

NT

M A G A Z I N E

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | **Nr. 72** | 2025 |

N I E U W E T I J D — A C V

DE STELLING

Vernietiging ontslag-decreet is goede zaak.

1 EURO MEER

Akkoord over
koopkrachtverhoging
huishoudhulpen.

OP STAP

Naar het
Grondwettelijk Hof.



HOEVEEL FLEXIBILITEIT KUNNEN WE NOG AAN?

Arizonamaatregelen
rekken werknemers uit
tot in de burn-out.



04 Op stap

Naar het Grondwettelijk Hof.

06 De vraag

Hoe pak ik een functionerings-
gesprek het beste aan?

07 De stelling

De vernietiging van het ontslag-
decreet is een goede zaak.

08 Flexibel werken

De federale regering wil de
openbare sector stimuleren
tot nog meer flexibel werk. Wat
zeggen onze militanten?

NT | EDITIE N°72 |

COLOFON

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

COVER
The Fat Lady

COÖRDINATIE
Dorien De Wit,
Pers & Communicatie
ACV Openbare Diensten

DRUK
Roularta Printing
www.roulartaprinting.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Ilse Heylen
Helihavenlaan 21,
1000 Brussel

Uitgegeven door Visie in beweging vzw

Wil je NT Magazine niet langer op papier ontvangen? Laat het weten via nt@acv-csc.be
en dan verwijderen we jouw persoonsgegevens uit ons NT-bestand.

Reacties kan je sturen naar de redactie via: nt@acv-csc.be

15 De klant

Twee jonge vissers in Provinciaal
Domein Het Leen.

12 BOA-decreet

Wat zijn de goede en minder
goede punten aan het nieuwe
BOA-decreet?

16 1 euro meer

Eindelijk akkoord over
koopkrachtverhoging van onze
onderhoudshulpen.

18 De militant

Walter Bonneux vindt de
geplande aanpassingen aan de
pensioenleeftijd bij Defensie
onbegrijpelijk.

20 Congres ACV Openbare Diensten

Focus op de zorg voor onze leden
en voor onze militanten.

29 mei 2025
Plantentuin Meise

Op 29 mei, Rerum Novarum, vond de nationale viering van Beweging. net plaats in de prachtige setting van de Plantentuin Meise. In de toespraken ging veel aandacht naar de oorlogen in Gaza en Oekraïne, maar de focus lag op de hervormingsagenda van de Arizona-regering. Voorzitter Peter Wouters drong aan op een strenge meerwaarde-belasting zonder achterpoortjes als "eerherstel voor de werkende mens". CM-voorzitter Luc Van Gorp riep op tot toegankelijke en betaalbare zorg en een stop aan de jacht op zieke en werkloze mensen: "Wie niet werkt, is vandaag verdacht en mag niet te lang thuisblijven".



OP STAP ...

Elke maand trekken we door Vlaanderen en Brussel, op zoek naar opvallende verhalen bij de openbare diensten.

VANDAAG het Grondwettelijk Hof

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Anton Coene

Waar wetten wankelen en grondrechten standhouden



De dag na ons bezoek aan het Grondwettelijk Hof in Brussel viel een spraakmakend arrest: het Hof vernietigde het Vlaams ontslagdecreet. Daarmee werd een einde gemaakt aan een versoepeling die lokale besturen toeliet statutaire ambtenaren sneller te ontslaan. Het arrest onderstreept perfect het maatschappelijk belang van het Hof: als waakhond over onze grondrechten en als baken van rechtszekerheid. Een functie die het Hof al 40 jaar opneemt.

We worden rondgeleid door griffier Frank Meersschaut. "Het Hof werd opgericht in 1984 en sprak zijn eerste arrest uit in 1985. Ik werk hier sinds 1989, toen onze bevoegdheden werden uitgebreid met de toetsing aan enkele grondrechten." Opvallend aan het Grondwettelijk Hof: dit is geen gesloten bastion, maar een instelling met een open blik. "Wij werken niet in een vacuüm," zegt Frank. "We staan in nauw contact met andere Grondwettelijke Hoven in Europa. Zo is er om de drie jaar een congres van de Europese Conferentie van Grondwettelijke Hoven rond een bepaald thema. Via werkbezoeken aan en van andere Grondwettelijk Hoven wisselen we ervaringen uit over de toepassing van de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie of van de Rechten van de Mens, bijvoorbeeld rond asiel en migratie, nu

brandend actueel. En op 25 oktober 2025 houden wij ter gelegenheid van de Europese Dag van Justitie een opendeurdag."

Het gebouw, vlak achter het Koninklijk Paleis, was ooit een gekend hotel en later het ministerie van Koloniën. Tijdens WO II was het de werkplek van de Duitse generaal Alexander von Falkenhausen. "Zijn bureau is nu onze receptieruimte," vertelt Frank.

Wat doet het Hof precies? "Wij controleren of wetten, decreten en ordonnances de grondwet – en dus ook onze grondrechten als burger – respecteren," legt Frank uit. Iedereen kan binnen zes maanden na de publicatie van de norm in het Belgisch Staatsblad een vernietigingsverzoek indienen. Daarnaast kunnen gewone rechtbanken ook prejudiciële vragen stellen, zonder tijdsbeperking. "We hebben hier nog keizerlijke decreten uit de Napoleontische tijd behandeld."

De impact van de rechtspraak is tastbaar. Zo werd de ongelijke opzegtermijn voor arbeiders en bedienden door het Hof ongrondwettelijk verklaard, wat leidde

tot het eenheidsstatuut. Jaarlijks behandelt het Hof zo'n 300 zaken die leiden tot 150 à 250 arresten. "We proberen altijd binnen het jaar een zaak af te ronden, want zolang een wet niet getoetst is, kunnen grondrechten geschonden blijven."

Het Hof telt 12 rechters: zes Nederlandstaligen en zes Franstaligen, met een evenwicht tussen voormalige politici en beroepsjuristen. De benoeming vereist een tweederde-meerderheid in het parlement, wat de onafhankelijkheid verzekert. "Elke zaak wordt behandeld door minstens zeven rechters, bij delicate of zeer technische dossiers oordeelt het Hof met 12."

Die onafhankelijkheid blijkt ook uit de financiering. "We krijgen een dotatie, en vallen dus niet onder de minister van Justitie. Dat geeft ons meer autonomie, al voelen wij de besparingsdruk ook," vertelt Frank. "88 procent van onze middelen gaat naar de lonen van de magistraten en de medewerkers. Veel ruimte voor bijkomende besparingen is er niet. We zijn gewoon met te weinig om veel impact te creëren met besparingen. Soms is er slechts één persoon voor een heel specifieke en onmisbare functie. Maar onze situatie is nog niet te vergelijken met de preciaire omstandigheden waarin de hoven en de rechtbanken moeten werken." 🗨️



Meer weten?

Ontdek de werking van het Grondwettelijk Hof in deze video's.



SVEN
DE SMET

Vakbondsconsulent

DE VRAAG

HOE PAK IK EEN FUNCTIONERINGS- GESPREK HET BESTE AAN?

Als je in de publieke sector werkt, dan ben je vertrouwd met het functioneringsgesprek. Anders dan bij een evaluatie gaat het om een tweerichtingsgesprek tussen jou en je leidinggevende(n) met als doel je eventuele professionele tekortkomingen bij te sturen en hierover afspraken te maken.

Bereid je voor

“Regelmatig krijg ik de vraag van leden hoe ze zo’n gesprek het beste aanpakken. Een belangrijke eerste tip is om je goed voor te bereiden. Je mag gerust vragen dat je een paar dagen voorbereidingstijd krijgt en dat je kort al meekrijgt waarover je leidinggevende het wil hebben. Ook bij onaangekondigde functioneringsgesprekken kan je om die voorbereidingstijd vragen.”

“Je bereidt je best ook schriftelijk voor,” tipt Sven. “Schrijf knelpunten op, wat goed of slecht loopt en waarin je ondersteuning nodig hebt. Alles neerschrijven helpt je gedachten te ordenen en dat vergemakkelijkt het gesprek.”

SMART afspraken

Probeer ook steeds mee te denken in functie van wat nodig is om eventuele problemen op te lossen en kom tot zogenaamde SMART afspraken: een methode om doelen te formuleren die specifiek (duidelijk en concreet), meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden (met een deadline) zijn.

Hou je er een slecht gevoel aan over?

Meestal heb je 10 dagen de tijd om opmerkingen te formuleren op het verslag van je functioneringsgesprek. Check hoe dat zit bij jouw werkgever, want die termijn kan variëren. “Beperk je opmerkingen en focus op het aankaarten van feitelijke en bij voorkeur objectief weerlegbare onjuistheden. Geef indien nodig wat extra context mee of haal externe factoren aan die je functioneren bemoeilijken als deze niet in het verslag worden vermeld.”

ZIT JIJ MET VRAGEN WAAR JE NIET
DIRECT EEN ANTWOORD OP WEET? STUUR
ZE DOOR NAAR NT@ACV-CSC.BE

DE STELLING

Stelling

De vernietiging van het ontslagdecreet is een goede zaak

Deze stelling is ☒ waar ☐ onduidelijk ☐ niet waar
☐ waarschijnlijk ☐ onwaarschijnlijk

Intro

Op 5 juni 2025 vernietigde het Grondwettelijk Hof het Vlaams ontslagdecreet. Sinds 6 juni 2025 is dus de oude ontslagregeling voor statutaire personeelsleden opnieuw van toepassing. Maar om rechts-onzekerheid en organisatorische problemen te vermijden, blijft het vernietigde decreet wel van kracht tot 5 juni 2025.

Conclusie

De vernietiging van het Vlaams ontslagdecreet door het Grondwettelijk Hof is een goede zaak voor de bescherming van statutaire ambtenaren bij lokale en provinciale besturen. Maar het probleem is nog niet van de baan voor personeelsleden die tussen 1 oktober 2023 en 5 juni 2025 werden ontslagen. Daarom blijven we alle lopende procedures nauwgezet opvolgen.

Omschrijving

Het vernietigde ontslagdecreet trad in werking op 1 oktober 2023. Het maakte het mogelijk om statutaire personeelsleden bij lokale en provinciale besturen te ontslaan volgens de regels van de Arbeidsovereenkomstenwet die ook geldt voor contractuelen. Het gevolg was dat geschillen rond ontslag ook behandeld werden door de arbeidsrechtbank en niet langer door de Raad van State.

Als vakbond konden we deze uitholling van het statuut van ambtenaren niet aanvaarden. Daarom vroegen we in januari 2024 de vernietiging aan bij het Grondwettelijk Hof en dat stelt ons in het gelijk: het decreet verminderde de bescherming van statutaire personeelsleden op het gebied van recht op arbeid en arbeidsvoorwaarden aanzienlijk.

Verwijzingen naar het ontslagdecreet in lokale rechtspositieregelingen (RPR) moeten dan ook als niet-bestaande worden beschouwd. Lokale besturen moeten nu hun RPR aanpassen naar de situatie van vóór 1 oktober 2023.

Het Hof benadrukte dat het ontbreken van re-integratie een ontoelaatbare afbouw van bescherming is. Dit maakt het voor de Vlaamse Regering moeilijk om in de toekomst een gelijkwaardige regeling in te voeren zonder re-integratiegarantie.

Statutaire personeelsleden die tussen 1 oktober 2023 en 5 juni 2025 op basis van het decreet ontslagen werden, kunnen niet gere-integreerd worden, zelfs bij onregelmatig ontslag. In dat laatste geval kunnen ze zich wel via de rechtbank richten tot de Vlaamse regering voor een schadevergoeding. Wij blijven alle lopende procedures opvolgen en kijken uit naar de beslissingen van de arbeidsrechtbanken.

Meer en flexibeler werken, dat is waar de Arizona-coalitie voor gaat. Zo willen ze onder meer naar een versoepeling van de arbeidsduur, meer nachtwerk en een uitbreiding van het systeem van flexi-jobs. Het risico van verdringing van normale tewerkstelling wordt zo erg groot. Met gevolgen voor de gezondheid van werknemers en een ernstige ondergraving van onze sociale zekerheid.

STEEDS FLEXIBELER WERKEN?

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Josefien Tondeleir

'Veel collega's hebben er al de brui aan gegeven.'

Mieke Devogelaere is al 25 jaar zorgkundige in het WZC Waregem.

“Flexibel werken is niet meer zo evident in de zorgsector. Ik wilde tot dit jaar voltijds werken, maar in 2019 werd mijn zoon zwaar ziek. Ik ging met hem naar de spoed, de 48 uur daarop waren cruciaal om te overleven. Ik had bijna 100 overuren staan, maar belde voor alle zekerheid toch naar mijn werkgever. Het antwoord was ontluisterend: ik was onwettig afwezig omdat ik zelf niet ziek was. Van een goede work-lifebalans is gewoon geen sprake.”

VOORTBESTAAN OUDERENZORG

“Mijn zoon is nog maanden ziek geweest en er gelukkig weer bovenop gekomen. Het heeft me doen inzien dat er nog een leven is buiten het werk. Jammer dat daar geen rekening mee gehouden wordt. De personeelstekorten zorgen ervoor dat we niet de zorg kunnen bieden die mensen nodig hebben. In veel

“Het zijn vooral de onregelmatige uren die het zwaar maken. Maar ik wil ‘mijn ouderen’ niet achterlaten. We wisten al zo lang dat we tussen 2020 en 2026 met een enorme uitstroom van zorgkundigen geconfronteerd zouden worden. Helaas zijn er te weinig maatregelen genomen om de instroom te bevorderen en een vervroegde uitstroom tegen te gaan.”

PLICHTSGEVOEL BOVEN ALLES

“Op elke afdeling zijn er tekorten. En de jonge mensen die we hebben, zijn ook mondiger en geven direct aan wat wel of niet voor hen past. Dat betekent dat andere collega's zich dan moeten aanpassen. Het is een andere mindset. Wij, de oudere collega's, doen onze job graag, waren blij dat we werk hadden. Mijn plichtsgevoel gaat boven alles. Net daarom is het zo jammer dat de zorg voor de zorgenden ontbreekt. Dat ligt voor alle duidelijkheid niet aan mijn werkgever of aan mijn collega's. Wel aan het feit dat voor het politiek niveau de zorg geen prioriteit is.”

INVESTEER IN EEN DEGELIJK STATUUT

“Wat er zou moeten gebeuren om de problemen op te lossen? Ik ben voorstander van het systeem dat in de Scandinavische landen wordt toegepast. Een fulltime job telt daar minder uren dan hier. Ik zou liever terugkeren naar het werken met een eigen team. Daarmee bedoel ik investeren in eigen personeel met een degelijk statuut. En niet in interimjobs, flexi-jobs en allerlei tijdelijke projecten. Zorg ervoor dat de instellingen weer beschikken over vast personeel. Creëer een aangename werkomgeving met aandacht voor de noden van het personeel en geef ze de flexibiliteit die nodig is om het vol te houden. Wat meer verlot zou helpen. Niet enkel ADV-dagen vanaf 45 jaar maar ook bijkomend verlof voor de jongere werknemers.”

EN WAT DAN MET ONZE WORK-LIFEBALANS?

andere sectoren kan je makkelijker je werk met je gezinsleven combineren. Heel wat collega's hebben er de brui aan gegeven of zijn naar de thuiszorg gegaan om daar volgens uren te werken die ze zelf willen. Andere collega's besloten om als interim of als zelfstandige te werken, zodat ze hun eigen werkschema kunnen bepalen. Ik vind dat heel jammer, want die evolutie ondergraaft de werking en het voortbestaan van de ouderenzorg.”



Tilly Hylebos is jurist bij ACV Openbare Diensten. Hoe kijkt zij naar de invoering van meer flexibiliteit binnen de openbare sector?

“De invoering van meer flexibele werkregimes, zoals interimcontracten van onbepaalde duur, 45-urige werkweken en het afschaffen van premies zoals de nachtpremie, heeft een aanzienlijke impact op de openbare diensten. Op zich biedt het werknemers de mogelijkheid om hun werktijden beter af te stemmen op hun privéleven, wat kan leiden tot een hogere werktevredenheid en minder stress. Dit is vooral belangrijk in sectoren waar de werkdruk hoog is, zoals bijvoorbeeld in de zorg en het onderwijs. Door flexibele uren kunnen werknemers ook beter inspelen op piekmomenten in het werk, wat de efficiëntie kan verhogen.”

“Maar net daar knelt dan ook weer het schoentje. Het plannen van diensten wordt complexer wanneer medewerkers op wisselende tijdstippen werken. Men kan ook minder inspelen op onverwachte pieken in de dienstverlening. Dat zien we ook bij het stijgende aantal consultants. Zij bieden flexibiliteit omdat ze vaak voor korte periodes worden ingezet om specifieke projecten of taken uit te voeren. Hierdoor kunnen openbare diensten snel inspelen op tijdelijke behoeften zonder langdurige aanwervingsprocedures. Dit maakt het mogelijk om expertise binnen te halen die intern niet altijd beschikbaar is, wat de kwaliteit van bepaalde projecten kan verhogen. Maar dat impliceert tegelijk dat de specifieke kennis ook meteen weer verdwijnt na afloop van het project.”

“Het maximaliseren van de flexibiliteit ondergraaft de mogelijkheden en zekerheden van statutaire tewerkstelling. Mogelijkheden die voor de werkgever, het bestuur, zelfs voordeliger kunnen zijn dan contractuele tewerkstelling. Een bestuur heeft immers de mogelijkheid om veel flexibeler om te springen met een statutair personeelslid, waarvan de functie op basis van het beginsel van de veranderlijkheid gewijzigd kan worden. Dat is niet mogelijk bij een contractueel personeelslid.”

FLEXIBEL WERKEN



WAT WIL DE REGERING?

1

Afschaffing verplichting minstens 1/3 voltijds uurrooster.

2

Afschaffing verbod op nachtwerk en sluitingsdagen en een versoepeling van de openingsuren van winkels.

3

Flexi-jobs krijgen vrije baan en dat heeft deze nadelen:

- Voor voltijdse werknemers wordt het verbod op flexi-jobtewerkstelling, in een onderneming die verbonden of gelinkt is aan de normale werkgever, opgeheven.
- Flexi-tewerkstelling wordt quasi onbeperkt toegelaten en aangemoedigd. Het risico op verdringing van normale tewerkstelling wordt hoger. Flexi-jobbers bouwen normale sociale rechten op, maar er worden op die tewerkstelling geen belastingen en slechts 28% (werkgevers-) bijdragen betaald.
- Men veroorzaakt een steeds groter gat in de sociale zekerheid. Eén dat men binnen enkele jaren zal moeten dempen met nieuwe besparingen (minder rechten) in de sociale zekerheid, dus andermaal op de nek van de werknemers.

4

Studentenarbeid optrekken naar 650 uur.

5

Nieuwe regeling overuren.

STUDENTEN- EN FLEXI-JOBS SLAAN GAT VAN 1,5 MILJARD IN SOCIALE ZEKERHEID

Vorig jaar liep de sociale zekerheid maar liefst 664 miljoen euro mis door de lagere bijdragen door flexi-jobs en jobstudenten. Dat becijferde ACV Voeding en Diensten, ACV Puls en CNE. Tegen het einde van de regeerperiode in 2029 kan dat bedrag oplopen tot maar liefst 1,5 miljard euro per jaar, zo berichtte het ACV-ledenblad Visie onlangs.

Ter vergelijking: in 2029 verwacht de regering dat het strenge activeringsbeleid van langdurig zieken minder dan 500 miljoen zal opbrengen en de pensioenhervorming slechts 2,4 miljard.

De helft daarvan zou dus al gedekt worden als de bijdragen van jobstudenten en flexi-jobbers gelijkgetrokken worden met die van gewone werknemers. De regering steekt dus zelf het vuur aan dat ze beweert te willen doven.

WANNEER DESTANDAARDISERING VAN JOBS DE STANDAARD WORDT

Maarten Hermans doet onderzoek naar arbeidskwaliteit aan de Vrije Universiteit Brussel én is expert welzijn op het werk voor ACV Nationaal. We vroegen hem of er positieve aspecten zijn aan de geplande Arizonamaatregelen rond arbeidsflexibilisering.



Maarten Hermans: “De term ‘flexibilisering’ is misleidend. Ik zou het eerder deregulering willen noemen. Ik zie geen positieve maatregelen. Niet op het vlak van arbeidsvoorwaarden, niet op dat van welzijn op het werk. Ook op andere domeinen is er geen reden tot juichen. Zeker niet wat betreft de duurzaamheid van onze sociale zekerheid. Wanneer er arbeid gecreëerd wordt die minder bijdraagt aan de sociale zekerheid dan wordt de financiering van het systeem uitgehold.”

De paradox is dat men bezuinigt en tegelijk het gat groter maakt.

“Er zitten wel meer paradoxen in de begroting met heel veel verhoogde terugverdieneffecten. Men rekent op 7 tot 8 miljard euro door een hogere tewerkstelling. De logica van de regering is dat deze ‘flexibilisering’ budgettair voordelig zou zijn. De regering rekent zich rijk en de algemene tewerkstellingseffecten zijn twijfelachtig te noemen. Het is vooral het weinig realistische aantal nieuwe jobs dat men op korte termijn voorspelt. ACV verwacht dan ook dat bij iedere begrotingscontrole de maatregelen aangescherpt zullen worden omdat de plannen het budgettair niet zullen halen.”

Voor werkgevers is dit een geschenk uit de hemel.

“Met deze regering zien we maatregelen die worden overgenomen uit bepaalde werkgevers-memoranda, terwijl ze lijnrecht ingaan tegen de regeringsdoelstellingen. Bijvoorbeeld toelaten dat zieke werknemers sneller een ontslag medische overmacht kunnen krijgen, botst met de regeringsambities voor meer langdurig zieken aan het werk en minder sociale zekerheidsuitgaven. Maar dat lijkt dan geen bezwaar.”

Meer mensen aan het werk is toch niet hetzelfde als meer jobs.

“Ze willen alleszins minder mensen met een uitkering door hen te pushen naar de arbeidsmarkt. Maar als je mensen in de richting duwt van laag kwalitatieve jobs, vallen ze daar vaak even snel weer uit. Je ziet dat heel goed in de dienstenchequesector waar disproportioneel veel vrouwen met weinig arbeidsmarktkansen werken. Zij hebben 35 keer zoveel kans om uit te vallen met een spier- of skeletaandoening. Daardoor verschuif je gewoon de uitgaven van de werkloosheid naar die van de arbeidsongeschiktheid. Bovendien worden allerlei niet-standaard tewerkstellingsvormen zoals studentenarbeid, flexi-jobs en uitzendwerk verder gepromoot. Vooral op vraag van de werkgevers om aan een snelle en goedkope inzetbaarheid tegemoet te komen. Het aanmoedigen van flexi-jobs is ook paradoxaal omdat je mensen die al een job hebben stimuleert om bij te verdienen. Deze soort versnipperde jobs zouden beter gecombineerd worden tot een voltijdse job met een degelijk contract voor een werkloze.

Dat niet-standaard arbeidsvormen vooral fiscaal worden aangemoedigd is bijzonder problematisch en doet zelfs minder progressieve economen de wenkbrauwen fronsen. Als je studentenarbeid en flexi-jobs fiscaal aantrekkelijk maakt, dan nemen bedrijven geen keuzes meer op basis van productiviteit of efficiëntie. Zo verstoren ze de arbeidsmarkt.”

Productiviteit is het nieuwe toverwoord

Militant Michael Massot is buschauffeur bij de stelplaats van Lanaken. Hij merkt een toenemende flexibilisering op bij De Lijn. Vooral op het vlak van uurroosters en de inzet van onderaannemers.



“Ik zit momenteel in een vast werkrooster, maar heb lange tijd als reserve- of pas aangeworven chauffeur met een PWR (persoonlijk werkrooster) gereden. PWR'ers moeten elke maand zelf inplannen. En elk half jaar worden die rollen weer volledig omgegooid met andere diensten en andere uren als gevolg.”

“Sinds het openbardienstencontract tussen de Vlaamse Regering en De Lijn zijn er enorme verschuivingen gebeurd. Er dreigden ontslagen voor Limburgse chauffeurs, maar door druk van de vakorganisaties konden de chauffeurs hun job behouden. Omdat er weinig diensten zijn, weten collega's vaak maar een dag op voorhand wanneer ze moeten werken.”

DAT KLINT COMPLEX EN BIZAR.

“Dat is ook zo! Dit komt omdat de regering gekozen heeft om het openbaar vervoer volledig te reorganiseren. Ook de onderfinanciering van de afgelopen legislaturen begint zijn tol te eisen. Dit heeft allemaal gevolgen voor het personeel en de druk neemt alleen maar toe. Productiviteit is het nieuwe toverwoord zonder rekening te houden met de noden van chauffeurs en techniekers.”

WELKE NADELEN HEEFT ZO'N FLEXIBEL PLANNINGSSCHEMA?

“Die zijn vooral privé. Het welzijn van de chauffeurs komt in het gedrang omdat ze in het PWR-systeem niets vooruit kunnen plannen. De enige zekerheid die ze hebben is dat er tussen een late en een volgende dienst minimaal 8 uur moet zitten. Maar ook op mentaal vlak is het enorm zwaar met iedere dag een verschillend werkrooster. Zeker op latere leeftijd is dit moordend. Er zijn al chauffeurs vertrokken en je merkt soms dat de sfeer beneden peil is.”





FLEXIBEL WERKEN

Flexibiliteit er bijnemen maar met impact op privéleven

Jeroen Lescrauwaet is militant voor
ACV Openbare Diensten en economisch
controleur bij de FOD Economie. Hij
werkt met een flexibel uurrooster.

“Het is eigen aan mijn job dat er inspecties kunnen plaatsvinden buiten de kantooruren. Als je wilt vaststellen of een winkel de openings- en sluitingsuren respecteert, dan kan je dat alleen maar te weten komen buiten de normale uren. Hetzelfde bij controles op sluikwerk en niet-inschrijving bij de Kruispuntbank van Ondernemingen. Dat betekent dat ik soms in het weekend werk, om bijvoorbeeld een dj te controleren. Ook wanneer je mensen thuis wilt aantreffen die namaakgoederen verkopen, dan doe je dat het beste op uren waarvan je bijna zeker bent dat ze thuis zijn.

’s Morgens vroeg of ’s avonds laat dus. Veel collega’s zijn tevreden over de compensatie die daartegenover staat. Voor een zaterdag krijg je 1,5 uur voor een gewerkt uur en voor een zondag twee uur. Het gebeurt ook niet elke week en je bent niet verplicht het te doen, controles buiten de uren zijn op vrijwillige basis. Maar als je je job goed wilt doen, dan moet je die flexibiliteit er wel bijnemen. Natuurlijk heeft werken in een weekend wel impact op het privéleven. Het zijn net die momenten die je met je gezin wil doorbrengen.” 🗨️



Hoe ervaar jij de
kwaliteit van je job?
Vul tot 15 juli onze
enquête in!



DE KLANT



"Het leukste aan vissen?
Beet hebben!"

WIE

Miel Vandenbussche en
Thobe Van den Heede

KLANT BIJ

Provinciaal Domein Het Leen

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

Het is een prachtige zomerse woensdagnamiddag, ideaal visweer voor buurjongens Miel en Thobe. Nu hun toetsen in het zesde leerjaar achter de rug zijn, komen ze een middag vissen in het Provinciaal Domein Het Leen. Aan de eerste visvijver willen de vissen nog niet echt bijten, vinden ze. “Maar dan verhuizen we naar de andere visvijver hier in het domein”, zegt Thobe stellig. Hij is degene die Miel een jaar geleden ook aan het vissen kreeg. Thobe: “Ik vis al zes jaar. Mijn papa gaat vaak vissen met zijn vriend en ik wilde graag eens meegaan. Zo is het begonnen.” Een jaar geleden

begon buurjongen Miel ook mee te gaan: “Ik vind het superleuk, maar wel moeilijk. Ik zit nog te veel in de knoop met mijn vislijn”, lacht hij.

Het leukste aan vissen? In koor: “Beet hebben!” In Het Leen vissen ze op baars. “Die houden van het zonnetje”, weet Thobe. Ze weten nog allebei hun eerste vis die ze hebben gevangen: een bliek bij Thobe, een grondel bij Miel. Maar ze hebben ook al grotere vissen aan de haak geslagen. “Een meerval van een meter tachtig”, zegt Thobe trots. Miel, lachend over zijn ‘grootste’ vangst: “Een voorn van 10 centimeter.” 🗨️

EINDELIJK AKKOORD OVER KOOPKRACHTVERHOOGING HUISHOUDHULPEN

“Houd diensten- cheques betaalbaar voor mensen die ze echt nodig hebben!”

Sinds 1 januari 2025 is de kostprijs van een dienstencheque met één euro gestegen. Dankzij ACV Openbare Diensten gaat deze verhoging integraal naar het brutoloon van de dienstenchequemedewerkers bij publieke diensten. Het akkoord werkt ook door op het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. Het moet nu nog geformaliseerd worden, met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2025.

Ook bij onze steden en gemeenten zijn heel wat personeelsleden tewerkgesteld in de dienstenchequesector. De loonschalen in de lokale sector zijn sinds 1994, behalve indexeringen, ongewijzigd gebleven. ACV Openbare Diensten is dus zeer tevreden met dit resultaat. Het is een erkenning voor onze huishoudhulpen die dagelijks ten dienste staan van de inwoners. **Nathalie Hiel, verantwoordelijke lokale en regionale besturen voor ACV Openbare Diensten:** “Dit is wat we gevraagd hadden. Deze mensen zitten al bij de laagste lonen en dus was een brutoloonverhoging belangrijk. Het akkoord heeft betrekking op zo’n 2.500 à 3.000 huishoudhulpen die via dienstencheques tewerkgesteld zijn in de thuiszorg. De gemeenten die destijds in dat systeem gestapt zijn, worden nu geconfronteerd met een extra kost, maar ze zijn bereid gevonden om die op zich te nemen. De loonsverhoging geldt ook voor uren die niet bij de klant gepresteerd worden en waar dus geen dienstencheque tegenover staat, zoals vorming.”

Sandra Wouters is militant voor ACV Openbare Diensten en werkt bij de dienst Huishoudhulpen bij het OCMW van Oud-Heverlee. De verhoging van het loon voor huishoudhulpen juicht ze toe. Toch heeft ze een aantal bedenkingen.

“Er komt nu, dankzij de vakbond, 1 euro bruto per uur bij, dat is zeker welkom, maar er is ook een keerzijde aan het verhaal. Toen de dienstencheques verhoogd werden naar 10 euro, was dat voor de meeste mensen aanvaardbaar. Maar nu verdwijnt de belastingaftrek wat ervoor zorgt dat sommige mensen met een beperkt inkomen nu minder hulp vragen om het betaalbaar te houden. Dat betekent dat voor ons de werkdruk stijgt omdat het werk dat je bij de cliënten moet doen hetzelfde blijft.”

“De meeste OCMW’s hebben ervoor gekozen enkel de kwetsbaren in de maatschappij te helpen, maar de privé-bedrijven maken dat onderscheid niet. En om het systeem betaalbaar te houden voor de mensen die het echt nodig hebben zou die lijn best worden doorgetrokken en het zou ook al een groot stuk personeelstekort oplossen.

Nu blijven dienstencheques relatief goedkoop voor tweeverdieners die samen 7.000 euro verdienen. Dat is dan wel een heel goedkope hulp voor hen, daar klopt iets niet. De OCMW’s moeten er toch voor zorgen dat de kwetsbaren in de maatschappij geholpen worden.”

“Er is nu wel beslist dat de verhoging er met terugwerkende kracht komt, maar nog niet wanneer het personeel effectief het hoger loon en de achterstallen zal ontvangen.”

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTO
Gregory Van Gansen

“Wie gaat er nu nog voor Defensie kiezen?”

Water Bonneux is diensthoofd medische archieven bij Defensie. Sinds eind jaren 80 is hij ook militant voor ACV Openbare Diensten.

TEKST
Stijn Fraeters

FOTOGRAFIE
Anton Coene

Het stormt bij Defensie. Militairen voelen zich steeds minder gehoord, laat staan beschermd. Walter Bonneux, al sinds de jaren 80 actief bij Defensie en militant van het eerste uur, slaat alarm. Hij ziet hoe de loyaliteit van militairen stelselmatig op de proef wordt gesteld, terwijl echte erkenning uitblijft. “Wie gaat er nu nog voor Defensie kiezen?”

Walter Bonneux begon zijn loopbaan bij Defensie in 1986 in Duitsland, nog voor de val van het IJzeren Gordijn. Toen hij onrechtmatig werd beschuldigd van een militaire overtreding, kwam een militant spontaan voor hem op. “Dankzij zijn hulp en die van zijn netwerk, werd ik vrijgepleit”, herinnert Walter zich. “Toen die man met pensioen ging, besloot ik in zijn voetsporen te treden.” Sindsdien hanteert Walter een duidelijke vuistregel: “Door in gesprek te gaan, kan je problemen oplossen. Ik verdedig nooit het onverdedigbare, maar ik kom wel altijd op voor de rechten en het welzijn van mezelf en mijn collega’s.”

Die rechten staan volgens hem al jarenlang onder druk. “Er bestaat een wettelijk kader, maar in de praktijk blijft dat vaak dode letter. Ons fysiek en mentaal welzijn wordt onvoldoende beschermd. Bovendien presteert een militair bovenop zijn uren gemiddeld zeven jaar extra, zonder enige vorm van compensatie (berekening van de Defensiestaf, nvdr). Een groot onevenwicht waar de vervroegde pensioenleeftijd van 56 een beetje balans in bracht.”

Maar ook dat pensioenstelsel staat nu op de helling. De federale regering plant de pensioenleeftijd vanaf 2027 jaarlijks met een jaar te verhogen. “Onbegrijpelijk”, zegt Walter. “Dat noemen ze dan een ‘overgangsmaatregel’. Vooral bij de oudere collega’s komt dit hard aan – vlak voor de eindmeet krijgen ze nog zoiets door hun strot geduwd. We vrezen dat Defensie zal leeglopen. Welke gek kiest hier nog voor als je onder zo’n zware omstandigheden tot je 67^e moet werken? Je kan beter aan de slag gaan bij de politie of een veiligheidsdienst. Daar wordt de welzijnswetgeving wél gehanteerd en de uren correct vergoed.”

Daarom ijvert Walter, samen met ACV Openbare Diensten, voor een grondige hervorming van het militaire statuut – naar het voorbeeld van dat van de politie. “Een correctere aflijning”, noemt Walter het. Toch merkt hij weinig politieke bereidheid. “Er heerst een vreemde vorm van minachting tegenover de militair. Terwijl we op het publieke toneel worden geëerd, zijn ze ons in de politieke coulissen alweer vergeten. Hoelang kan je nog blijven teren op onze loyaliteit?”

Bij veel collega’s heeft de vechtlust intussen plaatsgemaakt voor moedeloosheid. Walter blijft strijdvaardig. “We blijven onderhandelen en ijveren voor een correcte toepassing van het wettelijk kader. Holle woorden zijn er genoeg geweest. Nu verwachten we daden.”

DANKJEWEL!

23/06 was het Internationale Dag van de Openbare Diensten. De ideale gelegenheid voor een welgemeende DANKJEWEL aan alle personeelsleden van openbare diensten. Hun inzet maakt elke dag opnieuw het verschil.

Dankzij hen krijgt iedereen toegang tot veiligheid, bescherming, zorg, mobiliteit ... Stuk voor stuk fundamentele rechten waar iedereen gebruik van maakt zonder daar nog echt stil bij te staan, Zonder ook te beseffen hoe waardevol ze eigenlijk zijn en hoe ze onze samenleving recht houden.

In een samenleving die streeft naar meer rechtvaardigheid, solidariteit, gelijkheid, en waarin niemand achterblijft, vormen de openbare diensten een onmisbare pijler die we moeten koesteren.

Ilse Heylen is voorzitter van ACV Openbare Diensten



WAT ZOULDEN WE ZONDER JULLIE ZIJN?

Op 20 en 21 november 2025 organiseert ACV Openbare Diensten haar vijfjaarlijks congres. Tijdens deze editie ligt onze focus op ledenzorg en het engagement van onze vele militanten op de werkvloer. Want die militanten zijn natuurlijk enorm belangrijk om goede ledenzorg te kunnen voorzien.

Als vakbond beseffen we heel goed dat we onze militanten hard nodig hebben. Voor veel leden zijn zij immers het eerste aanspreekpunt in het geval van vragen of problemen op het werk. Militanten voelen ook aan wat er leeft op de werkvloer en op basis van die info beslissen we waar we campagne rond moeten voeren.

Een groots opgezet congres vraagt natuurlijk een grondige voorbereiding. Om ons daarbij te helpen, schakelden we Hitch in. Zij ondersteunen de non-profitsector rond engagement en intrinsieke motivatie. **Sam Geleyn is coach leiderschap en organisatie-ontwikkeling bij Hitch.**

“Voor de vakbond wordt het lastiger om mensen te motiveren voor een actieve rol binnen de vakbond. De groep mensen die mee de kar trekt, wordt kleiner en is vaak ouder. Er is dus nood om die groep te verbreden.

De afgelopen maanden organiseerden we 38 rondetafelgesprekken om met de basis te spreken over hoe zij de militantenwerking vandaag en in de toekomst zien. De groepen bestonden zowel uit leden die al geruime tijd actief zijn, nieuwe militanten en oud-militanten, niet-leden en zelfs mensen vanuit werkgevershoek. Dit leverde nieuwe ideeën op en verhoogt de betrokkenheid van nieuwe mensen. In een volgende fase gaan we verder werken op thema's die tijdens de gesprekken aan bod kwamen.”

Hoe zou jij het engagement van militanten beschrijven?

Sam Geleyn: “Er is nog veel idealisme en geloof in het belang van de vakbond. Militanten hebben over het algemeen een groot rechtvaardigheidsgevoel en willen zich inzetten voor iets dat hen overstijgt. Maar tegelijk voel je dat het steeds moeilijker wordt om het vol te houden. Dat heeft



TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Debora Lauwers



voor een deel te maken met het groeiend individualisme in de maatschappij. Mensen engageren zich veel minder op lange termijn en veel meer ad hoc. Daarom is het gelaagd aanbrengen van engagement heel belangrijk voor organisaties als de vakbond. De weinig genuanceerde manier waarop veel media de vakbonden afschilderen kan ook een ontmoedigende factor zijn. Er worden veel zaken verwezenlijkt die niet naar buiten komen wat kan leiden tot een afnemende fierheid. Terwijl er juist zoveel redenen zijn om wel fier te zijn.”

Hoe zou men een goede ledenzorg moeten aanpakken?

“Grote traditionele organisaties hebben vaak grote structuren waardoor het soms wat langer duurt voor je iets in beweging krijgt. Daarom trekken we in dit traject de kaart van de militant. Als die zich gesterkt voelt binnen de organisatie, dan gaat die uiteindelijk goed voor de leden zorgen en nieuwe leden aantrekken.”



Ook interesse om militant te worden?

Voor veel mensen zijn vakbonden misschien een ver-van-hun-bedshow, maar het zijn wel de vakbonden die zorgden voor bijvoorbeeld betaalde vakantie of een minimumloon. Verbeterde arbeidsvoorwaarden komen soms tot stand door stakingen, maar veel vaker zijn ze het resultaat van sociaal overleg: besprekingen tussen vakbonden en werkgevers. Het zijn de militanten die het in dat sociaal overleg opnemen voor hun collega's.

Wat kan jij veranderen voor je collega's?

Je luistert naar vragen en klachten van je collega's. Je informeert hen en neemt het voor hen op bij je leidinggevende en het beleid. Maar je doet ook meer dan dat: je komt op voor een veiligere werkplek, betere werkomstandigheden, minder stress op het werk en een goed evenwicht tussen werk en privé.

Wat wordt er van je verwacht?

Een groot rechtvaardigheidsgevoel, een luisterend oor, goesting om bij te leren en een portie gezond verstand zijn meer dan genoeg. Bovendien kan je rekenen op opleiding en steun van ACV Openbare Diensten. Je vormt ook een team met de andere militanten in je organisatie die je met veel plezier zullen helpen.

Wat gaat mijn baas daarvan zeggen?

Een werknemersafgevaardigde die er wil zijn voor de collega's, moet zich vrij kunnen bewegen om vakbondsactiviteiten goed uit te voeren. Juist daarom ben je beschermd door de wet. De werkgever kan je niet ontslaan of van afdeling veranderen omdat je de belangen van de werknemers verdedigt. De uitoefening van je syndicaal mandaat mag promoties of bevorderingen niet in de weg staan.

MEER INSPRAAK, MEER MOTIVATIE!

Studies tonen het aan: inspraak op het werk leidt tot meer innovatie, meer duurzaamheid, hogere productiviteit en veiligere werkplekken. Werknemers die inspraak hebben zijn gemotiveerder en gelukkiger.

Ken jij de militanten van ACV Openbare Diensten op jouw werkvloer? Dit kunnen ze voor je doen:

1. Vragen over je werk beantwoorden
2. Ondersteuning bieden in het geval van een probleem met je werkgever
3. De arbeidsvoorwaarden verbeteren voor iedereen
4. Je vertegenwoordigen binnen het grotere ACV

Komen jullie met adviezen?

“Nee, maar volgend jaar starten we vanuit verschillende thema's van de rondetafelgesprekken pilootprojecten op. Het zou fout zijn dat wij zeggen wat de vakbond moet doen. De kracht zit juist in de mensen die ze hebben en daarom is het beter dat zij mee het antwoord bedenken en uitproberen. Dan heb je meer kans dat het tegemoetkomt aan de lokale noden en het geeft de militanten meer drive. Ik heb het gevoel dat de geest daar rijp voor is bij ACV Openbare Diensten.”

Zin om militant te worden?
Hier vind je meer info:



Fataal agressiegeval op Antwerpen Linkeroever

We hebben allemaal met afschuw het nieuws vernomen van de extreme daad van agressie op lijn 36 in Antwerpen op maandag 16 juni. Onze gedachten gaan uit naar de twee slachtoffers en hun familie en vrienden, naar de chauffeur en naar alle andere betrokkenen. Onze reizigers stappen op de bus of tram om zich veilig en duurzaam te verplaatsen. We doen dan ook allemaal veel inspanningen om onze reizigers en personeel elke dag een veilige rit te garanderen. Dat deze agressie met fatale gevolgen op de bus plaatsvond, is dan ook onaanvaardbaar.

We staan schouder aan schouder als De Lijn, onze exploitant Hansea, ACOD-TBM, ACV, en ACLVB om de feiten van vandaag sterk te veroordelen. We roepen daarbij ook de rest van de maatschappij op om samen met ons op te staan tegen elke onaanvaardbare vorm van agressie.



Internationale dag van de openbare diensten

Zoals ieder jaar vroegen we op 23 juni dan aandacht voor het belang van sterke openbare openbare diensten. Dit jaar zetten we daarbij ook onze campagne 'Prioriteit Kwaliteit' in de kijker. Want kwaliteitsvolle openbare diensten hebben voldoende mensen en middelen nodig. Maar door jarenlange besparingen in de openbare sector, zijn die er in veel diensten onvoldoende.

Met de enquête peilen we dus naar de gevolgen die de besparingen hebben op de kwaliteit van het werk en naar de voldoening die het personeel zelf al dan niet nog ervaart in de job. Alle personeelsleden van openbare diensten worden uitgenodigd om de enquête in te vullen. Dat kan nog tot 15 juli via deze link:



Op zondag 15 juni trokken we met meer dan 100.000 mensen de rode lijn. Omdat alle rode lijnen in Gaza al lang overschreden zijn.

Zondag 15 juni stonden we zij aan zij: burgers, organisaties, vakbonden, ngo's en het brede middenveld vormden één rode mensenketting in Brussel.

We zwijgen niet. We kijken niet weg.

We verzetten ons.

Tegen genocide. Tegen etnische zuivering. Tegen honger als wapen en moord als beleid. Tegen het doden van kinderen, het platbombarderen van wijken, het breken van een volk. Tegen de schaamteloze straffeloosheid. Tegen het cynisme van Israëliische oorlogsmisdaden.

Maar ook tegen de Europese regeringen. Die de mond vol hebben van mensenrechten, maar intussen toekijken en zelfs bijdragen aan oorlogsmisdaden.

Zolang politici de rode lijn niet trekken, doen wij het.

