

NT

M A G A Z I N E

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | Nr. 74 | 2025 |

N I E U W E T I J D — A C V

OPENBAAR VERVOER

Hoe maken we het opnieuw aantrekkelijk?

OP STAP

Naar het CegeSoma in Brussel.

ENQUÊTE

Kunnen we onze job nog goed doen?

Koopkracht gezocht!

Waar staan we na een jaar vol acties en onderhandelingen?



04

Op stap

Naar CegeSoma in Brussel



NT | EDITIE N°74 |
COLOFON

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

COVER
Debora Lauwers

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

06

De vraag

Wat bij een negatieve
evaluatie na een stage?

07

De stelling

'Centenindex' weegt zwaarder
voor ambtenaren.

08

Update onderhandelingen

Waar staan we na een jaar vol
acties en onderhandelingen?

14

De klant

Shana en haar kinderen gaan
graag naar de Speel-o-theek.

15

Openbaar vervoer

Welke toekomst willen we voor
het openbaar vervoer?

18

De militant

Nico is sinds 2020 vrijgesteld
voor ACV Openbare Diensten bij
de VDAB.

20

Enquête Prioriteit Kwaliteit

Een duik in de resultaten.

IN BEELD

Op 20 en 21 november vond
ons vijfjaarlijks congres plaats in
Bergen onder de noemer 'Maak
het mee'. 350 deelnemers deel-
den er twee dagen hun ideeën
en volgden workshops om
samen te werken aan een betere,
sterkere en toekomstgerichte
vakbond. Belangrijke thema's
als ledenzorg en engagement
stonden volop in de kijker.

20 november 2025
Congrespaleis,
Bergen



ILSE HEYLEN
VOORZITTER / PRÉSIDENT

STÉPHANE DELDICQUE
ONDERVOORZITTER / VICE-PRÉSIDENT



OP STAP ...

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

VANDAAG CegeSoma, het Studiecentrum Oorlog en Maatschappij in Brussel.



“Als we dit werk niet doen, dreigt een stuk geschiedenis te verdwijnen.”



TEKST
Nathalie
De Bisschop

FOTOGRAFIE
Anton Coene

De bomen kleuren geel, rood, groen en alles daartussen. Het is een graad of zeven te warm voor de tijd van het jaar. Op een steenworp van het Brusselse Zuidstation, op de hoek van het Luchtvaartplein, staat het voormalige gebouw van de ‘Société coopérative d’Assurances La Prévoyance Sociale’ uit het begin van de jaren 1900. Vandaag huist CegeSoma er, het Studiecentrum Oorlog en Maatschappij.

“We bewaren honderdduizenden documenten van Belgische burgers uit de Tweede Wereldoorlog.”

Nico Wouters

In een bureau dat nog steeds de grandeur van weleer uitstraalt, verwelkomt directeur Nico Wouters ons. “Soms vergeet ik hoe mooi dit allemaal is”, zegt hij. Nico leidt CegeSoma, dat sinds 2016 deel uitmaakt van het Rijksarchief. Het centrum werd ooit opgericht om documenten en archieven uit de Tweede Wereldoorlog te bewaren en te onderzoeken. Intussen omvat hun werking ook de Eerste Wereldoorlog en andere conflicten uit de twintigste eeuw.

“Je zou het bijna niet geloven, maar onderzoek naar de Tweede Wereldoorlog was op het moment van onze oprichting totaal niet populair aan universiteiten”, zegt Nico. “Nu nog steeds niet, eigenlijk. Er worden dan wel veel films gemaakt en boeken geschreven, maar echt fundamenteel onderzoek gebeurt weinig.” Enter CegeSoma.

En dat onderzoek is bijzonder uiteenlopend. “Dat kan gaan over collaborateurs of verzetsstrijders in ons land, maar evengoed over de rol van de NMBS bij het vervoeren van Joden naar de concentratiekampen”, legt Nico uit. “Het is onvoorstelbaar hoeveel we tot op vandaag nog niet weten.”

Naast onderzoek heeft CegeSoma ook een belangrijke archiefopdracht. “We bewaren honderdduizenden documenten van Belgische burgers uit de Tweede Wereldoorlog. Dagelijks krijgen we vragen van universiteiten, organisaties en particulieren. Mensen die amper iets weten over hun familie, vinden hier een brief terug van hun grootvader uit een concentratiekamp. Zulke verhalen komen we heel vaak tegen.”

De belangstelling groeit, maar het budget krimpt. “We zijn van een vijftigtal medewerkers naar zestien gegaan. En dat zal in de toekomst waarschijnlijk nog dalen”, zucht Nico. “Ik probeer optimistisch te blijven, maar de situatie wordt steeds moeilijker. Niet alleen door het personeelstekort, maar ook door de staat van het gebouw. We hebben al een deel van het archief moeten verhuizen omdat het hier anders gewoon zou verrotten.”

Of digitaliseren een oplossing is? “In een ideale wereld wel, maar dat is niet realistisch. Dat zou tientallen miljoenen kosten en jaren tijd vragen”, aldus Nico. “Nochtans zijn studiecentra zoals het onze essentieel in een tijd waarin democratieën wereldwijd onder druk staan. Als je niet leert uit het verleden, kan je niet voorkomen dat het opnieuw gebeurt.”





PEGGY
BARBAIX

Vakbondsconsulent
federale overheid

DE VRAAG

WAT BIJ EEN NEGATIEVE EVALUATIE NA EEN STAGE?

Elke statutaire loopbaan start met een stage. Vaak voor één, soms voor twee jaar. Het gebeurt dan ook regelmatig dat een lid aan Peggy vraagt wat er gebeurt bij een negatieve eindevaluatie van hun stage. “Veel leden denken dat dit meteen ontslag betekent, maar dat is meestal niet zo.”

Het verloop van de stage doornemen

“Wanneer je bij me langskomt met een negatieve beoordeling van de stage, bespreek ik eerst het volledige verloop van de stage. Van het stageplanningsgesprek in de eerste maand van de stage, over de drie verplichte functioneringsgesprekken, tot het gesprek op het einde van de stage.”

Wat betekent de evaluatievermelding ‘onvoldoende’?

“De beroepscommissie evaluatie beslist bij een onvoldoende en

heeft drie mogelijke opties: de stage verlengen; voorstellen om de stagiair te ontslaan; of voorstellen om de stagiair toch te benoemen. Het is essentieel om mij op dat moment onmiddellijk te contacteren. Vanaf dan zorg ik voor de coördinatie tussen jou en de overheid en ga ik op zoek naar een verdediger.”

Welke documenten zijn nodig voor de verdediging?

Peggy vraagt verschillende zaken op voor de verdediging. “Bij de overheid vraag ik het volledige stageverslag op. Van jou heb ik het benoemingsbesluit, de laatste drie loonfiches en eventuele nuttige stukken voor de verdediging nodig. Ook de officiële uitnodiging voor de beroepscommissie evaluatie heb ik zo snel mogelijk nodig. Zo’n beroepscommissie kan je immers maar één keer uitstellen.”

Vorbereiding op het verhoor

Het volledige digitale dossier bezorgt Peggy aan de verdediger. “Die neemt dan contact op met jou voor de verdere voorbereiding en zal je bijstaan tijdens het verhoor.”

Wat na de beslissing van de beroepscommissie?

De beslissing van de commissie wordt betekend via een aangetekend schrijven (of via de e-box). Is dit dan einde verhaal? Nee, benadrukt Peggy: “Daarna hebben we 60 dagen de tijd om eventueel naar de Raad van State te stappen.”

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

DE STELLING

Stelling

‘Centenindex’ weegt zwaarder voor ambtenaren

Deze stelling is

☒ waar

☐ onduidelijk

☐ niet waar

☐ waarschijnlijk

☐ onwaarschijnlijk

Intro

De regering voert geen klassieke indexsprong door, maar een zogenaamde centenindex. De centenindex zal tweemaal worden toegepast: één keer in 2026 en één keer in 2028.

Conclusie

In theorie moeten bij de begrotingsinspanningen ‘de sterkste schouders de zwaarste lasten’ dragen. Maar met de centenindex worden vooral werknemers en ambtenaren geviséerd. Ambtenaren worden daarbij extra gestraft: zij verliezen relatief meer koopkracht dan werknemers aangezien de impact op hun loon en pensioen groter is.

Omschrijving

De centenindex komt in de praktijk neer op een dubbele indexsprong voor bijna de helft van de werknemers en ambtenaren, aangezien het mediaanloon (3.728 euro – Statbel, 2022) en mediaanpensioen (1.754 euro – Pensionstat, 2023) de grensbedragen van 4.000 euro en 2.000 euro benaderen. Een indexsprong betekent niet enkel een verlies van koopkracht op het moment zelf, je sleept die voor de rest van je leven mee. ACV berekende dat de vorige indexsprong in 2015 de werknemers op 10 jaar al 9.500 bruto loonverlies heeft gekost!

Ambtenaren worden extra getroffen door de centenindex. Volgens een studie van BOSA is het basissalaris van federaal statutair en contractueel overheidspersoneel gemiddeld zo’n 10 procent hoger dan vergelijkbare jobs in de private sector, maar de totale compensatie (inclusief bedrijfswagens, maaltijdcheques, premies, enzovoort) ligt zo’n 10 procent lager. Met de centenindex verliezen ambtenaren dus meer aan koopkracht dan werknemers terwijl hun totale compensatie eigenlijk kleiner is. Ook de impact op het ambtenarenpensioen is groter door de berekening van dat pensioen.

En dat allemaal voor niets: de Nationale Bank berekende dat de vorige indexsprong in 2015 de overheid niets heeft opgebracht. De verlaagde koopkracht vermindert juist de staatsinkomsten. De bedrijven konden wel hun loonkosten drukken en met de winst gaan lopen. Met deze centenindex wordt de opbrengst gedeeld tussen de overheid en de bedrijven. Dus nog steeds de helft van de opbrengst bij de actieven zal terugvloeien naar de bedrijven.

Ook de 10 procent echte grootverdieners ontsnappen de dans omdat driekwart van hun inkomsten uit vermogen, bonussen, aandelenopties en premies komt. Zij zullen pas echt bijdragen wanneer een vermogensbelasting wordt ingevoerd.

“GEK GENOEG GEEFT MEN GRAAG SUBSIDIES AAN BEDRIJVEN MAAR NIET AAN ONSZELF, AAN DE PUBLIEKE SAMENLEVING.”

Voorzitter van ACV Openbare Diensten Ilse Heylen was bijzonder tevreden over de hoge opkomst tijdens de betoging van 14 oktober en de actie van 25 november. “Ik heb de indruk dat mensen stilaan beginnen in te zien wat deze regering voor hen in petto heeft.”

Toch hoor je vaak dat betogingen niets uithalen omdat de regering geen duimbreed wil toegeven. **Ilse Heylen:** “We moeten optimistisch blijven: als we toekijken en niets doen, zal er ook niets veranderen. En als we reageren dan zijn ze toch op zijn minst verveeld en bewegen er hoe dan ook zaken. Er is geen pensioendossier zolang er geen wet gestemd is die in het staatsblad verschijnt.”

“We bereiken heus wel wat, hoor. Begin dit jaar hebben onze onderwijscentrales de verhogingscoëfficiënt van de pensioenen verworven. En politie en brandweer hebben die coëfficiënt kunnen consolideren. Het lijken kleine overwinningen, maar ze geven eens te meer aan dat het nodig is om te blijven bewegen. Als we in het pensioendossier ook maar een beetje kunnen schaven aan de maatregelen rond de malus en de aanneembare of effectief gewerkte periode, dan maakt dat al een verschil voor veel mensen. Dat moet onze strijd blijven.”

“Onlangs las ik een artikel in HLN over de zogenaamde exuberante stijging van het aantal ambtenaren, zonder dat daarbij van enige nuance sprake was. Terwijl bewezen is dat werk door ambtenaren gedaan, een vijfde goedkoper is. Het is tekenend voor de teneur van vandaag: het bashen van ambtenaren. Die zondebok zorgt wel voor onze nutsvoorzieningen, voor de opvang van onze kinderen en onze ouderen, voor onze veiligheid, ons openbaar vervoer ... Gek genoeg geeft men graag subsidies aan bedrijven maar niet aan de publieke samenleving.”



Enkele dossiers die nu op de onderhandelingstafel liggen →

1. HET PENSIOENDOSSIER

Joris Lermytte, pensioenexpert voor ACV Openbare Diensten: “In mei lichtte de regering ons de pensioenhervormingen toe. Daar kwam weinig nieuws op tafel, maar men nam tenminste de moeite om het met ons door te nemen. In het zomerakkoord werden die teksten goedgekeurd door de ministerraad. Op basis daarvan hebben we tussen augustus en eind september onderhandelingen gevoerd met de overheid. Het stramien van onderhandelen bleef hetzelfde: we zitten tegenover een regering die de kaarten tegen de borst houdt. Dat wil zeggen dat ze vertelden wat er in de teksten staat en luisterden naar onze argumenten. En daar stopte het gesprek, we kwamen nooit tot een compromis of zelfs maar een conclusie. Het gevolg is dat we nog altijd wachten op de beslissingen van de regering.”

“De regering focust op werk promoten. Dat klinkt op zich positief, maar het wil tegelijkertijd zeggen dat men de rechten afbouwt voor wie door omstandigheden niet kan werken. Iemand die ziek is, langdurig verlof neemt om voor zichzelf te kunnen zorgen of werkzoekend is, zou die periodes niet meer meegeteld zien in de pensioenopbouw. Omdat de principes van de hervormingen goedgekeurd zijn, focussen we nu op bijsturingen. Voor elke maatregel hebben wij een aantal zaken op tafel gelegd. Dat gaat van de wijze waarop er ingegrepen wordt op de referentiewedde, tot het behoud van de pensioenopbouw voor langdurig zieken. We zien nu dat correcties worden aangebracht: ziekte zou geen malus opleveren en er komt voor het vervroegd pensioen een uitzondering voor het eerste jaar.”

TEKST
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE
Debora Lauwers

FOTOGRAFIE
Dorien De Wit



2. KOOPKRACHT BIJ LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

“We zijn sinds begin dit jaar aan het onderhandelen met de VVSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten) en de VVP (Vereniging Vlaamse Provincies) voor een volgend sectoraal akkoord. Die lopen helaas niet zo denderend, zodat we nu bekijken of we acties zouden overwegen om om er toch wat schot in te brengen”, zegt **Nathalie Hiel, nationaal secretaris lokale en regionale besturen van ACV Openbare Diensten.**

“In 2021 sloten we een sectoraal akkoord af met de afspraak dat we bij volgende

onderhandelingen zouden gaan voor een legislatuurakkoord met een koopkrachtverhoging voor het personeel. Ondertussen hebben we al een paar crisissen achter de rug die veel impact hadden op de budgetten van de lokale besturen. Daardoor spreken ze nu over afstoten van bepaalde dienstverleningen naar private partners in plaats van over koopkrachtverhoging. Dat maakt de onderhandelingen er niet gemakkelijker op, maar het betekent niet dat wij die koopkrachtverhoging op de lange baan schuiven. Die koopkracht is voor ons



Hans Clarysse
Gemeente Wevelgem

“IK DENK DAT VEEL MENSEN NOG NIET GOED BESEFFEN DAT DE OVERHEID ZEER ZWAAR AAN ONS PENSIOEN GAAT ZITTEN. EN IN DE TOEKOMST ZULLEN ONZE JONGEREN VEEL MINDER OVERHOUDEN. IK ZOU DAAR TOCH WEL WAKKER VAN LIGGEN EN MEE OP STRAAT KOMEN.”



Frederique Baele
Werkt in Hulp-gevangenis Leuven

“MIJN PENSIOEN IS ONZEKER EN DE SPELREGELS ZIJN PLOTS VERANDERD ZODAT WIJ — MET EEN ZWAAR BEROEP — LANGER MOETEN WERKEN. DE SITUATIE VAN DE GEVANGENISSEN IS OOK ZEER SCHRIJNEND. EN HET BLIJFT ALLEEN MAAR ESCALEREN.”



Jean Schoefs
Fedasil Sint-Truiden

“ER ZIJN TE VEEL BESPARINGEN IN ONZE SECTOR TERWIJL ER EEN GROTE TOESTROOM IS VAN MENSEN DIE OPVANG NODIG HEBBEN. DIT KUNNEN WIJ NIET VOLHOUDEN.”



Caroline Van Poucke
De Watergroep

“VANDAAG WAS GEEN OPTIE OM ER NIET BIJ TE ZIJN. ER LIGT VEEL TE VEEL OP DE PLANK DAT ONS ALLEMAAL AANBELANGT. ZEKER VOOR AMBTENAREN, MAAR EIGENLIJK VOOR IEDEREEN. SPECIFIEK OOK VOOR VROUWEN, DIE HEEL HARD GEVISEERD WORDEN DOOR DEZE REGERING.”

belangrijk want sinds 1993 is er in de lokale sector geen enkele verhoging van de loonschalen geweest. We worden nu al ruim 30 jaar aan het lijntje gehouden. Ook bij het laatste sectoraal akkoord deed men ons de belofte om iets te doen aan de loonbarema's. De lokale besturen vinden dat, gezien de huidige omstandigheden, die afspraak niet meer gerespecteerd hoeft te worden. De provinciebesturen gingen nog een stapje verder door bij het begin van de onderhandelingen te stellen dat ze uit het akkoord wilden stappen.”

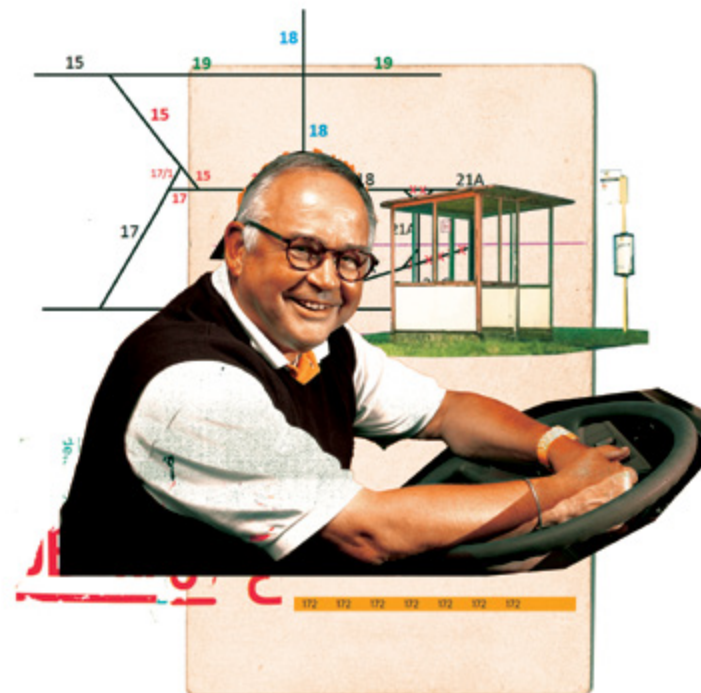
“We blijven aandringen op een verhoging van de koopkracht. Ondertussen zijn ze wel bereid om het bedrag van de maaltijdcheques te verhogen. In 2027 zou er een euro per cheque bijkomen en in 2030 nog eens een euro. Twee euro op zes jaar tijd lijkt in de verste verte niet op een koopkrachtverhoging, maar verder willen ze niet gaan. We zitten dus geblokkeerd. Er werd daarom door de onderhandelaars een

alternatief voorgesteld waarbij het voorziene budget volledig ingezet zou worden voor een verhoging van de loonschalen: op jaarbasis zou dat een loonsverhoging van gemiddeld 60 euro netto betekenen. Maar zelfs daar wil men geen gemeenschappelijke afspraken over maken.”

3. COMPROMIS GEMAAKT BIJ DE LIJN

“Het is nog wat prematuur om over onderhandelingen te kunnen praten en ik weet zelfs niet of we uit die premature fase raken”, zegt Jo Van der Hert van ACV Openbare Diensten Vervoer. “We hebben intussen drie keer samengezeten met de directie van De Lijn om af te toetsen wat de wensen en de mogelijkheden zijn. Er werden een aantal zaken becijferd, maar minister Annick De Ridder had De Lijn al laten weten dat ze geen bijkomende middelen voorziet voor een interprofessioneel akkoord rond lonen en arbeidsvoorwaarden. Dat klinkt niet erg hoopvol. Toch zien we nog mogelijkheden voor een compromis, bijvoorbeeld rond de mogelijkheid van een bonus cao 90 (een eenmalige, collectieve resultaatsgebonden bonus, red.).

“Het eisenpakket dat wij hebben ingediend heeft een kostprijs van 10 miljoen euro. Dat gaat onder meer over de bonus cao 90 en de eventuele verhoging van de maaltijdcheques met twee euro zoals de eerste minister met veel bombarie had aangekondigd. Veel werknemers denken dat die al in kannen en kruiken is, maar zolang de minister geen geld beschikbaar stelt, is die zekerheid er niet. Omdat iedereen langer moet werken, willen we ook spreken over een uitbreiding van de loonschalen of barema's. Ook dat





Jan Van Bogaert
40 jaar bij Defensie
gewerkt

“HET IS NIET OMDAT IK
GEPENSIONEERD BEN,
DAT IK MIJN COLLEGA'S
NIET MOET STEUNEN.
WE WERKEN VOOR
ONZE KINDEREN, VOOR
ONZE KLEINKINDEREN,
ACHTERKLEINKINDEREN
EN IK DENK DAT DIE BASIS
NU GELEGD WORDT. “



Karolien
Werkt bij Stad
Roeselare

“IK HEB MIJN LOOPBAAN
BEKEKEN OP MYPENSION:
DE EERSTE VIER JAAR VAN
MIJN LOOPBAAN ZULLEN
NAUWELIJKS MEETELLEN
VOOR MIJN PENSIOEN-
OPBOUW. DAT VIND IK
HELEMAAL NIET KUNNEN,
EN DAAROM BEN IK HIER.”

kost natuurlijk geld, wat de regering niet van plan is te geven. Waar ze wel over wil nadenken is het invoeren van een eenmalige anciënniteitspremie en een bijkomende anciënniteitsverlofdag voor mensen die 35 jaar in dienst zijn. Maar daar bereik je maar een heel beperkt aantal mensen mee, vandaar dat we opteren voor maatregelen die een impact hebben op alle medewerkers.”

“We hebben ook de huidige cao rond landingsbanen kunnen verlengen tot eind dit jaar en een principiësakkoord dat we deze tot 2029 gaan verlengen. Dat is alvast een klein stapje vooruit voor mensen die einde carrière zijn. Net als het integratiebeleid dat de directie wil uitvoeren voor mensen die na ziekte aangepast werk nodig hebben. We hebben in het kader van duurzaam werk ook gevraagd om het aantal uitzendkrachten te beperken en minder diensten uit te besteden. Ook daar hopen we binnenkort positief nieuws rond te krijgen.”



Livia Knierim
Onderaannemer
De Lijn

“IK BEN VROEGER VOOR DE
KINDEREN THUISGEBLEVEN
EN VROUWEN WORDEN
VANDAAG DOOR DEZE
REGERING HET HARDST
GERAAKT. OOK ONZE
SECTOR WORDT STEEDS
ERGER GERAAKT. WE
HEBBEN DE INDRIJK DAT WE
ROBOTS ZIJN DIE ACHTER
EEN STUUR ZITTEN EN OP
STEEDS KRAPPERE TIJDEN
MOETEN RIJDEN WANT ER
MOET BESPAARD WORDEN.”



Greetje Wix
Werkt bij VDAB

“WIJ MOETEN HEEL ZWAAR
BESPAREN TERWIJL WE
TOCH EEN BELANGRIJKE
FUNCTIE HEBBEN OM
MENSEN TE BEGELEIDEN
NAAR EEN JOB. DUS DAT IS
HEEL CONTRADICTORISCH.
HET IS OOK VEEL MAKKE-
LIJKER VOOR DE REGERING
OM DE INKOMSTEN TE
HALEN BIJ DE WERKENDE
MENSEN. EEN INDEX-
SPRONG BIJVOORBEELD,
DIE IS ZEER VOELBAAR
VOOR VEEL MENSEN, MAAR
DE GROOTVERDIENERS
VOELEN DAT NIET.”

4. DEFENSIE

Defensie gaat er op materieel vlak enorm op vooruit. “Maar onze grote bezorgdheid is en blijft het personeel”, zegt **Frederic Bay, secretaris ACV Defensie**. “Sinds een aantal jaren nemen de investeringen toe, maar als je 30 jaar alleen maar hebt bespaard, dan is zowat alles aan vernieuwing toe. Helaas gaat maar een heel klein percentage van de investeringen naar personeel en komt er ook nog eens de verhoging van de pensioenleeftijd van 56 naar 67 jaar bij.”

De drie vakbonden zaten op 6 november samen met afgevaardigden van de regeringspartners van minister Francken. “We hebben hen die dag onze noden en pijnpunten kenbaar gemaakt. Naast onze bekommernissen rond het pensioen maken we ons ook grote zorgen over de leegloop bij Defensie. Heel wat militairen kiezen een andere job. Het eerste jaar stopt een derde van de nieuwe aanwervingen. Militairen kennen ook geen bescherming: ze worden 24/7 ingezet. Wij vragen ook dat elk uur dat ze ingezet worden, correct en eerlijk vergoed wordt. In juli zaten we samen voor een sociaal akkoord, om specificiteit te (h)erkennen en attractiviteit te verbeteren. Momenteel heeft één vakbond dat ondertekend, maar de drie grote vakbonden niet. In dat akkoord staan enkele voorstellen die al de goede richting uitgaan, maar er blijven heel wat onzekerheden. De drie overblijvende vakbonden hebben elk hun achterban geraadpleegd. Mits enkele extra aanpassingen en zekerheden zou een akkoord gevonden kunnen worden.”

“Een voorstel is dat militairen meer verlof kunnen opsparen voor het pensioen. Een

tweede voorstel is dat de rechtzetting van niet vergoede uren in het verleden, en de vele uren dat de militairen niet bij hun gezin konden zijn, niet enkel in geld maar ook in tijd kan opgenomen worden. Ons derde voorstel gaat over een rechtzetting van de weddeverhoging. In 2021 is er een onderhandeling geweest na 27 jaar stilstand. Via benchmarking werd duidelijk dat de lonen van militairen vergeleken met andere veiligheidsberoepen ver uit elkaar lagen. Deze rechtzetting zorgde voor een groot effect op de perequatie en de pensioenen van militairen, die immers ook rechtgetrokken zouden moeten worden. De toenmalige regering ging akkoord om een gedeelte van de loonsverhoging uit de wedde te trekken en als loopbaantoelage uit te betalen, zodat die niet mee zou tellen voor het barema en pensioen. En nu wil de huidige regering de perequatie helemaal afschaffen. Wij vragen dat in dat geval de toegekende loopbaantoelage ‘terug’ in de wedde gezet wordt. Zodat militairen eerlijk worden vergoed en een correct pensioen ontvangen.”

“Ons vierde voorstel pleit voor een beter welzijn voor militairen. Militairen vallen vaak buiten de wetgeving rond veiligheid, gezondheid en welzijn op de werkvloer. Ergens is dat logisch: ik toon vaak een foto waar Belgische militairen de rokende vertrekhal in Zaventem binnenlopen, terwijl iedereen naar buiten rent. Dat is de job en missie waar we voor opgeleid zijn. Maar daar mogen wel waarborgen tegenover staan, zodat een militair en diens familie vergoed worden wanneer hem of haar iets overkomt. Die garantie is er niet altijd. Een militair kan ook niet meer op medisch pensioen gesteld worden wanneer die militair gezien niet meer geschikt is.”



WIE

Shana Vandierendonck met kinderen Léon (9), Lua (6) en Aster (3)

KLANT BIJ

Speel-o-theek Lokeren

Shana Vandierendonck komt al zes jaar naar de Speel-o-theek in Lokeren, samen met haar kinderen Léon, Lua en Aster. “Na de geboorte van Lua ben ik voor de eerste keer langsgekommen. Kind en Gezin zit hiernaast en zij gaven mij een kaartje van de Speel-o-theek. Sindsdien komen we maandelijks terug.”

De Speel-o-theek bestaat 26 jaar en is een van de grootste publieke uitleendienstten voor speelgoed in Vlaanderen. Met een collectie van meer dan 2.000 stuks is er keuze zat voor kinderen van 6 maanden tot 12 jaar: van puzzels en verkleedkleden tot gezelschapsspelletjes en buitenspeelgoed. “We lenen speelgoed dat we thuis niet hebben en na vier maanden ruilen we het in voor iets anders. Zo hebben

we altijd nieuw speelgoed in huis, dat vinden de kinderen heel leuk.”

Hun favoriet? Lua denkt even na: “De trampoline! En de ijsjeskar, omdat ik er zelf mee kon rijden en ‘alsof’ ijsjes mee kon maken.” Shana glimlacht: “Die hebben we heel veel ontleend en uiteindelijk zelf gekocht.” Léon vult aan: “Ik ben fan van de puzzels en gezelschapsspelletjes.”

Shana vindt het aanbod zeer gevarieerd. “Je vindt iets voor elke leeftijd. Zowel kleine kinderen als oudere kinderen komen hier aan hun trekken.” Wat ze ook waardeert, is de laagdrempeligheid. “Vroeger betaalden we 5 euro per kind per jaar, maar sinds vorig jaar is het helemaal gratis. Dat maakt het nog toegankelijker.”

Wie redt ons openbaar vervoer?



Nieuwe tarieven, minder bussen en een ticketsysteem dat niemand begrijpt: het openbaar vervoer lijkt meer op een puzzel dan op een oplossing. Mobiliteitsexpert Kris Peeters en ACV-secretaris vervoer Jo Van der Hertten trekken aan de noodrem. “We herleiden onze burgers tot consumenten.”

TEKST
Stijn Fraeters

ILLUSTRATIE
Iris van den Akker

Jo Van der Hertten
Nationaal secretaris
ACV Openbare Diensten
voor de vervoersector



“Zonder extra investeringen gaat De Lijn ten onder. Het is de kroniek van een aangekondigde dood.”

De nieuwe NMBS-tarieven zijn net uitgerold (op het ogenblik van schrijven, red.). Met het abonnement train+ reis je goedkoper tijdens daluren en wordt de maximumprijs van een ticket begrensd.

Kris, je bent een fervent treinreiziger. Heb je er al een?

Kris: “Ik gebruik de trein zo vaak dat ik wel gek zou zijn om geen train+ te nemen. Toch is het verre van eenvoudig om een ticket te kopen. Aan de digitale kiosken moet ik tien schermen door voor ik kan afrekenen. Eerst dacht ik dat het aan mij lag, maar ik zie ook anderen worstelen of loketmedewerkers bestoken met vragen. Zo’n systeem moet voor iedereen toegankelijk zijn. Voor jongeren en ouderen tot boomers zoals ik. Nu voelt het als een hindernissenparcours.”

Creëert dat een drempel voor potentiële reizigers?

Kris: “Absoluut. Openbaar vervoer zou vanzelfsprekend moeten zijn.

Het nieuwe ticketsysteem lijkt niet getest op echte reizigers. Anders hadden ze wel gemerkt dat het veel te complex is.”

Jo: “Dat zie je bij veel nieuwe systemen: er wordt te weinig geluisterd naar ervaringsdeskundigen. Dat kunnen reizigers zijn, maar ook bestuurders of ander personeel van vervoersmaatschappijen. Hun kennis is gratis beschikbaar. Toch worden ze genegeerd. In plaats daarvan schakelt de overheid consultancy-bureaus in die weinig voeling hebben met de Vlaamse context. In 2019 probeerden ze voor De Lijn een Nederlands model te kopiëren, maar dat werkt niet zomaar. Vlaanderen heeft veel meer lintbebouwing en vooral een heel andere vervoersmentaliteit.”

Kris: “Daardoor voelen veel reizigers zich niet meer gehoord. De beslissingen worden immers genomen door mensen die mijlenver afstaan van de dagelijkse realiteit van de reizigers.”

Sociaal netwerk

Het Vlaams decreet Basisbereikbaarheid uit 2019 moest nochtans zorgen voor een efficiënter, duurzamer en flexibeler openbaar vervoer. Is dat niet gelukt?

Jo: “Integendeel, het heeft vooral geleid tot meer onbereikbaarheid. Men heeft het netwerk louter wiskundig hertekend, zonder te kijken naar de gevolgen voor de gebruiker. Dat is een totaal foute benadering. In plaats van te vertrekken vanuit de noden van burgers, keek men enkel naar rendabiliteit. Zo vielen veel kleine dorpen uit de boot.”

Bussen leeg laten rondrijden is toch moeilijk te verantwoorden?

Kris: “Dat is nu net het probleem. We zijn te ver doorgeslagen in die neoliberale denkwijze. Als enkel het economische telt, herleiden we burgers tot consumenten. Als je dan toch in cijfers denkt, doe het dan tenminste consequent. Wat met al die lege zitplaatsen in auto’s? Daar hoor je niemand over.”

Kris Peeters

Socioloog en
mobiliteitsdeskundige



“We maken mensen bewust afhankelijk van het auto-systeem en creëren zo een neerwaartse spiraal.”



Hoe bedoel je?

Kris: “De overheid geeft bergen geld aan salarismotoren en privéjets. Dat noemt men ‘werkingsmiddelen’, zonder voorwaarden. Voor openbaar vervoer spreekt men van ‘subsidies’, waar quota en rendement aan vasthangen. Dat kan je toch niet met elkaar rijmen? We maken mensen bewust afhankelijk van het autosysteem en creëren zo een neerwaartse spiraal. Elke kilometer met de auto kost de samenleving geld: aan onderhoud, ongevallen en impact op gezondheid en klimaat.”

Is dat dan anders bij een bus?

Kris: “Openbaar vervoer draait om veel meer dan reizen van punt A naar punt B. Hoe activeer je een werkzoekende als die niet op zijn sollicitatiegesprek geraakt? Hoe stimuleer je cultuur of verenigingsleven als mensen ‘s avonds niet meer thuis raken? Het openbaar vervoersnetwerk is een sociaal netwerk.”

Jo: “Inderdaad. Openbaar vervoer is een maatschappelijke opdracht. Je moet het voor elke burger in dit land voorzien. Nu ziet de politiek het vooral als een kostenpost. We besparen al sinds 2008. Hilde Crevits (voormalig Vlaams minister van Mobiliteit, red.) noemde het ooit: ‘Snoeien om te bloeien’. Intussen betalen we méér voor minder dienstverlening. Het is niet bloeien, maar bloeden geworden.”

Troonsafstand

Toch komen er nog besparingen aan. De Lijn moet het in 2026 met 30 miljoen euro minder doen. Wat betekent dat concreet?

Jo: “De interne werking van De Lijn is al kapot bespaard. Je kan niet nóg meer druk leggen op het personeel: het ziekteverzuim en verloop is nu al enorm. De enige optie is het aanbod verder inkrimpen. En dus is opnieuw de reiziger de dupe. We zijn aan een point of no return gekomen: zonder extra investeringen gaat De Lijn ten onder. Het is de kroniek van een aangekondigde dood.”

Kris: “Soms lijkt het wel de bedoeling. Door te tonen dat het niet werkt als overheidsbedrijf, maken ze de hoofden rijp voor privatisering. ‘Zij zullen het wel beter doen’, hoor je dan.”

Jo: “Ze zullen het vooral duurder doen.”

Wat is er nodig om het tij te keren?

Kris: “In elk stadscentrum bouwen we nieuwe parkings en laadpalen. Dat zijn magneten voor auto’s. We investeren miljarden in onze verzadigde wegen om toch nog wat capaciteit bij te krijgen. Tegelijk moet het openbaar vervoer steeds meer inboeten. Dat staat toch volledig haaks op de beoogde modal shift naar duurzamer vervoer? Die hiërarchie zit compleet fout. Het is een troonsafstand aan Koning Auto: we geven onze maatschappelijke plicht op en laten de onbeheersbare wagen zijn gang gaan. Neem nu – voor het te laat is – politieke keuzes die openbaar vervoer en duurzame mobiliteit logischer maken. Zo draai je die neerwaartse spiraal om en krijg je veerkracht.”

Jo: “We moeten niet besparen, maar investeren en het aanbod opnieuw vergroten. Als je met het openbaar vervoer betrouwbaar, betaalbaar en frequent kan reizen, dan volgt de reiziger vanzelf.” 🗣️

“Ik doe dit enorm graag, zelfs al gaat het vaak over brandjes blussen.”

Nico Vanwynsberghe werkt al 27 jaar bij de VDAB en is sinds 2020 vrijgestelde voor ACV Openbare Diensten.

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Anton Coene

Zijn loopbaan begon in vacaturewerking als EWE (eerste werkervarings)stagiair in Kortrijk. Daarna werd hij cursistenconsulent, bemiddelaar en uiteindelijk 17 jaar teamleider. Maar zijn engagement voor de vakbond begon al van bij de start. “De aard van het beestje”, zegt hij. “Ik heb altijd een sterk rechtvaardigheidsgevoel gehad en wil graag helpen waar ik kan. Zo ben ik vrij snel nadat ik bij de VDAB begon, actief geworden in het militantencomité van West-Vlaanderen.”

Als militant – en nu als vrijgestelde – wil Nico vooral zijn collega’s helpen. “Je bent de ogen en oren op de werkvloer en hebt een belangrijke signaalfunctie. Collega’s kunnen met alles bij je terecht. Ofwel ga je er zelf mee aan de slag, ofwel geef je het door aan de vrijgestelde of de secretaris. Motiveren, ondersteunen, de juiste weg helpen zoeken ... zo zie ik mijn rol.”

Vandaag ondersteunt hij militanten en personeelsleden over heel Vlaanderen. “VDAB telt zo’n 4.700 medewerkers en alleen al van ACV zijn we met 68 militanten. Omdat de VDAB zo groot is, kan ik voltijds vrijgesteld worden. Een groot deel van mijn tijd gaat naar brandjes blussen: conflictbemiddeling en ondersteuning bij re-integratie. Er zijn ook veel overlegmomenten met het management. Meestal word ik gecontacteerd als er iets misloopt, maar toch doe ik dit enorm graag. Mijn drive blijft groot, zolang ik mooie verhalen zie van kansen en groei binnen de VDAB.”

Hij merkt geen al te grote bezorgdheid bij zijn collega’s over de aankomende eindigheid van de werkloosheidsuitkering. “Ik snap de ongerustheid bij de OCMW’s want dit zal ongetwijfeld leiden tot extra werkdruk, maar dat speelt minder bij ons omdat de mensen die riskeren hun uitkering te verliezen al ingeschreven zijn bij de VDAB. De maatregel die de werkloosheid inperkt, valt samen met een interne reorganisatie die werkzoekenden meer op maat zal helpen, waardoor we het traject zo kort mogelijk kunnen houden. Nu de uitkering na twee jaar stopt, willen veel werkzoekenden zelf sneller aan de slag. Anderzijds weten we dat sommigen intensievere begeleiding of opleidingen nodig hebben. Ons motto is dus: zo kort als mogelijk, zo lang als nodig.”

Toch leeft er wel bezorgdheid over veiligheid. “Collega’s vrezen dat deze maatregel tot meer agressie zal leiden. De VDAB is de enige openbare dienst waar iedereen vrij kan binnenlopen, dus we zijn een makkelijk doelwit. Gelukkig investeert de directie sterk in veiligheid: er komen bewakingsagenten op ‘hotspots’, een digitale noodknop en aangiftes bij de politie gebeuren in naam van VDAB en niet in naam van de consulent. Dat beschermt de collega’s beter.”

Andere zorgen gaan over de aangekondigde besparingen en pensioenhervormingen. “Mijn mailbox stond roodgloeiend toen politici spraken over de privatisering van de VDAB. De directie heeft intussen bevestigd dat de besparingen geen impact zullen hebben op het personeel. De meeste vragen die ik nu krijg, komen van oudere collega’s die zich zorgen maken over hun pensioen.”

Nico blijft positief over de samenwerking met de directie. “Voor personeelszaken zitten we op dezelfde lijn. De VDAB blijft investeren in werkbaar werk en veiligheid. Als vakbond blijven we een gelijkwaardige gesprekspartner. Tijdens discussies in het EOC spelen we de bal, nooit de man. Zo hoort het.”

OPENBARE DIENSTEN ZIJN GEEN KOSTENPOST

We hebben een druk jaar van acties en onderhandelen achter de rug. Dat was (en is) nodig met een Arizona-regering die drastisch blijft knippen in de openbare sector. De goedkope retoriek dat er nog “vet op de soep” zit, is niet alleen fout, maar rondt gevaarlijk voor de veiligheid en gelijkheid van elke burger en de economische stabiliteit.

Want openbare diensten zijn geen kostenpost, maar een investering in de samenleving. Bijgevolg ondervindt de hardwerkende burger het grootste nadeel van dat genadeloos gesnoei: hulpverlening wordt minder toegankelijk, veiligheid niet langer gegarandeerd, zorg wordt onpersoonlijk, openbaar vervoer onbetrouwbaar ... En uiteraard is ook het overheidspersoneel zelf slachtoffer.

Toch blijft deze regering volharden. Dat hebben we moeten vaststellen bij de opmaak van de begroting. De centenindex zal opnieuw werknemers en ambtenaren treffen, de federale overheid blijft kop van jut en flexijobs dreigen onverwijd hun intrede te doen in de openbare sector. Ook lokaal en Vlaams gaat het hard: geen enkel bestuursniveau ontspringt de dans.

We blijven dus voortdoen, aan de onderhandelingstafel en indien nodig met acties, en roepen elke beleidsmaker op om te investeren in plaats van te besparen.

*Ilse Heylen is
voorzitter
van ACV
Openbare
Diensten*



75%
IS TROTS OP HUN JOB IN
DE OPENBARE SECTOR

Cipiers in overvolle gevangenissen, buschauffeurs die met defecte en zelfs gevaarlijke bussen de straat op moeten, zorgpersoneel dat amper tijd heeft voor patiënten, loketbedienden die blootgesteld worden aan geweld, magistraten met een chronisch tekort aan middelen ... De personeelsleden binnen de publieke sector geven al langer aan dat het moeilijk is om de kwaliteit te leveren die ze willen. ACV Openbare Diensten bracht dat ongenoegen in kaart met de enquête ‘Prioriteit Kwaliteit’ onder personeelsleden van openbare diensten.

HELFT OVERHEIDSPERSONEEL OVERWEEGT OM BINNEN TWEE JAAR VAN JOB TE VERANDEREN

Met de enquête werd gepeild naar de tevredenheid van het personeel en naar de gevolgen van de besparingen op hun werkervaring. Bijna 7.000 personeelsleden vulden de enquête in. Uit de resultaten blijkt dat 75% onder hen trots is om in de openbare sector te werken. Gemiddeld geven ze hun job 3,3 (van 5) sterren. Opmerkelijk is wel dat 51,5% aangeeft uit te kijken naar andere jobmogelijkheden en overweegt om binnen dit en twee jaar van job te veranderen. 70% van hen is tussen 25 en 45 jaar. Dit onderzoek bevestigt de vrees van ACV Openbare Diensten. Wij waarschuwen er al langer voor dat heel wat kennis en kwaliteit verdwijnt uit de sector omdat jonge mensen betere arbeidsvoorwaarden én meer respect krijgen in de privésector.

Openbare diensten krijgen steeds minder middelen en mensen, maar er wordt wel meer en meer van hen gevraagd en verwacht. Dat leidt dan weer tot hogere werkdruk, blijkt ook uit de resultaten: 38,8% geeft aan dat er te weinig tijd is om opdrachten goed uit te voeren. 60% vreest dat de job niet vol te houden is tot de pensioenleeftijd.

De stijgende werkdruk, het chronisch tekort aan mankracht en het gebrek aan respect door de werkgever vormen dan ook de top drie van minpunten van werken bij de overheid.

Pluspunten zijn dan weer het contact met collega's, de relevantie en het belang van de job, en hulp kunnen bieden aan anderen. Dat laatste geeft eens te meer aan dat het overheidspersoneel zich bewust is van het feit dat openbare diensten onmisbaar zijn.

51,5%
KIJKT UIT NAAR
ANDERE JOB-
MOGELIJKHEDEN

70%
VAN HEN IS TUSSEN
25 EN 45 JAAR

GEMIDDELD GEVEN ZE HUN JOB



“WERKEN AAN WERKBAAR WERK IS EEN AANDACHTSPUNT
VOOR ALLE WERKNEMERS, MAAR ZEKER VOOR WIE DE JONGE
GENERATIE AAN BOORD WIL HOUDEN.” - Stefanie Notebaert

38,8%
GEEFT AAN DAT ER TE WEINIG
TIJD IS OM OPDRACHTEN
GOED UIT TE VOEREN

60%
VREEST DAT DE JOB NIET VOL TE
HOUDEN IS TOT DE PENSIOENLEEFTIJD

WERKBAAR WERK

De sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dragen al jaren de boodschap uit dat kwaliteitsvolle jobs nodig zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en langer doorwerken haalbaar te maken.

Ze zetten daarom resoluut in op ‘werkbaar werk’: werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, kansen biedt op bijblijven en bijleren, en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven. Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscentrum van de SERV, de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen sinds 2004 gedetailleerd in kaart via een grootschalige, schriftelijke bevraging.

Stefanie Notebaert is onderzoeker bij de Stichting Innovatie & Arbeid en werkte mee aan hun laatste werkbaarheidsmonitor. Die meet sinds 2004 de kwaliteit van de arbeid. “Het is belangrijk dat er wordt ingezet op werkbaar werk want we zien een duidelijk verband met de intentie om van job te veranderen, wat ook uit de resultaten van jullie enquête blijkt. Van de werknemers met een werkbare job (dit is werk zonder werkbaarheidsknelpunten) zocht 3,5% regelmatig naar een andere job. 0% behalen is onmogelijk: je zult altijd een deel hebben dat van job wil veranderen om verschillende redenen. Gaan we naar één knelpunt, dan komen we al op 9,6% uit. Bij twee of meer knelpunten zitten we al aan 27,8%. Inzetten op de werkbaarheid zou dus een belangrijke motivator moeten zijn voor de werkgever, zeker in tijden van arbeidsmarktkrapte.”

Hoe kun je de groep die van job wil veranderen, proberen te behouden?

“Door te werken aan werkbaar werk. Dat doe je door preventief de risico's op de werkvloer aan te pakken. Risico's als hoge werkdruk waarbij de werknemer te veel werk moet doen in te korte tijd. Ook emotionele belasting door aangrijpende gebeurtenissen, zoals patiënten met een aangrijpend verhaal of een lastige klant aan de balie, verhoogt de taakeisen. Fysiek belastende jobs vormen ook een risico. Hulpbronnen kunnen

ervoor zorgen dat je met die hoge taakeisen aan de slag kan. Dan hebben we het over voldoende afwisseling in het werk, autonomie en steun van de leidinggevende.

Werken aan werkbaar werk is een aandachtspunt voor alle werknemers, maar zeker voor wie de jonge generatie aan boord wil houden. Wat bij onze bevraging opviel, is dat het vooral jongeren – tot 35 jaar - zijn die van job willen veranderen: 15,9%. Bij 35-plussers ligt dat op 9,2%. Jongere werknemers aan boord houden vraagt dus extra inspanningen.”

Je kunt te hoge werkdruk toch niet los zien van het tekort aan personeel?

“In de werkbaarheidsmonitor is niet gevraagd naar de oorzaak van hoge werkdruk. Niemand zal ontkennen dat hoge werkdruk gelinkt is aan het aantal personen dat het werk moet doen. Zo kunnen openstaande vacatures of ziekte van collega’s de werkdruk doen toenemen. Maar ook slechte organisatie van het werk of technische problemen kunnen de werkdruk verhogen.”

Wat zien jullie bij de openbare sector?

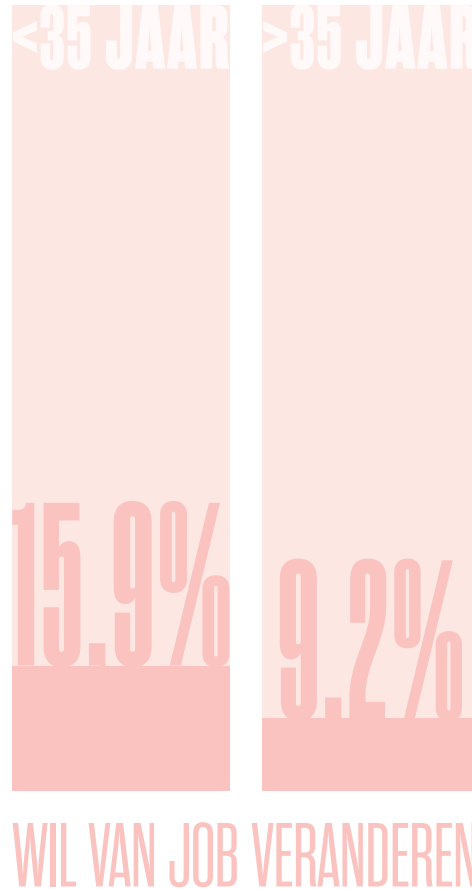
“We zien dat de vroegere voorsprong die het openbaar bestuur had ten opzichte van andere werkgevers, verdwenen is. Dat gaat dan zeker over werkstressklachten en motivatieproblemen. Maar ook de voorsprong op het vlak van de werk-privébalans is weg. Vroeger scoorde de openbare sector beter voor werk zonder werkbaarheidsknelpunten. Dat ligt nu gelijk met de privé, wat in feite dus een achteruitgang betekent en op langere termijn tot slechtere cijfers zal leiden.”



“WE ZIEN DAT DE VROEGERE VOORSPRONG DIE HET OPENBAAR BESTUUR HAD TEN OPZICHTE VAN ANDERE WERKGEVERS, VERDWENEN IS.” - Stefanie Notebaert

Waar is vooral nood aan?

“Vandaag kampt één op drie Vlaamse werknemers, ongeacht de sector, met werkstressklachten en een op vijf met motivatieproblemen. Als je als werkgever ergens op wilt inzetten dan lijkt het me logisch dat je inzet op de knelpunten die het slechtste scoren: werkstress en motivatie. We hebben ook onderzoek gedaan naar wat pas afgestudeerde jongeren nodig hebben om te functioneren in een job. Daaruit blijkt dat ze vooral op zoek zijn naar een leidinggevende die een soort gids is. Hun focus ligt op groeimogelijkheden en veel bijleren. Zulke coachende leidinggevers lijken toch te ontbreken in veel organisaties en bedrijven. Ook dat is een aandachtspunt.”



WIL VAN JOB VERANDEREN

Wie betaalt de prijs?

We dromen van de nieuwste smartphone, airfryer en andere snufjes die ons leven net dat tikkeltje makkelijker maken. Soms worden ze zelfs gepresenteerd als de weg naar een betere en duurzame toekomst. Zeker als het gaat om zonnepanelen, windturbines en elektrische auto's.

Helaas. De grondstoffen voor batterijen zitten diep in de grond. Ze worden naar boven gehaald door mijnwerkers die er dag en nacht zwoegen, onbeschermd en zonder uitzicht op een menswaardig leven.

Zij hebben nood aan én recht op een veilige werkplek, een leefbaar loon en betaalbare medische zorgen. WSM en haar partnerorganisaties strijden voor de rechten van deze mijnwerkers.

Jij ook?

Doneer nu via de QR-code.



Meer info: <https://actie.wsm.be/nl/eindejaar/gift-wsm-batterijen-groeien-niet-aan-de-bomen>



Vier keer NT in 2026

Vanaf volgend jaar valt NT Magazine nog vier keer per jaar in je brievenbus. Twee nummers voor de zomervakantie en twee nummers erna. Vooral de sterk toegenomen verzendkosten liggen aan de basis van deze beslissing.

Iets minder NT dus, maar we blijven ons uiteraard voor de volle 100% inzetten voor een kwalitatief en interessant NT Magazine.

Het eerstvolgende nummer mag je eind maart 2026 verwachten.

MUSEUM EPERON D'OR

ACV Openbare Diensten voerde massaal actie voor sterke openbare diensten op 25 november. Ook in het Izegemse schoen- en borstelmuseum Eperon d'Or.

Een 100-tal militanten zetten er symbolisch hun schoentje met de vraag om ook voldoende te investeren in belangrijke sectoren als cultuur, sport of jeugd.

Het museum werd niet toevallig gekozen. Door besparingen zal het vanaf januari 2026 moeten sluiten. En dat is voor de mensen en de vele vrijwilligers die er werken een slag in het gezicht. Een symbool dus voor de impact van de vele besparingen in openbare diensten.

