gebruik van de hulpmiddelen van de rekruteringscampagne. Met een folder kan je bijvoorbeeld iemand benaderen en een gesprek aangaan, en achteraf informatie en contactgegevens achterlaten. Bepaal welk middel welke persoon zou kunnen overtuigen. Hierna vind je ook nog concrete tips om verschillende doelgroepen aan te spreken.

TIEN GOUDEN TIPS

Tijdens de rekruteringscampagne is het belangrijk om persoonlijke contacten te leggen. Je moet collega's aanspreken en overtuigen. De eerste persoon die overtuigd moet zijn ben jijzelf. Enthousiasme werkt immers aanstekelijk. De volgende 10 gouden tips kunnen je helpen bij het succesvol leggen van contacten.

1. LEEF JE IN DE SITUATIE VAN DE PERSOON IN

Je kansen om kandidaten te rekruteren zijn veel groter wanneer je zeer goed de collega's kent tot wie je je richt. Vandaar het belang van een grondige voorbereiding en je te informeren over de collega's die je voor ogen hebt. Welke job doen zij? Hoe lang werken zij al in de onderneming? Welke problemen hebben zij al gesignaleerd? Wat is de situatie in hun afdeling? Maar ook: wat zijn hun hobby's?

2. HOU REKENING MET DE CONTEXT

Kies een moment waarop iemand niet met een deadline zit. Wie druk bezig is, zal weinig oren hebben naar wat je wil vertellen.

3. WERK STAP VOOR STAP

Het kan de persoon afschrikken wanneer je te snel wil gaan. Bij een eerste contact is het de bedoeling om interesse te wekken, een betrouwbare indruk na te laten én een volgend contact mogelijk te maken. Je zal allicht iemand niet ogenblikkelijk overtuigen tijdens een eerste gesprek. Neem je tijd en maak gaandeweg contact. Zo bouw je het vertrouwen en de interesse van je gesprekspartner op.

4. MOEDIG KANDIDATUREN AAN

Je moet vooral uitleggen aan jouw gesprekspartner waarom je hem of haar nodig hebt in het syndicaal werk en dat je niet op zoek bent naar helden. Wel naar mensen die ideeën hebben en er vooral zin in hebben. Ieder heeft zijn plaats in de syndicale ploeg. Iedereen

brengt zijn talenten mee en krijgt de mogelijkheid om deze talenten via vorming verder te ontwikkelen.

5. NAAST EEN BOODSCHAP HEB JE OOK EEN RELATIE

Heb oog voor de gevoelens van je gesprekspartner. Overtuigen is niet dwingen, noch chanteren. Ga op zoek naar het aanknopingspunt waar de emotie de bovenhand krijgt op de logica. Goede openers zijn bijvoorbeeld de kinderen, het huis, de vakantie, hobby's...

6. ZOEK HET EVENWICHT TUSSEN INFORMEREN EN BEPLEITEN

Vaak heeft men vooral behoefte aan wat meer informatie. Je kunt maar iemand overtuigen als die persoon weet waarover het gaat. Maar na het informeren is de volgende stap overtuigen. Eerst vragen stellen, dan argumenteren: je argumenten dienen ter ondersteuning van je standpunt. Laat de ander zoveel mogelijk zelf aan het woord, zodat je kan reageren op hun angsten en twijfels.

JONATHAN

JONATHAN CIESIELSKI, OR,
"WHAT'S COOKING"

"We worden niet aan ons lot overgelaten op het terrein. Onze meer ervaren afgevaardigden en onze secretaris steunen ons enorm. Het is echt teamwork. Daarom moeten nieuwe kandidaten niet twijfelen, er is altijd iemand om op te steunen!"



7. CONTACTEN VERLOPEN EFFICIËNTER VIA 'GELIJKEN'.

Het is nodig om vooraf duidelijk af te spreken wie de contacten legt. Je kan het werk zo organiseren dat bv. vrouwelijke militanten de vrouwen contacteren, jongeren de jonge kandidaten, bedienden de bedienden, ... De ervaring leert ons dat we gemakkelijker worden overtuigd door iemand die op ons lijkt en die mogelijk dezelfde achtergrond en angsten heeft als wij.

8. DENK NA OVER WAT JE DE KANDIDAAT TE BIEDEN HEBT.

Een goede manier van overtuigen is door de nadruk te leggen op wat het ACV kan doen om de kandidaten te begeleiden bij het mandaat (zie hieronder "Je bent niet alleen") en op het belang van de vakbondsploeg.

9. BESPREEK ZEKER OOK DE BEZWAREN.

Ga deze vooral niet uit de weg en vermijd minimaliseren. Ze bestaan en je gesprekspartners moeten zich hiervan bewust zijn wanneer ze nadenken over een mogelijk mandaat.

10. TREK ZELF DE CONCRETE BESLUITEN EN SLUIT DOELBEWUST AFI

Een goed overtuigingsgesprek kan finaal de nek worden omgewrongen wanneer je geen concrete vervolgspraken maakt. Wissel contactgegevens uit, maak een nieuwe afspraak, ... Smeed het ijzer terwijl het heet is.



© Aude Van Lathem

JE BENT NIET ALLEEN!

Goed om weten is dat het ACV potentiële kandidaten de onderstaande zaken waarborgt:

- het recht op vorming rond je mandaat;
- informatie en documentatie over relevante wetgeving en bevoegdheden;
- ondersteuning en begeleiding van het vakbondsteam door de vakbondssecretaris;
- inspraak bij het tot stand komen van collectieve arbeidsovereenkomsten;
- inspraak bij het tot stand komen van de standpunten van het ACV;
- grondige kennismaking met de ACV-dienstverlening en -procedures;
- recht op bescherming, deskundige ondersteuning en rechtsbijstand bij de uitoefening van je mandaat

Op zoek naar blinde vlekken

Een goede kandidatenlijst is een spiegel van de werknemersgroep in de onderneming of organisatie. Alle kiezers zouden op de kandidatenlijst collega's moeten terugvinden die zij kennen en die hun werkomstandigheden delen.

Een evenwichtige samenstelling is bovendien bevorderlijk voor de kwaliteit van de vakbondswerking: men krijgt makkelijker oog voor alle problemen en weet wat er leeft bij de collega's in alle delen van de onderneming of organisatie.

Op zoek gaan naar de blinde vlekken vergt natuurlijk een grondige analyse van de werknemersgroep in je onderneming of organisatie én van de huidige militantengroep.

Goede spreiding van militanten

Een weerspiegeling van de werknemersgroep betekent een goede spreiding van de militanten over de verschillende filialen of afdelingen van de onderneming of organisatie: werknemers uit binnen- en buitendiensten, uit de productie, het onderhoud, de administratie en de verkoop, werknemers uit alle hoeken van het land bij verspreide tewerkstelling of overkoepelende overlegorganen, ... Werknemers stemmen vlugger op kandidaten die ze goed kennen, hetzelfde werk doen, aan dezelfde band of op dezelfde verdieping werken, enz. Zij kennen nu eenmaal het beste de problemen van de directe collega's en zijn het makkelijkst te contacteren. Wanneer in verschillende ploegen wordt gewerkt, is het om dezelfde redenen nodig om kandidaten in de verschillende ploegen te zoeken. De spreiding van militanten over de hele onderneming en uit het hele productie- of dienstverleningsproces is essentieel voor een goede kandidatenlijst.

Talentsjacht

Er zijn verschillende kwaliteiten en talenten nodig in de vakbondswerking. Je hebt allerlei soorten vakbondsmilitanten no-

dig. Je zoekt dus kandidaten die assertief zijn, durven spreken voor een grote groep en strijdgericht zijn, maar evengoed kandidaten die goed kunnen luisteren, een goed inlevingsvermogen hebben, bereid zijn tot samenwerking, gericht zijn op overleg, doorzettingsvermogen hebben, enz. Slechts zelden vind je al deze kwaliteiten verenigd in één persoon. Je bent dus op zoek naar een goede mix van deze kwaliteiten in je vakbondsploeg.

De belangrijkste boodschap aan mogelijke kandidaten is dan ook dat we geen supermensen, geen helden zoeken. We zoeken wel mensen met een rechtvaardigheidsgevoel, die onrecht zien en dat onrecht willen aanpakken samen met andere militanten. Bovendien krijgen nieuwe militanten kansen om te groeien als ACV-afgevaardigde, om zich bepaalde kwaliteiten eigen te maken of om ze te versterken.

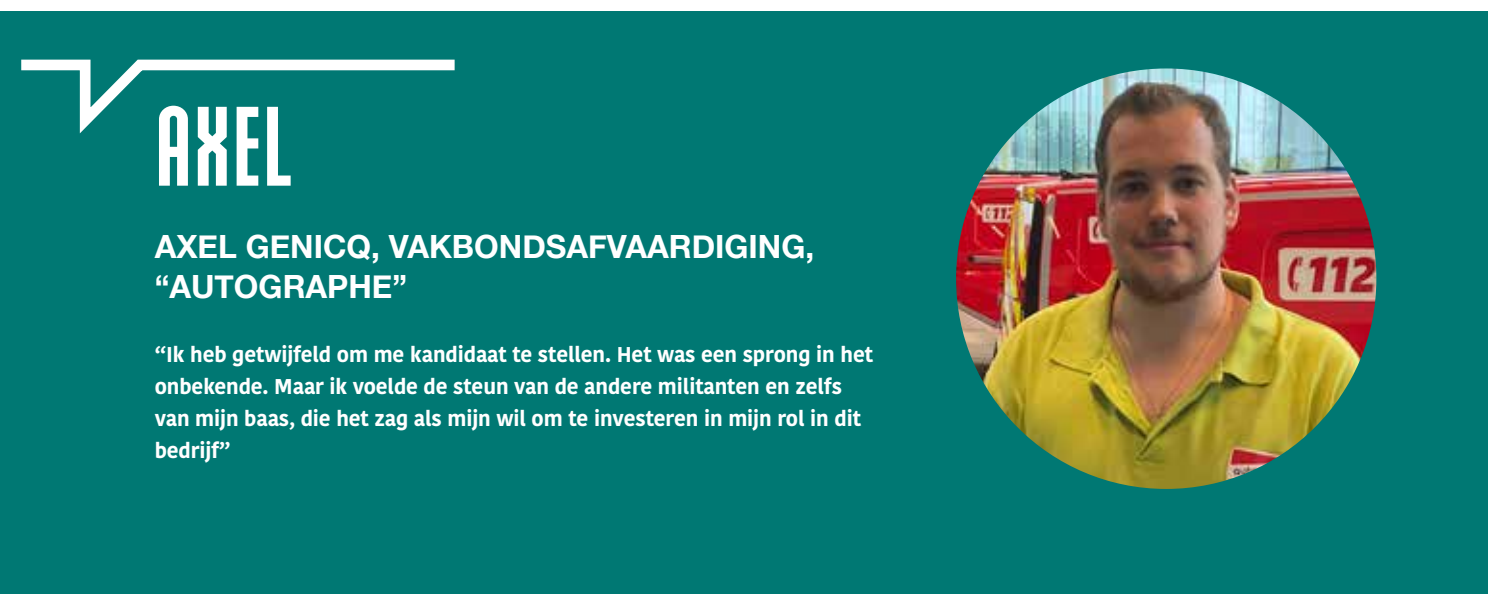
In je vakbondswerking ga je dus best op zoek naar mensen met talenten die nog niet of te weinig in de groep aanwezig zijn. Denk hierbij ook aan toekomstige evoluties in de onderneming of organisatie: welke kwaliteiten zijn nodig en welke collega's komen in aanmerking? Een evenwichtige lijst bevat kandidaten met erva-

ring in het syndicale werk die het klappen van de zweep kennen en geapprecieerd worden voor het geleverde werk, maar ook nieuwe kandidaten. Zij brengen vaak extra energie en nieuwe ideeën aan.

Oog voor een diverse werknemersgroep

Naast een goede spreiding van militanten en een mix van kwaliteiten en talenten, is het nodig een representatieve vertegenwoordiging van de werknemersgroep uit te bouwen zodat je lijst een spiegel is van de onderneming.

In de eerste plaats denken we aan drie doelgroepen die nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in de vakbondswerking, namelijk jongeren, vrouwen en werknemers met een migratieachtergrond. Op de volgende bladzijden kan je lezen wat het belang is van hun aanwezigheid in de militantenkern en hoe je deze groepen beter kan motiveren om zich kandidaat te stellen.



AXEL

AXEL GENICQ, VAKBONDSAFVAARDIGING, "AUTOGRAPHE"

"Ik heb getwijfeld om me kandidaat te stellen. Het was een sprong in het onbekende. Maar ik voelde de steun van de andere militanten en zelfs van mijn baas, die het zag als mijn wil om te investeren in mijn rol in dit bedrijf"

TIPS BIJ HET REKRUTEREN VAN JONGEREN

De wetgeving sociale verkiezingen maakt een onderscheid tussen arbeiders en bedienden en voor de ondernemingsraad heb je ook de categorie kaderleden. Maar zelfs binnen die categorieën vind je vaak nog een grote diversiteit aan werknemers naargelang de functie, het barema, de specifieke arbeidsomstandigheden. Ook hier is een evenwichtige samenstelling aangewezen. Bijvoorbeeld in zorginstellingen heb je bij de bedienden zowel verzorgend, administratief als technisch personeel. In sommige ondernemingen is één categorie sterk in de minderheid ten opzichte van een andere (bv. enkele arbeiders in een bediendeomgeving of omgekeerd). De wetgeving voorziet voor deze minderheidsgroep een gegarandeerd mandaat in de overlegorganen. Het is belangrijk om kandidaten te zoeken voor de minderheidsgroep en dit mandaat effectief in te vullen. Nog te vaak blijven bepaalde stoelen leeg. Hetzelfde geldt voor de vertegenwoordiging van kaderleden in de ondernemingsraad, die voorzien is vanaf 15 kaderleden in de onderneming of organisatie. Ook hun belangen moeten worden verdedigd.

Ook de anciënniteit in de onderneming speelt een rol bij de samenstelling van de kandidatenlijst. Op ongeveer hetzelfde moment starten in de onderneming of organisatie schept een band. De problemen waarmee werknemers geconfronteerd worden en hoe ze naar de onderneming kijken, houdt vaak verband met de anciënniteit.

Meer jonge werknemers

In 2020 was slechts 15% van alle kandidaten jonger dan 35 jaar. 1 op 4 kandidaten was ouder dan 55 jaar. Zet met je vakbondswerking de stap naar de jonge werknemers in je onderneming of instelling. Laat je niet leiden door de vooroordelen over jonge werknemers en hun

- Jonge militanten zijn **de beste 'rekruteerders'** voor nieuwe jonge kandidaten. Schakel dan ook je jonge collega's uit je militantenkern in om andere jonge collega's warm te maken om werknemersafgevaardigde te worden.
- Jongeren maken veel gebruik van **sociale media** zoals Facebook, Instagram en WhatsApp. Speel daar op in. Maar... sociale media zijn niet voldoende om nieuwe jonge collega's te werven. Spreek je jonge collega's ook persoonlijk aan. Niet eenmalig, maar meerdere keren.
- Jongeren vinden loon, koopkracht, balans werk-privé en maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk in hun job. Er zijn **tal van aanknopingspunten** met een syndicale werking.
- Overtuig jonge collega's met **concrete voorbeelden** van de resultaten van je syndicale werking.
- Omschrijf duidelijk het syndicale engagement dat je van nieuwe jonge militanten verwacht en geef aan dat er **begeleiding en vorming wordt voorzien**.
- Er is een **goedkoper lidmaatschap speciaal voor startende jonge werknemers** jonger dan 25 jaar. Pak tijdens de campagne voor de sociale verkiezingen uit met de voordelen van dit lidmaatschap.

Jong ACV biedt ondersteuning in je zoektocht naar nieuwe jonge kandidaten voor de sociale verkiezingen. Contacteer de Jong ACV-verantwoordelijke in je centrale of verbond. Je vakbondssecretaris weet ongetwijfeld de weg!

Daarnaast maakte Jong ACV ook nog een inspiratieboekje, waar je een tienstappenplan terugvindt om jonge mensen enthousiast te maken over de vakbond. Vraag er naar bij je jongerenverantwoordelijke en bekijk zeker de folder voor jongeren!



engagement. Het is een fabeltje dat jongeren geen engagement willen opnemen. Ze nemen net tal van engagementen op. Waarom dan ook geen vakbondsenagement? Uit studies blijkt dat jongeren op de werkvloer vooral aandacht willen voor loon, koopkracht, combinatie werk-privé en maatschappelijk verantwoord onder-

nemen. Wil je jongeren meehebben in je vakbondsverhaal, dan moet je aandacht hebben voor de thema's die hen aanbelangen. En hen zelf inschakelen in je vakbondswerking. Jonge werknemers zorgen met hun kijk en ideeën voor vernieuwing en dynamiek in je vakbondswerking.

DEEL JE ... IDEEËN OVER HET WERK NIET ALLEEN THUIS.

Je hebt de ideeën al.
Stel je kandidaat op



hetacv.be/sociale-verkiezingen



DEEL JE ..
IDEEËN

OVER HET
WERK
NIET
ALLEEN
THUIS.



Je hebt de ideeën al.
Stel je kandidaat op



hetacv.be/sociale-verkiezingen



DEEL JE ..
IDEEËN

OVER HET
WERK
NIET
ALLEEN
THUIS.



Je hebt de ideeën al.
Stel je kandidaat op



hetacv.be/sociale-verkiezingen



DEEL JE .. IDEEËN OVER HET WERK NIET ALLEEN THUIS.

Je hebt de ideeën al.
Stel je kandidaat op



hetacv.be/sociale-verkiezingen



Meer vrouwen

Kwaliteit van het werk, een gelijk loon voor gelijkwaardig werk, een rechtvaardige werkverdeling, recht op permanente vorming, een betere combinatie tussen arbeid en zorg, rechten voor deeltijdse werknemers, een vlotte mobiliteit... Het zijn allemaal belangrijke syndicale eisen die zowel vrouwen als mannen ten goede komen, maar vaak meer worden gesteund door vrouwen. In ondernemingen en organisaties waar vrouwen in het sociaal overleg aanwezig zijn, staan deze thema's vaker op de agenda en worden ze vernieuwend aangepakt. Een goed evenwicht tussen mannen en vrouwen is de beste garantie voor een heldere kijk op uiteenlopende vakbondsthema's.

OP NAAR MEER GENDERGELIJKHEID IN HET SOCIAAL OVERLEG!

Terwijl vrouwen goed zijn voor bijna 50% van de tewerkstelling en het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt snel toeneemt, maakten zij tijdens de vorige sociale verkiezingen slechts 40,59% uit van het aantal ACV-kandidaten. Bovendien hebben vrouwen soms een minder goede plaats op de kandidatenlijst waardoor de belangrijkste syndicale mandaten vaker naar mannen gaan. Dat geldt ook voor ondernemingen en organisaties waar veel vrouwen werken. Dit kan en moet beter.

Goed nieuws voor de militantenkernen die actief op zoek zijn naar vrouwelijke kandidaten: bij elke verkiezing zien we dat vrouwelijke ACV-kandidaten meer kans hebben om verkozen te worden dan hun mannelijke collega's. Dit is een belangrijke troef voor het resultaat van het ACV in jouw bedrijf of organisatie!

TIPS BIJ HET REKRUTEREN VAN VROUWEN

- Ga voor een **persoonlijke aanpak**. Leg uit waarom je precies kiest voor de collega die voor jou staat. Spreek vrouwen aan op hun persoonlijke kwaliteiten en niet om de groep van vrouwen binnen de vakbond te vergroten. Een goede mix van talenten en competenties is onmisbaar voor kwaliteitsvol vakbondswerk.
- We zien dat vrouwen de neiging hebben de lat voor zichzelf hoog te leggen in alles wat ze doen. Deze **gedrevenheid** is een belangrijke troef voor het vakbondswerk! Soms kan dit echter twijfels met zich meebrengen: kan ik mijn engagement wel waarmaken? Hou hier bij het aanspreken van potentiële kandidaten steeds rekening mee. Spreek hen meermaals aan en herinner hen aan de opleidingen en ondersteuning die ze krijgen.
- Overtuigen doe je met **eerlijke argumenten**. Elk engagement brengt extra werk met zich mee. Daar moet je geen doekjes om winden. Zoek mee naar oplossingen voor de hindernissen die vrouwen aanbrengen. Geef aan dat ze kunnen rekenen op ondersteuning als ze dit wensen en dat ze er niet alleen voor staan.
- **Neem zelf contact op**. Ga er niet te snel van uit dat vrouwen spontaan naar jou zullen komen of zullen ingaan op een initiatief dat je georganiseerd hebt.
- Werk verder aan het **imago van het ACV** dat er wil zijn voor mannen én vrouwen. Zorg dat zowel vrouwen als mannen deel uitmaken van het aanspreek- of rekruteringssteam. Soms helpt het dat vrouwen door vrouwen worden aangesproken.
- Vraag **ondersteuning aan je vakbondssecretaris**. Je kan ook terecht bij de ACV-gender-verantwoordelijke in jouw verbond of centrale. Bekijk ook zeker onze folder voor vrouwen!.



Meer werknemers met een migratieachtergrond

Op de lijsten staan nog relatief weinig kandidaten met een migratieachtergrond. Nochtans spelen afkomst en nationaliteit geen rol om deel te nemen aan de sociale

verkiezingen, noch als kandidaat, noch om te gaan stemmen. Als we meer werknemers met een migratieachtergrond willen betrekken bij het vakbondswerk, zal dit enige inspanning vragen. Hier zijn alvast onze tips om je te helpen.

DIVERSITEIT EN REPRESENTATIVITEIT ZIJN IN ONZE VAKBOND ZEER BELANGRIJK.

TIPS BIJ HET REKRUTEREN VAN WERKNEMERS MET EEN MIGRATIEACHTERGROND

- Zoals alle werknemers vinden deze werknemers het zeer belangrijk dat je hen **persoonlijk aanspreekt**. Met enkele telefoontjes, folders of posters bereik je hen niet voldoende.
- Geef mensen **de tijd en de kans** om te groeien in hun mandaat. Zorg voor een goed onthaal en eventueel ondersteuning door een ervaren militant.
- Voldoende Nederlands kunnen spreken en lezen is belangrijk om in de syndicale werking mee te draaien. Een **perfect taalgebruik is echter niet noodzakelijk**. Indien nodig kan het ACV zorgen voor begeleiding, bijvoorbeeld via cursussen 'syndicaal Nederlands'.
- Geef **goede informatie** over wat een vakbond, het ACV, is en doet voor werknemers en over de rol van militanten. Het ACV is een onafhankelijke en open vakbond. Diversiteit en representativiteit zijn in onze vakbond zeer belangrijk.
- Diversiteit is niet nieuw in het ACV. Heel wat van onze militanten hebben al een migratieachtergrond. Verwijs potentiële kandidaten naar deze militanten uit je onderneming of organisatie, je verbond of centrale als voorbeeld. Het is een geruststelling om te weten dat ook andere **werknemers met een migratieachtergrond zich thuis voelen in het ACV** en daar hun weg vinden. De ACV Samenwerkers kunnen je helpen bij het leggen van deze contacten.
- Geef aan dat ze, door hun aanwezigheid op de kandidatenlijsten en hun inzet als militant, problemen waarmee werknemers met een migratieachtergrond geconfronteerd worden op de **syndicale agenda** kunnen zetten.
- De algemene rekruteringsfolder en de ACV-website voor de sociale verkiezingen zijn **beschikbaar in het Engels** (www.hetacv.be/sociale-verkiezingen). Kandidaten vinden er een FAQ en de campagnekalender (zie hieronder).
- Vraag ondersteuning aan je vakbondssecretaris. Je kan ook terecht bij de Samenwerker van je verbond. Meer info over de Samenwerkers vind je op www.acv-samenwerker.be



Stappenplan rekruteringscampagne

Hieronder vind je een stappenplan om de rekruteringscampagne voor te bereiden. Op www.hetacv.be/sociale-verkiezingen vind je aanvullend nog een mini-scan, waarmee je een analyse kan maken van je onderneming en de sterktes en zwaktes van je vakbondswerking.

Stap 1: maak een stand van zaken van de huidige militantengroep

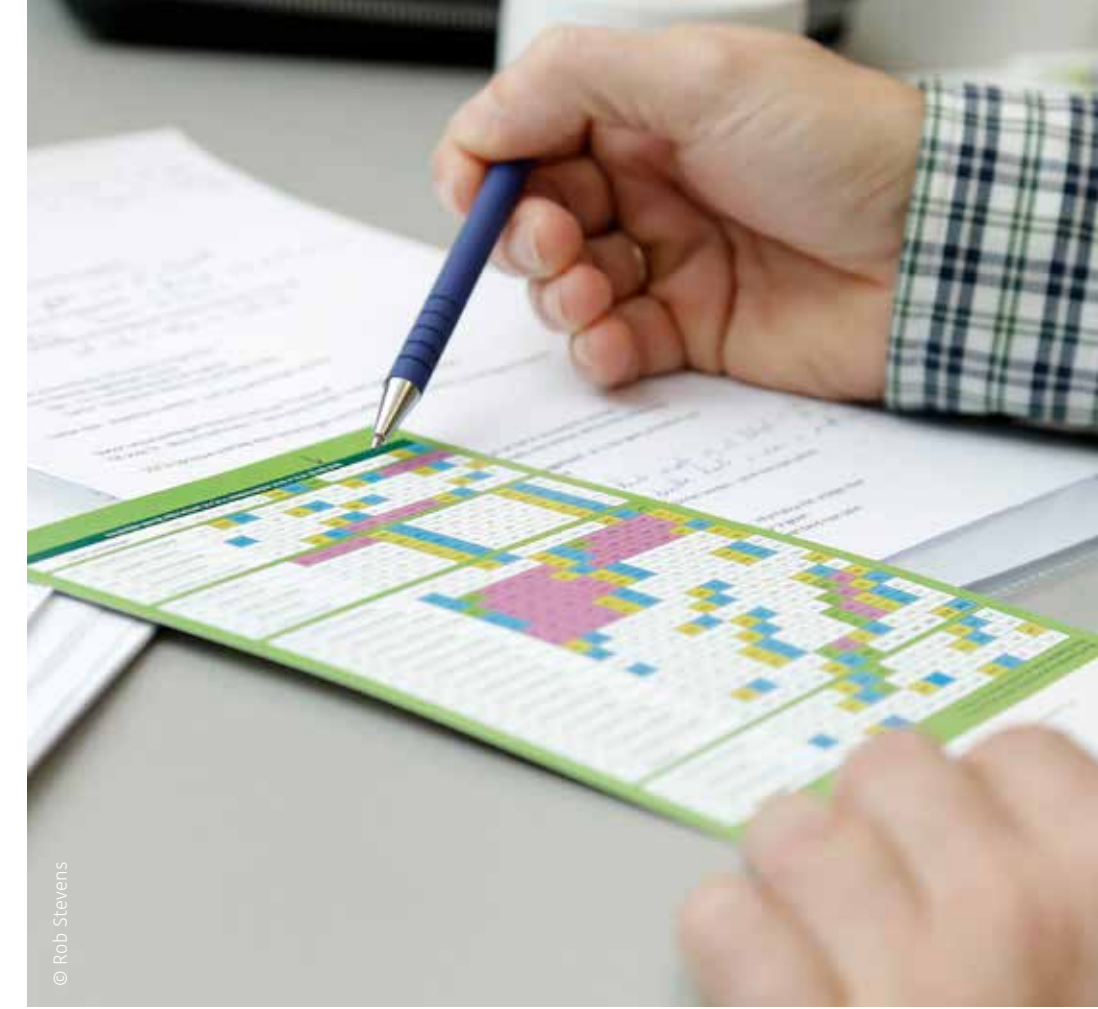
Vul onderstaande tabel in om een zicht te krijgen op de huidige militantengroep en de evolutie ervan sinds 2020.

	Comité PB			Ondernemingsraad			
	Arbeiders	Bedienden	Jongeren	Arbeiders	Bedienden	Kaderleden	Jongeren
Te begeven mandaten 2020							
Aantal ACV-kandidaten 2020							
Aantal ACV-verkozenen 2020							
Aantal ACV-plaatsvervangers 2020							
Aantal niet-verkozenen 2020							
Resterend aantal ACV-verkozenen vandaag							
Resterend aantal ACV-plaatsvervangers vandaag							
Resterend aantal ACV-niet verkozenen vandaag							

Stap 2: sterktes en zwaktes van de syndicale werking

Om nieuwe werknemers aan te spreken om militant te worden, moet je goed weten wat je sterktes en zwaktes zijn. Met je sterktes en je troeven kan je mensen warm maken om militant te worden. Je zwaktes zullen je helpen om de competenties in kaart te brengen die ontbreken in je vakbondswerking en om nieuwe collega's te overtuigen zich kandidaat te stellen, voor de verbetering van je vakbondswerking.

Hoe verloopt de kernwerking? Zijn er regelmatig bijeenkomsten met de militanten? Zijn de meeste militanten aanwezig op die bijeenkomsten? Hoe is de samenhang en de samenwerking? Hoe democratisch werken we?



© Rob Stevens

- Worden alle groepen van werknemers betrokken?
- Hoe verloopt de communicatie met de achterban en met individuele werknemers?
- Worden collega's die vragen of problemen hebben snel en juist geholpen?
- Hoe sterk zijn we in het overleg? Hoe verlopen de vergaderingen van het Comité PB en de ondernemingsraad? Hoe gebeurt de voorbereiding? Kunnen we zaken realiseren? Hebben we voldoende kennis in huis?
- Hoe is de relatie met de werkgever en andere actoren van het overleg?
- Hoe is de relatie met de vakbondssecretaris en de andere vakbonden?
- Hoe staat het met de doelstellingen die je had in 2020? Welke successen kan je voorleggen sinds de vorige sociale verkiezingen? Wat is niet gelukt? Wat zijn hiervan de oorzaken?
- Welke problemen wil je in de toekomst prioriteer aanpakken?

Stap 3: ga na wat het profiel is van de kandidaten die je zoekt

Zijn alle werknemersgroepen vertegenwoordigd?

Zijn er groepen van werknemers (arbeiders, bedienden, jongeren, kaderleden, mannen/vrouwen, ouderen/jongeren, werknemers met een migratieachtergrond...) die niet of te weinig vertegenwoordigd zijn? Verzamel de volgende gegevens over de werknemers in je onderneming/organisatie en vergelijk ze met de samenstelling van je militantengroep. De meeste gegevens vind je terug in de sociale balans of de jaarlijkse informatie.

Spreiding van militanten

Is er een goede spreiding van de militanten over de onderneming en organisatie: filialen, afdelingen, binnendiensten en buitendiensten, uit de productie, het onderhoud, de administratie, de verkoop, ...? Wanneer in verschillende ploegen wordt gewerkt, zijn er dan militanten uit de verschillende ploegen?

	Werknemers		Militanten in Comité PB of Ondernemingsraad	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Arbeiders				
Bedienden				
Kaderleden				
Jongeren				
Werknemers met een migratieachtergrond				
Verdeling leeftijdsgroepen	< 25 jaar		< 25 jaar	
	25-35 jaar		25-35 jaar	
	35-50 jaar		35-50 jaar	
	> 50 jaar		> 50 jaar	

Talentsjacht

Welke kwaliteiten en talenten zijn aanwezig in je militantenkern en welke ontbreken of zijn onvoldoende aanwezig?

De evaluatie van de sterktes en zwaktes van de vakbondswerking kan je hierbij helpen. We hebben het hier over talenten zoals kennis van de wetgeving, goed communiceren met de achterban, durven spreken in groep en standpunten verdedigen, de weg vinden in de vakbondsstructuren, individuele gesprekken kunnen voeren, het zich inleven in de situatie van anderen, de problemen van de werknemers kennen, het voorbereiden en leiden van vergaderingen, het samenwerken in groep, het creatief zijn in het zoeken naar oplossingen, strategisch kunnen denken, administratieve vaardigheden... Deze talenten vind je uiteraard nooit allemaal in één persoon. Je zoekt dus een goede mix van kandidaten. Bovendien doorlopen militanten een leertraject. Wat nog niet aanwezig is, kan worden geleerd.

Stap 4: de rekrutering

Maak een lijst op van de kandidaten die je zoekt. De onderstaande tabel kan hierbij helpen.

Maak afspraken over een timing en een taakverdeling (wie zorgt voor de communicatie, wie spreekt welke werknemer aan) en bespreek de informatie- en communicatiemiddelen die je gaat inzetten. Je kunt gebruik maken van het rekruteringsmateriaal dat verder in deze Vakbeweging wordt voorgesteld (zie hieronder).

ACV-kandidatenformulier

Het ACV werkt bij deze verkiezingen met een kandidatenformulier. Daarin worden het recht op ondersteuning van ACV-kandidaten en de rechten over vorming, inspraak, informatie en bescherming vastgelegd. Maar ook wat het ACV op zijn beurt verwacht van kandidaten: luisteren naar vragen en collega's, de democratische waarden van het ACV mee onderschrijven, actief lid zijn en blijven van het ACV.

Het formulier wordt ter ondertekening voorgelegd aan de kandidaat. Dit gebeurt door de vakbondssecretaris.

Kandidaten 2024	Comité PB		Ondernemingsraad		In welke afdeling/ functie/ ploeg?	Specifiek profiel/ talent
	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
Arbeiders						
Bedienden						
Jongeren						
Kaderleden						

Stap 5: de lijstvorming

Wanneer je de juiste kandidaten gevonden hebt, maak je in overleg met je vakbondssecretaris de lijsten op voor het Comité PB en de ondernemingsraad. Hou ook bij de volgorde op de lijsten rekening met diversiteit en representativiteit. Je vakbondssecretaris bezorgt de kandidatenlijst aan de werkgever.

Op de lijst is er in ieder geval geen plaats voor mensen die meewerken met extreemrechts, of met groepen die racistische of discriminerende uitspraken doen, of andere mensen zo behandelen. Ook is er in het ACV geen plaats voor mensen die andere werknemers pesten of voor wie gebruik maakt van geweld.

OP DE LIJST IS ER IN IEDER GEVAL GEEN PLAATS VOOR MENSEN DIE MEEWERKEN MET EXTREEMRECHTS, OF MET GROEPEN DIE RACISTISCHE OF DISCRIMINERENDE UITSPRAKEN DOEN, OF ANDERE MENSEN ZO BEHANDELEN.

4. CAMPAGNEMATERIAAL REKRUTERINGSCAMPAGNE

Als we onze lijsten zo representatief mogelijk willen hebben, moeten we ervoor zorgen dat ons beeldmateriaal dat ook is.

Daarom hebben we 4 mensen van verschillende leeftijden, geslachten en achtergronden gekozen om onze campagne vorm te geven.

De beeldvorming van deze 4 mensen komt terug in verschillende toepassingen, zowel op print als digitaal.

Wat hebben de ACV-kandidaten gemeen? Ze willen betrokken worden in hun onderneming of organisatie, om hun collega's te verdedigen, om te zorgen voor betere werkomstandigheden voor iedereen. Het zijn geëngageerde mensen die de dingen willen veranderen. De ideeën hebben ze al, we moeten ze alleen nog overtuigen om zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen!

We weten allemaal dat de beslissing om ACV-kandidaat te worden geen eenvoudige beslissing is. Er zijn redenen waarom iemand ervoor kiest ACV-kandidaat te worden, maar er zijn ook zaken die iemand kunnen tegenhouden. Daarom is een persoonlijke dialoog met jou zo belangrijk. Jij bent degene die het beste kan reageren op hun bezorgdheden en vragen. Uiteraard helpen we jou met een aantal tools die we hiervoor speciaal hebben uitgewerkt.



PRINT

Affiches

Er zijn 4 affiches, met op elke affiche een campagnegezicht en de slogan "Deel je ideeën over het werk niet alleen thuis". Onderaan staat de oproep om je kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen, met de link naar www.hetacv.be/sociale-verkiezingen (zie verder).

De affiches worden gedrukt in A2, A3 en A4. A2 is het grote formaat (bijvoorbeeld voor in de dienstencentra van het ACV) en A3 en A4 zijn handige formaten voor in bedrijven en organisaties. Elke affiche is beschikbaar in het Nederlands, Frans en Engels.

Het sterkste effect bekom je bij gebruik van meerdere affiches. Je kan bijvoorbeeld starten met één affiche, na één maand een tweede hangen, enz. Zo blijf je de aandacht trekken en de nieuwsgierigheid prikkelen. Als je maar één affiche kan hangen, kan je de affiche na twee weken vervangen door een andere. Dit alles afhankelijk van de doelgroep en de mogelijkheden ter plekke.

Rekruteringsfolder

De rekruteringsfolder geeft een zeer beknopte uitleg over wat een vakbond is, wat sociale verkiezingen zijn en beantwoordt enkele vragen die potentiële kandidaten kunnen hebben. Er zijn vier versies beschikbaar: een algemene versie, één voor kaderleden, één voor jongeren en één voor vrouwen, met inhoud en getuigenissen op maat van elke doelgroep.

Deze folders zijn in A5-formaat en verkrijgbaar in het Frans en Nederlands. De folder voor kaderleden en de algemene versie zijn ook beschikbaar in het Engels. Al deze rekruteringsfolders zijn digitaal beschikbaar op www.hetacv.be/sociale-verkiezingen.



Handleiding wetgeving sociale verkiezingen 2024

In deze pocket in A5-formaat (267 blz.) vind je een gedetailleerde beschrijving van de verschillende stappen in de procedure sociale verkiezingen, een overzicht van de kieswetgeving, belangrijke rechtspraak, praktische tips. De handleiding bevat ook de gehele wetgeving over de sociale verkiezingen (de gecoördineerde teksten van de basiswetten en de wetgeving van 2024). De handleiding is bedoeld voor ACV-personeelsleden die te maken hebben met sociale verkiezingen en militanten die hun weg willen vinden in de wetgeving sociale verkiezingen. Het wordt gebruikt als handboek in de vorming sociale verkiezingen.

Speciale nummers van Vakbeweging

Een aantal nummers van Vakbeweging wordt speciaal gemaakt voor de sociale verkiezingen. Als abonnee van Vakbeweging krijg je deze nummers automatisch. Dit geldt voor alle geregistreerde ondernemingsmilitanten en geregistreerde ACV-kandidaten. Deze nummers bestaan in het Nederlands en het Frans. Je vindt ze ook digitaal (in pdf-formaat) op www.vakbeweging.be. Naast dit nummer verschijnen dit werkjaar nog:



- **Wetgeving sociale verkiezingen 2024 (Vakbeweging nr. 985 – 20.09.2023)**
Speciale editie met een samenvatting van de verkiezingsprocedure en de kieswetgeving sociale verkiezingen in 24 bladzijden. Deze uitgave is ook in het Frans en Engels beschikbaar.
- **Wie is en wat doet het ACV**
Speciale editie met de geschiedenis en missie van het ACV en toelichting bij de organisatie en structuur van het ACV, het ACV in sociaal overleg en de prioriteiten voor het ACV.
- **Rol en bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, de Ondernemingsraad en de Vakbondsafvaardiging**
Speciale editie met alles wat je moet weten over de overlegorganen in je onderneming of organisatie.
- **Campagnemateriaal kiescampagne**
Speciale editie met een voorstelling van het campagnemateriaal voor de kiescampagne en campagnetips.



Sociale verkiezingen 2024: juridische aspecten

In deze digitale uitgave (A4, 208 pagina's) van de ACV-studiedienst voor personeelsleden van juridische diensten, verantwoordelijken sociale verkiezingen en vrijgestelden met doorgedreven juridische interesse wordt dieper ingegaan op een selectie van de rechtspraak over sociale verkiezingen en bijzondere juridische kwesties. Deze uitgave is niet gericht naar militanten. We geven hier enkel mee dat ze bestaat.

Brochure over beschermingswetgeving

In de digitale brochure 'Bescherming en faciliteiten: het statuut van de personeelsafgevaardigden, syndicale afgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen' (A4, 50 pagina's) krijg je een overzicht en toelichting bij de bestaande wetgeving inzake bescherming (toepassingsgebied, ontslagverbod, verbod van overplaatsing, ontslag om dringende reden van afgevaardigden, ontslag om economische en technische reden, beschermingsvergoeding, de in de wetgeving geregelde faciliteiten en werkmogelijkheden van afgevaardigden).

Wegwijzer Sociale Wetgeving

Deze pocket in A5-formaat (572 blz.) maakt je wegwijs in het arbeids- en socialezekerheidsrecht en geeft toelichting bij de federale en de Vlaamse, Waalse en Brusselse tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen. Niet echt een middel gericht op de sociale verkiezingen, maar in zekere zin toch wel een campagne-instrument. De laatste beschikbare editie is van 2022. Begin 2024 verschijnt een nieuwe editie.

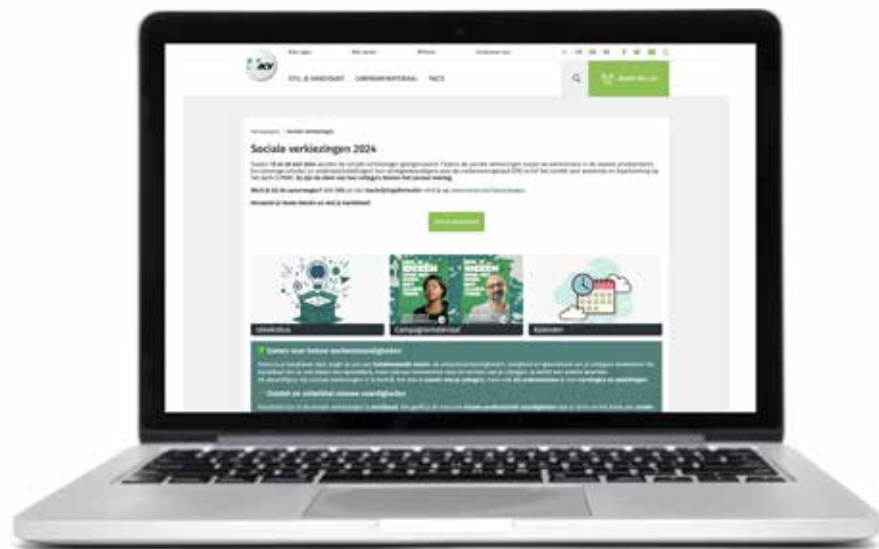
DIGITAAL

Website

Tijdens de rekruteringscampagne communiceren we met de URL <https://www.hetacv.be/sociale-verkiezingen>. Op deze site (die deel is van www.hetacv.be) wordt alle informatie over de sociale verkiezingen samengebracht. Je vindt er:

- veelgestelde vragen en antwoorden (FAQ's) van mensen die nog twijfelen;
- het campagnemateriaal;
- de ideeënbuss, waarin we alle goede ideeën delen om de werkplek te verbeteren. Deelnemers doen automatisch mee aan een wedstrijd waarbij ze een cadeaubon ter waarde van €300 van Vayamundo kunnen winnen;
- diverse tools (momenteel de mini- en maxiscan en de campagnekalender, binnenkort de 'bereken de mandaten' en 'zoek een ACV-contactpersoon in je bedrijf').

De site is beschikbaar in het Frans, Nederlands, Duits en Engels. Je kan die dus delen met al je (ook anderstalige) collega's.



Sociale media

Uiteraard zullen we campagne voeren op Facebook en Instagram. We doen dat enerzijds met eigen berichten waarbij we de website en de getuigenissen centraal zetten. We zullen ook gesponsorde berichten maken om leden, maar ook mensen die nog geen lid zijn van het ACV te bereiken en hen te overtuigen om zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen. Om onze campagne kracht bij te zetten vragen we je om de ACV-berichten mee bekend te maken door ze te delen of te liken. Vraag ook aan collega's om de campagne mee te ondersteunen.

Onze kanalen:

- www.facebook.com/hetacv
- www.instagram.com/acv.vakbond

Als je berichten deelt gebruik dan onze hashtags:

- [#socialeverkiezingen](https://twitter.com/hashtag/socialeverkiezingen)
- [#socialeverkiezingen24](https://twitter.com/hashtag/socialeverkiezingen24)
- [#SV24](https://twitter.com/hashtag/SV24)
- [#acvkandidaat](https://twitter.com/hashtag/acvkandidaat)

Digitale nieuwsbrieven en mails

Om jou en andere ACV-militanten op de hoogte te houden van het verloop van de rekruteringscampagne en de organisatie van de sociale verkiezing, zal er regelmatig een artikel aan dit onderwerp worden gewijd in de nieuwsbrief voor militanten.

Ben je afgevaardigde (geweest), dan ontvang je de komende maanden ook een aantal mails over de sociale verkiezingen. Begin oktober ontvang je bijvoorbeeld een eerste mail waarin we je informeerden over de nieuwe website www.hetacv.be/sociale-verkiezingen en de lancering van de campagne.

Nog geen mails van het ACV ontvangen? Dan geef je best je mailadres aan ons door. Dat kan je doen via de module Mijn ACV op www.hetacv.be. Op deze website kan je je inloggen met je eID of ItsMe en online je mailadres doorgeven (bovenaan de site 'Mijn ACV').

Mailen kan ook, naar socialeverkiezingen@acv-csc.be. Voor kandidaturen gebruik je de voorlopige kandidaatstelling op www.hetacv.be/sociale-verkiezingen.

Dit mailadres is in eerste instantie bedoeld voor geïnteresseerde kandidaten die werken in een onderneming of organisatie waar het ACV nog geen kandidaten heeft. Als je werkt in een onderneming waar het ACV al vertegenwoordigd is, dan wend je je bij vragen of voor een kandidaatstelling in eerste instantie tot de aanwezige ACV-militanten of de ACV-secretaris die je onderneming opvolgt.

Visitekaartjes

Onder het deel "militant" van onze website vind je onder "Huisstijl en downloadmateriaal" een tool waarmee je een eigen visitekaartje kan maken voor de kiescampagne. Aarzel niet om het te gebruiken en deel je visitekaartjes uit! Een persoonlijk contact werkt altijd beter om iemand te overtuigen zich kandidaat te stellen!

PROMOTIEMATERIAAL

Balpen

Er zijn groene balpennen met het ACV-logo en vermelding van www.hetacv.be/sociale-verkiezingen. Je verbond en centrale beslissen zelf of ze deze aanbieden.



T-shirts

Er zijn groene T-shirts met het ACV-logo en de vermelding www.hetacv.be. Je verbond of centrale beslissen zelf of ze deze aanbieden.

Helpdesk

Naast deze ondersteuningsmiddelen staan uiteraard ook de vakbondssecretaris van je centrale die je onderneming/organisatie opvolgt, de mensen van de dienst onderneming van je verbond, de zoneverantwoordelijken en de andere personeelsleden van het ACV paraat om je bij deze campagne te ondersteunen. Veel succes ermee!

**TAL VAN REDENEN
OM JE IDEEËN TE DELEN**

In ondernemingen en organisaties waar sociale verkiezingen worden gehouden ligt het gemiddelde loon hoger en wordt meer geïnvesteerd in vorming en opleiding van het personeel. Bedrijven met sociale verkiezingen zijn doorgaans veiliger. Uit cijfers van Fedris blijkt dat het risico op ongevallen kleiner is en de ongevallen minder ernstig zijn in ondernemingen en organisaties met een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Ook de kwaliteit van de arbeid en de werkzekerheid scoren beter in ondernemingen en organisaties met sociale verkiezingen. Er is minder tijdelijke arbeid en er zijn minder ontslagen. En waar er toch ontslagen vallen, liggen de opzegvergoedingen hoger en is er een betere begeleiding om een nieuwe job te zoeken. Dat laatste merken onze onderhandelaars en juridische dienstverleners elke dag opnieuw.

Redenen te over dus om je kandidaat te stellen en het verschil te maken voor jezelf én je collega's. Door actie te ondernemen, verbeter je actief je werk-omstandigheden, opleidingsmogelijkheden én de balans tussen werk en privé.

VIRGINIE

**VIRGINIE DAUGINET,
COMITÉ PB/VAKBONDSAFVAARDIGING,
"CONSULTEZ-NOUS"**

"Hetgeen me overtuigde, is dat we omkaderd worden door een pak vormingen en steun krijgen van onze collega-militanten. Je kan ook altijd bellen met je secretaris. Ze gooien je niet in het diepe, als nieuwe militant".



Sociale verkiezingen 13 tot en met 26 mei 2024 /

Kalender van de procedure sociale verkiezingen 2024: 13 tot 26 mei 2024

Ongeacht de datum van de verkiezingen

Referteperiode berekening drempel: 1/10/2022 - 30/09/2023

Periode bijhouden register uitzendkrachten: 1/04/2023 - 30/06/2023

Berekening anciënniteit uitzendkrachten: 1/11/2023-31/01/2024

Datum verkiezingen		13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
X-60	Mededeling door de werkgever	15/12	16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12	27/12	28/12
X-35	Raadpleging - beslissing	09/01	10/01	11/01	12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01
X-30	Start beschermingsperiode	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01
X-28	Beroep bij rechtbank beslissing X-35	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01	28/01	29/01
X-5	Beslissing van de rechtbank	08/02	09/02	10/02	11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02
X	Eerste aanplakking DAG X=Y-90	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02
X+7	Indienen klachten	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03
X+14	Beslissing over klachten	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03
X+21	Beroep rechtbank	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03
X+28	Beslissing rechtbank	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03
X+35	Indienen kandidatenlijsten	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04
X+40	Aanplakking kandidatenlijsten	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04
X+47	Indienen klachten over kandidatenlijsten	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04
X+48	Overmaken klachten door werkgever	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04
X+54	Wijziging kandidatenlijsten	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
X+54	Aanduiding leden stembureaus	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
X+56	Aanplakking gewijzigde lijsten	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+56	Akkoord stemmen per brief	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+60	Aanplakking stembureaus	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04
X+61	Beroep bij rechtbank lijsten	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04
X+70	Aanduiding getuigen	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05
X+75	Beslissing rechtbank lijsten	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05
X+76	Vervanging kandidaten	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05
X+77	Kandidatenlijsten definitief	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05
X+77	Schrappingen kiezerslijsten	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05
X+80	Overhandiging oproepingsbrief	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05
Y	Stemming	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
Y	} Aanplakking uitslagen	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
Y+1		14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05
Y+2		15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05	28/05
Y+1	Werkgever krijgt resultaten	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05
Y+13	} Beroep arbeidsrechtbank	26/05	27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06
Y+14		27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06
Y+15		28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06	10/06
Y+43	} Eerste vergadering OR of comité PB	25/06	26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07
Y+44		26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07	09/07
Y+45		27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07	09/07	10/07
Y+69	Uitspraak arbeidsrechtbank	21/07	22/07	23/07	24/07	25/07	26/07	27/07	28/07	29/07	30/07	31/07	01/08	02/08	03/08
Y+84	Beroep arbeidshof	05/08	06/08	07/08	08/08	09/08	10/08	11/08	12/08	13/08	14/08	15/08	16/08	17/08	18/08
Y+144	Beslissing arbeidshof	04/10	05/10	06/10	07/10	08/10	09/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10



	Weekend	25/12 Kerstmis	09/05 Hemelvaart
	Schoolvakantie (FR+NL)	01/01 Nieuwjaar	19/05 Pinksteren
	Schoolvakantie (FR)	31/03 Pasen	20/05 Pinkstermaandag
	Schoolvakantie (NL)	01/04 Paasmaandag	21/07 Nationale feestdag
	Feestdag	01/05 Feest van de arbeid	15/08 Maria-Hemelvaart