

NT

MAGAZINE

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | **Nr. 75** | 2026 |

N I E U W E T I J D — A C V

DOSSIER

Wat betekent de uitbreiding van de flexi-arbeid?

OCMW

Nieuw protocol om agressie tegen te gaan.

OP STAP

Naar het selectiecentrum van Defensie.

1 dag, 10 jaar later

HULPVERLENERS GETUIGEN





22

De klant

Agnes maakt gebruik van publiek poetsbedrijf Kotee.

NT | EDITIE N°75 |
COLOFON

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

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

COVER
©Reuters

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

04

Op stap

Naar het selectiecentrum van Defensie in Neder-Over-Heembeek.

06

De vraag

Tellen staking en militaire dienstplicht mee voor het pensioen?

07

De stelling

De grote besparingen in Brussel zijn een goede zaak.

08

Dossier flexi-jobs

Wordt flexi-jobs het nieuwe normaal?

14

Geweld bij het OCMW

Nieuw agressieprotocol voor het OCMW.

16

Tien jaar na de aanslagen

Drie getuigenissen vanop de eerste rij.

20

De militant

Jouri Bens is militant bij PZ Carma en lid van de scholenwerking van ACV Politie.



Op 12 maart verzamelden 100.000 mensen in Brussel voor een grote nationale manifestatie. Werknemers uit openbare diensten namen een prominente plaats in tijdens de betoging. Onze publieke sector wordt dan ook zwaar getroffen door zowel de pensioenhervorming als de besparingsmaatregelen van de Arizona-regering.

12 maart 2026
Kruidtuinlaan,
Brussel

OP STAP ...

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

VANDAAG het selectiecentrum van Defensie in het Militair Hospitaal Koningin Astrid in Neder-Over-Heembeek

TEKST
Eva Hugaerts
FOTOGRAFIE
Anton Coene



“De sporttest mag je na een maand opnieuw afleggen. We willen mensen niet verliezen door één mindere dag.”

Net als op de sporttesten kunnen kandidaten zich op enkele van de computertesten voorbereiden. Behalve op de psychotechnische vragenlijst. “Militairen moeten mentaal stabiel zijn, kunnen samenwerken en op elkaar vertrouwen.”

“We zoeken geen superhelden, wel gemotiveerde jongeren.”



Op een druilerige ochtend in februari is het al vroeg druk op de terreinen van het Militair Hospitaal in Neder-Over-Heembeek. In de wachtzaal van de Dienst voor Onthaal en Oriëntatie (DOO) zit het vol jongeren. Vandaag starten ze aan twee dagen van testen die uitmaken of een toekomst bij Defensie mogelijk is.

Vorig jaar passeerden hier 12.000 kandidaten, het hoogste aantal ooit. Dit jaar wil Defensie 2.800 militairen, 1.050 reservisten – waaronder 500 jongeren die een vrijwillig militair dienstjaar doen – en 960 burgers aanwerven. Elke dag komen meer dan 100 kandidaten over de vloer. Gemiddeld doorloopt een op drie sollicitanten het volledige selectieproces.

De recente brief van minister Theo Francken, die 17-jarigen warm maakt voor een vrijwillig militair dienstjaar, heeft de drempel verlaagd. Luitenant-kolonel Margot Van Waeyenberghe, communicatie-verantwoordelijke bij DOO, is blij met dit initiatief: “Bij jongeren merk ik veel enthousiasme. Het zijn eerder de ouders die we moeten overtuigen, maar als dat lukt zijn

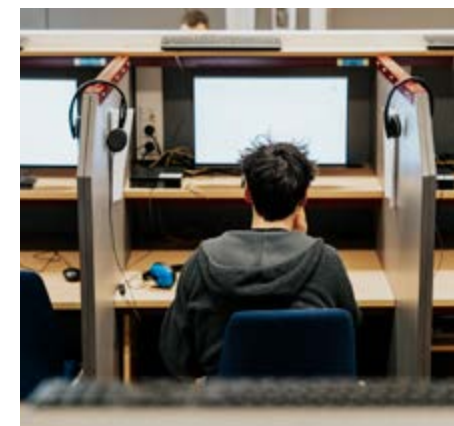
“Bij jongeren merk ik veel enthousiasme. Het zijn eerder de ouders die we moeten overtuigen.”

Margot Van Waeyenberghe

ze onze grootste ambassadeurs. Heel lang was een job bij het leger niet top of mind. Maar door de geopolitieke context is de interesse groter. Jongeren – en hun ouders – ontdekken tijdens infosessies dat Defensie meer is dan para's en F-35-piloten. Wij zoeken ook verpleegkundigen, IT'ers, technici, magazijniers, truckchauffeurs, mensen voor cyber of de marine.” Net als in de ‘gewone’ maatschappij zijn technische en medische profielen knelpuntberoepen in het leger.

De selectie bevat medische testen: een elektrocardiogram, oogtest, urine- en drugtest, proeven op de pc, een interview bij de selectie-psycholoog en sportproeven. “Geen Kamp Waes-toestanden”, lacht ze. “Met een algemene basisconditie kom je er. Tijdens de basisopleiding bouwen we verder.” Wie niet slaagt, krijgt een tweede kans.

20 procent van de kandidaten zijn vrouwen, wat doet hopen dat het percentage vrouwen bij Defensie, vandaag 13 procent, snel zal verhogen. “Een mix is beter”, vindt Margot Van Waeyenberghe, die 23 jaar geleden, na haar studies communicatiewetenschappen, voor Defensie koos. Daarom trekt ze zelf ook mee naar jobbeurzen en SID-ins. “Meisjes stappen makkelijker op mij af dan op mijn mannelijke collega's. Zichtbare rolmodellen zijn belangrijk.” Tegen de zomer weten 500 jongeren of ze mogen starten aan hun militair dienstjaar. Margot: “Defensie is als een verzekering. Je hoopt ze nooit nodig te hebben. Maar je moet wel voorbereid zijn.”





JORIS
LERMYTTE

Stafmedewerker
studiedienst

DE VRAAG

TELLEN MILITAIRE DIENSTPlicht EN STAKING MEE VOOR HET PENSIOEN?

Ja, militaire dienstplicht en staking tellen mee voor het pensioen. Voor de nieuwe mogelijkheid voor pensioen op 60 jaar en malus zou staking niet meetellen. Voor militaire dienstplicht zou dit intussen zijn aangepast.

Dienstplicht of gewetensbezwaarde

Joris: “Voor ambtenaren wordt de militaire dienstplicht (of het gewetensbezwaar) automatisch opgenomen in de loopbaan voor het ambtenarenpensioen. Voor werknemers geldt ook een gelijkstelling als je na deze periode aan de slag ging als werknemer. Burgerdienst telt op dezelfde manier mee.” Dat geldt zowel voor het pensioenrecht als bij de berekening van het pensioenbedrag.

Toch bij vervroegd pensioen 60/42

Militaire dienstplicht zou intussen vanaf 2027, na druk uit onder meer onze hoek, toch meetellen bij het nieuwe stelsel van vervroegd pensioen vanaf 60 jaar mits 42 loopbaanjaren met minstens

234 gewerkte dagen. Daarbij werd militaire dienstplicht (of het gewetensbezwaar) aanvankelijk niet beschouwd als ‘gewerkte dagen’.

Geen keuze maar verplichting

“Je dienstplicht vervullen of je tijd als gewetensbezwaarde was immers geen keuze, maar een verplichting. Om discriminatie te vermijden moet de periode altijd als ‘gewerkt’ beschouwd worden.”

Staking

Bij het meetellen van stakingen voorziet de pensioenhervorming ook enkele uitzonderingen. “Voor ambtenaren wordt sinds 1993 je deelname aan een georganiseerde werkonderbreking zoals een staking gezien als dienstactiviteit, zonder salaris weliswaar. Dat betekent dat zulke afwezigheden meetellen voor je pensioen binnen de beperkingen van het ‘loopbaankrediet’: dus voor maximum 20 procent van de diensten.” Voor werknemers telt enkel een erkende staking mee als een gelijkgestelde periode.

De aanneembaarheid en gelijkstelling gelden zowel voor het pensioenrecht als bij de berekening van het pensioenbedrag.

Twee uitzonderingen

Staking zou niet meetellen bij twee vernieuwingen van de pensioenhervorming: het nieuwe stelsel van vervroegd pensioen vanaf 60 jaar mits 42 loopbaanjaren met minstens 234 gewerkte dagen én de pensioenmalus voor loopbanen van minder dan 35 jaar met telkens ten minste 156 gewerkte dagen of 7020 gewerkte dagen (en ook de pensioenbonus).

“Dan zijn stakingsdagen plots ‘niet gewerkte dagen’. Dat vinden we een inbreuk op het stakingsrecht. Ook op dit punt moet de pensioenhervorming bijgestuurd worden.” ^{NT}

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

DE STELLING

Stelling

De grote besparingen in Brussel zijn een goede zaak

Deze stelling is

☐ waar

☒ waarschijnlijk

☐ onduidelijk

☐ onwaarschijnlijk

☐ niet waar

Intro

613 dagen hebben de Brusselaars moeten wachten op een regering, maar op 14 februari legde de nieuwe Brusselse regeringsploeg eindelijk de eed af. Een opluchting voor de Brusselaars en het personeel? Zeker! Maar wat met de aangekondigde besparingen?

Omschrijving

De regering wil de komende drie jaar 500 miljoen euro besparen op de administraties. Een enorme uitdaging, toch is Rudi De Coster, secretaris Brusselse overheden bij ACV Openbare Diensten voorzichtig positief. “Vooraf omdat de financiële shutdown vermeden is. Die zou zowel voor de inwoners als voor het personeel een echte ramp geweest zijn.”

De grote besparing kan het Brusselse gewest op langere termijn alleen ten goede komen, als die besparingen op de juiste manier gebeuren.

Rudi: “Het voorbije decennium is er onbezonnen aangeworven. Het geld werd slecht beheerd en uitgegeven in een wirwar van administraties en overheidsinstellingen, waar samenwerking ver zoek was. Door de geplande fusies en nieuwe structuren zal nu veel meer en beter moeten samengewerkt worden. Dat betekent minder verspilling van middelen, minder dubbel werk en meer transparantie. Een heel goede zaak voor de burger.”

Maar wat met het personeel? Rudi: “De regering maakt zich sterk dat er geen naakte ontslagen zullen vallen, maar de vrees is nu dat veel ambtenaren zélf zullen vertrekken, omdat we vermoeden dat er gemorrel zal worden aan de arbeidsvoorwaarden. En dan dreigen de sterkste krachten te vertrekken. We hopen dat samen met de nieuwe regering ook het sociaal overleg in Brussel op een nieuw elan verder kan.”

Conclusie

De grote besparingsoefening is noodzakelijk om de Brusselse financiën terug gezond te maken. De plannen om de administraties en overheidsinstellingen beter te laten samenwerken zijn een goede zaak, zowel voor de burger als voor de begroting. Sociaal overleg zal nodig zijn om te vermijden dat de arbeidsvoorwaarden slechter worden en de sterkste krachten vertrekken. ^{NT}



Flexi-jobs in de zorg

“We zijn goed op weg om kwaliteitsvolle zorg om zeep te helpen”, klinkt het bezorgd bij Jan Mortier, coördinator openbare zorg van ACV Openbare Diensten. “De invoering van flexi-jobs in de zorg zal verschillende statuten creëren en de sociale zekerheid en de algemene solidariteit ondermijnen. De kwaliteit en de continuïteit van de dienstverlening kan in het gedrang komen. Het tekort aan personeel in de sector is enorm, terwijl er

nog altijd veel te veel tijdelijke contracten gegeven worden. Mensen die vragen om meer uren te presteren krijgen daar zelfs de kans niet toe omdat die opgevuld zullen worden door flexi-jobs. Die laatsten gaan in de praktijk ook de mooiste uren kiezen, dat gebeurde eerder ook al bij interimarbeid en zelfstandigen. Terwijl je juist zou verwachten dat die de gaten in de uurroosters opvullen. Flexi-jobbers zullen sowieso plaats innemen van reguliere tewerkstelling. Er zal ook impact zijn op het vrijwilligerswerk. Meer en meer vrijwilligers kiezen ervoor om voor hetzelfde werk betaald te worden als flexi-jobber.”

De regering wil flexi-arbeid nu ook toelaten in de publieke sector. Waarom dat zo is en wat de voor- en nadelen zijn, leggen Inger De Wilde en Nathalie Diesbecq ons uit. Zij zijn respectievelijk professor arbeids- en socialezekerheidsrecht aan de UGent en stafmedewerker van de studiedienst van ACV.

Nathalie Diesbecq: “Om een flexi-job te mogen doen moet je minstens voor 80 procent elders aan het werk zijn. Voor de fiscale vrijstelling geldt een limiet tot 12.000 euro. Die is sinds begin dit jaar opgetrokken tot 18.440 euro. Een grote groep flexi-jobbers zijn gepensioneerd. Dat komt voornamelijk door onze lage wettelijke pensioenen.”

Ook veel jonge mensen doen een flexi-job.

Inger De Wilde: “In de grafieken van de RSZ zie je twee pieken: enerzijds de groep van twintigers en dertigers, anderzijds de gepensioneerd. Het gemiddelde jaarloon dat met flexi-arbeid verdiend wordt, is 2.800 euro voor iemand jonger dan 65. 65+’ers zitten aan meer dan het dubbele daarvan: 6.400 euro.”

Nathalie: “Het is logisch dat het bedrag bij jongeren lager ligt omdat die al een vier vijfde job hebben. Die kunnen natuurlijk niet eindeloos werken.”

Maar flexi-jobs is niet zonder risico.

Nathalie: “Er zijn buschauffeurs van De Lijn als flexi-jobber aan de slag bij private busondernemingen. Omdat er geen tachograaf is op de bussen van De Lijn die de rij- en rusttijden bijhoudt van de chauffeurs, kunnen ze twee shiften na elkaar doen: een keer bij De Lijn, een keer voor een privébedrijf. Dat is gevaarlijk.”

Is bijverdienen juridisch vastgelegd?

Inger: “De systematische opvolging van alle manieren van bijverdienen – flexi-arbeid is er maar één van – gebeurt eigenlijk niet. Het is een koterijensysteem om brandjes te blussen, zoals initieel in de horecasector.



Er zijn bij flexi-arbeid geen volledige bijdragen voor de sociale zekerheid, maar je bouwt wel pensioen op, arbeidsongeschiktheidsdagen en gewerkte dagen voor de werkloosheidsverzekering.”

Nathalie: “Die rechten in de werkloosheid kan je wel niet benutten omdat een flexicontract een dagcontract is.”

Inger: “De teller van het aantal gewerkte dagen loopt wel door, net als die voor het pensioen. Werkgevers betalen 28 procent sociale zekerheid op flexi-arbeid. Maar er is een volledige vrijstelling van de persoonlijke bijdrage, die normaal 13,07 procent bedraagt. Daardoor liggen bruto en netto quasi gelijk voor de flexi-jobber.”

Nathalie: “Een werkgever heeft ook geen vaste arbeidsovereenkomst met een flexi-jobber. Dat wil zeggen: geen verplichtingen bij ziekte, geen jobzekerheid voor de werknemer en geen bescherming bij ontslag.”

Toen het systeem in 2016 werd ingevoerd, verwachtte men dat het veel jobs zou creëren.

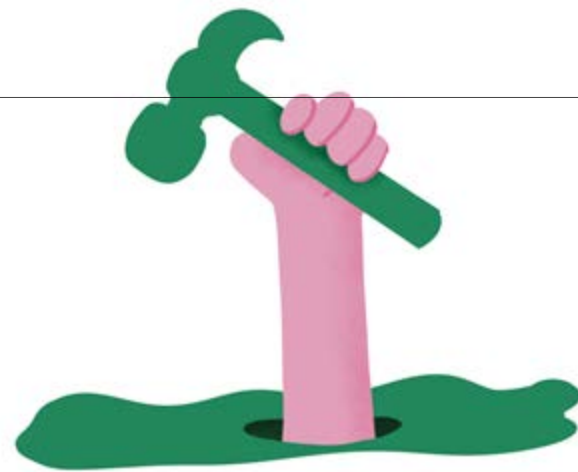
Nathalie: “Het creëert gedeeltelijke tewerkstelling, maar biedt kortgeschoolde werkzoekenden veel minder perspectief op een vaste job. Door de uitbreiding vallen zij nu volledig uit de boot.”

Inger: “Als je in het weekend naar de supermarkt gaat, zie je studenten en gepensioneerden aan de kassa. Werkgevers houden zo de kern van hun vaste medewerkers beperkt. Studenten mochten vroeger enkel in schoolvakanties en de weekends werken. Ondertussen mogen ze al 650 uren werken, bijna een derde van een voltijdse tewerkstelling.”

Nathalie: “Die studenten bouwen wel geen enkel recht in de sociale zekerheid op. Met de lange studieloopbanen is dat nefast.”

In 2024 liep de sociale zekerheid 93 miljoen mis door de verlaagde bijdragen.

Inger: “De tekorten komen niet enkel door flexi-jobs, maar ook door de taxshift en vrijstellingen op extralegale voordelen zoals



"DOOR DE UITBREIDING VALLEN KORTGESCHOOLDE WERKZOEKENDEN VOLLEDIG UIT DE BOOT."

NATHALIE DIESBEGG

bedrijfswagens. We gaan er nog altijd van uit dat de sociale zekerheid in hoofdzaak gefinancierd moet worden door bijdragen op het loon. Misschien zijn er ook systemen denkbaar waarbij de financiering vooral gebeurt vanuit belastingen.”

Nathalie: “ACV heeft niets tegen mensen die een flexi-job willen doen, maar het concept moet her gedacht worden. Bij de invoering werkten er 10.000 mensen met dat statuut in de horeca, nu zijn er meer dan 200.000 flexi-jobbers. Als dat ook zo evolueert in de publieke sector vragen we ons af wat dat zal betekenen voor de kwaliteit van de dienstverlening.”

Inger: “In de publieke sector is er een striktere aanwervingsprocedure met vaak ook bepaalde diplomavereisten. Die gelden ook voor flexi-arbeid. Vooral de lokale publieke sector heeft veel moeite om bepaalde profielen te vinden.”

Nog een trend: mensen werken een dag minder in de week om te flexi-jobben.

Inger: “Dat gaat niet van de ene op de andere dag, er geldt een wachttijd van zes maanden. En je mag reguliere arbeid en flexi-arbeid niet bij dezelfde werkgever combineren.”

En bij een groep die verschillende woonzorgcentra in handen heeft?

Nathalie: “Dat was verboden, maar zal nu wel kunnen. Hetzelfde verhaal bij horecagroepen.”



Wat zijn de gevolgen voor werknemers?

- Bij het verlies van een hoofdjob (bijvoorbeeld een 80%-tewerkstelling) valt het flexi-inkomen volledig weg, waardoor het vervangingsinkomen sterk daalt.
- Flexi-jobbers bouwen wel sociale rechten op zoals pensioenopbouw, werkloosheidsverzekering of ziekteuitkering maar dragen hier zelf niet aan bij.
- Werknemers die kiezen voor deze formule blijven economisch en sociaal kwetsbaar, ook al genereren ze een hoger netto-inkomen op korte termijn.



De federale regering wil deze zomer flexi-arbeid uitbreiden.

Inger: “In de kinderopvang is het momenteel beperkt tot 20 procent ten opzichte van de vaste jobs.”

Nathalie: “De flexibilisering van de maatschappij zal uiteindelijk ook wegen op mensen met reguliere jobs want de druk om te presteren zal verhogen.”

Inger: “Er zijn ook maatregelen in het regeerakkoord die binnen de reguliere arbeid meer flexibiliteit toelaten. We zien dus een flexibilisering aan dubbele snelheid. Als beleidsmaker moet je er dan wel voor zorgen dat mensen dat kunnen volhouden tot aan hun pensioenleeftijd. Ik begrijp de frustratie van de vakbond maar al te goed. Je krijgt hervorming op hervorming maar die lijken vooral in één richting te gaan: langer werken en meer flexibilisering. Maar op maatregelen voor duurzamer werk wachten we nog altijd. Ook het aantal mensen dat verschillende jobs combineert stijgt. Dat is niet altijd uit noodzaak. Mensen willen wel voltijds werken, maar niet in één job.”

Nathalie: “We moeten die evolutie toch nauwgezet volgen, ook in de publieke sector. Want het is niet de bedoeling dat dit het standaardmodel wordt.”

Inger: “De publieke sector is minder piek- en conjunctuurgebonden. De interesse voor flexi-arbeid gaat vooral over knelpuntfuncties.”

Het kan wel als een breekijzer fungeren: als je het eenmaal toelaat zie je snel een uitbreiding.

Inger: “De regels voor aanwerving blijven in principe dezelfde.”

Nathalie: “Ze kunnen wel aan functieomschrijvingen beginnen morrelen. Door deeltaken eruit te halen waar je geen kwalificaties voor nodig hebt. Maaltijden bedelen in woonzorgcentra bijvoorbeeld.” ●



Gerry D’Hooge is begeleider wonen en leven in het woonzorgcentrum Jacky Maes in Bredene. Hij is al 10 jaar een gedreven militant voor ACV Openbare Diensten en sinds 2021 ook lid van het Vlaams zorgcomité.

“In het woonzorgcentrum bieden we een plaatsvervangend thuismilieu aan. Dat lukt het beste als je als personeelslid de bewoners goed kent. Wanneer iemand sporadisch zou inspringen en niet de gewoontes en achtergrond van onze bewoners kent, kunnen er problemen ontstaan. Vandaag werken hier nog geen flexi-jobbers, maar er staan wel vacatures open voor chauffeur voor het dagverzorgingscentrum, cafetariamedewerker en logistiek medewerker.

Binnen het Vlaams zorgcomité is het toelaten van flexi-arbeid een delicate discussie. We begrijpen dat mensen willen flexi-jobs, bijvoorbeeld als hun inkomen te laag is. Bovendien is niet elke werkgever in de zorgsector bereid om fulltimecontracten te geven. Ze zetten personeel liever in wanneer de fysieke zorgvraag het grootst is: ’s morgens en ’s avonds. Maar in een WZC gaan we niet enkel om met de fysieke zorg maar ook met het mentaal welzijn van de bewoners. Daar staat geen uur op. Het grote probleem is dat onze job niet aantrekkelijk is. De verloning van de onregelmatige uren en van het nacht- en weekendwerk en het ontbreken van een vast uurrooster spelen daarbij een rol. De onderbroken diensten ’s morgens en ’s avonds vallen net op hetzelfde tijdstip dat ook de zorg thuis nodig is. En dus haken mensen af. Gelukkig worden die diensten bij ons WZC niet meer standaard ingepland. Wie toch een onderbroken dienst doet, wordt daarvoor vergoed, gecumuleerd met de andere vergoedingen. Deze aanpak legt onze werkgever geen wind-eieren: op onze vacatures komt meer volk af.”

Na de flexibus nu ook de Flexichauffeur

Sinds 2024 zijn flexi-jobs mogelijk voor chauffeurs in de privésector. Door de wetswijziging zal dit vanaf dit jaar ook bij De Lijn mogelijk zijn. “Dat brengt grote gevaren met zich mee”, volgens Jo Van der Hert, nationaal secretaris openbaar vervoer bij ACV Openbare Diensten. “Bij de openbare busdiensten is geen tachograafplicht, dus is er geen

controle op rij- en rusttijden. Chauffeurs kunnen na een nachtschift in een privébedrijf meteen aan hun rit voor De Lijn beginnen, met alle risico’s van dien.” Controlemechanismen inbouwen voor flexi-jobroutes zonder tachograafplicht en voor de veiligheid is dan ook prioritair.

Privé-aanbieders maken intensief gebruik van flexi-jobs. Binnen een middelgrote bedrijvengroep worden maandelijks gemiddeld 20.000 uren gepresteerd onder dat statuut. De sector telt 264 actieve bedrijven, die samen 3.371 flexi-jobbers tewerkstellen. Bij een gemiddelde van 20 uur per week vertegenwoordigt dit ongeveer 1.774 voltijdse arbeidsplaatsen. Het gaat hier niet om occasionele inzet, maar om een structureel georganiseerd model van onderbescherming en onderfinanciering.



Nancy Graauwmans is sociaal inspecteur bij de RVA in Antwerpen.

“Ik heb daarnaast ook een flexi-job in een supermarkt. Dat is niet per se een vaste dag in de week, het hangt er een beetje vanaf. Ik combineer het met mijn voltijdse job bij de RVA, vaak doe ik het ’s avonds na mijn werk. Ik doe dit uit noodzaak. Ik ben alleenstaande ouder, dus financieel gezien is dit interessant om iets bij te verdienen. Eerst dacht ik aan een flexi-job in de horeca, maar dat mag niet door mijn functie als sociaal inspecteur. Omgekeerd kan je geen sociaal inspecteur zijn als flexi-jobber. Dat heeft te maken met het sociaal strafwetboek, er zou belangenvermenging kunnen ontstaan. Ik denk sowieso niet dat de RVA zich zal openstellen voor flexi-arbeid.”



WAT BEVEELT ACV AAN?

ACV geeft een aantal adviezen aan de beleidsmakers om uit deze ongezonde situatie rond flexi-arbeid te komen:

- Flexi-uren omzetten in vaste of deeltijdse arbeidsovereenkomsten.
- Fiscale stimulansen voor structurele aanwervingen en het aandeel flexi-jobs reguleren en beperken tot uitzonderlijke situaties of seizoenspieken.
- Verplichte rapportage over flexi-inzet in het sociaal jaarverslag.
- Een minimale bijdrage voor alle werkvormen.
- Een centraal register voor cumulatieve arbeidstijd.
- Plafond van 12.000 euro per jaar per flexi-jobber.
- Enkel voor sectoren met objectieve nood aan flexibiliteit.
- Monitoringsysteem om misbruik, druk en risico’s aan te pakken.

Naar aanleiding van de moord op Erik Boone zette ACV Openbare Diensten het agressiebeleid opnieuw op de agenda van het Comité C1 (het Vlaamse onderhandelings-comité voor provinciale en lokale overheidsdiensten). Daar kwam de technische werkgroep 'Agressie' uit voort, die onlangs bijsturingen van het agressieprotocol voorstelde. Zo'n protocol legt vast hoe lokale en provinciale overheidsdiensten moeten omgaan met agressie. "Een absolute verplichting als het van ons afhangt", zegt **Nathalie Hiel, nationaal secretaris lokale en regionale besturen voor ACV Openbare Diensten.**

Bestaan er cijfers over het aantal agressiegevallen?

"Er bestaat geen globale rapportering. We moeten naar een centrale registratie om te weten waarover het gaat. Pas dan kan je preventief maatregelen treffen. Er moet daarom een goede definitie komen van wat we onder agressie verstaan. Want agressie ervaren kan heel subjectief zijn: sommige mensen tillen er niet zwaar aan als ze worden uitgescholden, anderen kunnen daar een week niet van slapen. Die subjectiviteit is een deel van het probleem, want het zorgt ervoor dat niet alles wordt gemeld. En vergeet niet dat fysieke agressie meestal begint met roepen en tieren. De rol van leidinggevend is heel belangrijk. Zij moeten bij agressie figuurlijk achter de medewerker en er letterlijk voor gaan staan."

ACV Openbare Diensten heeft campagnes gevoerd als 'Iedereen verdient een job zonder geweld' en 'OCMW in nood'.

"Agressie is een breed maatschappelijk probleem en dat ondervinden de publieke diensten als geen ander. 'Iedereen verdient een job zonder geweld' richtte zich op alle openbare diensten, 'OCMW in nood'

AGRESSIE

IS NOOIT GOED TE PRATEN, MAAR VAAK WEL VOORSPELBAAR.

TEKST
Willem-Jan van Ekert

Er komt een protocol aan over omgaan met agressie bij de OCMW's. De tragische aanleiding was de moord op maatschappelijk werker Erik Boone in Gent en het toenemende geweld op medewerkers van het OCMW. Zal dit nieuwe protocol voldoende zijn om de medewerkers te beschermen?

specifiek op OCMW-medewerkers omdat we voorspelden dat door de regeringsmaatregelen de agressie zou toenemen. En dat blijkt dus het geval te zijn. Als je de rekening niet meer kunt betalen, is de kans groot dat de stoppen doorslaan. Agressie is nooit goed te praten, maar vaak wel voorspelbaar. Juist daarom moeten besturen bij beleidsbeslissingen nadenken over de mogelijke gevolgen."

Wat moet er nu gebeuren?

"In de eerste plaats de centrale registratie van agressiegevallen. Bij de Vlaamse overheidsdiensten werkt men aan een nieuw registratiesysteem, dit moet er ook komen voor lokale en provinciale besturen. Sensibiliseren - zowel van burgers als van personeel - blijft heel belangrijk. Ook goede nazorg is voor ons een prioriteit: met name de psychische nazorg schiet soms wat tekort. Verder is de juridische ondersteuning van het personeel belangrijk, net als risicoanalyses maken want die vormen de basis voor latere maatregelen. En last but not least: de nultolerantie tegenover elke vorm van agressie."

Een aantal van de maatregelen rond beveiliging bijvoorbeeld zullen geld kosten. Heeft de Vlaamse overheid daar iets voor voorzien?

"Er is voorlopig geen budget vanuit Vlaanderen om lokale besturen te ondersteunen. Zelfs zonder budget zien wij enkele oplossingen. Als het OCMW-gebouw geïsoleerd ligt van andere gemeentelijke diensten, neemt het onveiligheidsgevoel van het personeel toe bij late openingsuren. Een aanpassing van de openingsuren kan dan helpen. Gelukkig zijn we nu op een punt beland dat iedereen beseft dat agressie geen 'part of the job' mag zijn."

NULTOLERANTIE TEGEN AGRESSIE BIJ OCMW GENT



Mieke De Leu is maatschappelijk werker bij het OCMW Gent. De moord op haar collega Erik maakte het probleem van agressie bijzonder pijnlijk duidelijk. "In onze welzijnsbureaus hebben we bijna dagelijks te maken met agressie. Meestal verbaal, fysiek gelukkig minder. Maar we hadden nooit gedacht dat het zo'n extreme vorm als tegen Erik zou aannemen. Sinds zijn dood namen we alle bestaande kaders en vormen rond agressie weer onder de loop. Via nieuwsbrieven leggen we uit wat nultolerantie inhoudt, zodat iedereen op één lijn staat."

We hebben veel kwetsbare cliënten die overal met hun hoofd tegen de muur lopen. We begrijpen dat er dan soms frustratieagressie geuit wordt. Dat is niet persoonlijk gericht op de maatschappelijk werker, maar op de maatschappij of het OCMW. Die vergoelijking van verbale agressie gebeurt nu niet meer. We volgen nu een stappenplan. Bij agressie wijzen we de cliënt meteen op zijn of haar gedrag. Als dat niets uithaalt, zetten we het gesprek en de hulpverlening even on hold, tot er een gesprek is tussen leidinggevende en cliënt. Een duidelijk signaal dat we dergelijk gedrag niet tolereren. Is er sprake van herhaalde verbale of fysieke agressie, dan mag de cliënt niet meer binnen. Een volgend gesprek vindt dan plaats op het politiekantoor."

Jammer genoeg voelen de meest kwetsbaren zich niet veilig in onze huidige samenleving. Door de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd en strengere controle bij personen met een invaliditeitsuitkering, voelt men zich aangevallen in de basisbehoeften. Onzekerheid en woede bouwen zich op en dan komen ze bij ons. We kunnen dan nog zoveel afspraken maken, kaders schetsen en opleidingen geven als we willen, maar in die gevallen zal een agressieprotocol de agressie niet verminderen. Daarvoor moet meer gebeuren. Als minister Van Bossuyt verklaart dat mensen hun leefloon verliezen wanneer ze agressie tonen, helpt dat ook niet echt. Sinds Eriks dood zetten we ook in op fysieke beschermingsmiddelen zoals mobiele alarmknoppen en camerabewaking. Ook die kunnen niet voorkomen dat een potje kan overkoken. Om dat wel te kunnen, moet de samenleving fundamenteel veranderen."



10 JAAR NA DE AANSLAGEN

“Sommige collega’s zijn tot op de dag van vandaag niet terug komen werken...”

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Josefen Tondeleir

Op 22 maart 2016 schrikten bomaanslagen de luchthaven van Zaventem en het metrostation van Maalbeek op, met verschrikkelijke gevolgen. Wij spraken met drie getuigen vanop de eerste rij: werknemers uit de openbare sector die toen moedig werk verrichtten, maar dat als hun job beschouwen. Lees hier hun beklijvende verhaal.

“IK BLEEF NAUW BETROKKEN BIJ DE NASLEEP, ALS EEN VORM VAN THERAPIE.”



Jan Feys werkt op de dispatching van Brandweer Brussel. Op 22 maart 2016 was hij vanaf 8 uur 's ochtends paraat. “Er stond die dag een oefening gepland naar aanleiding van de aanslagen in november 2015 in Parijs. Terroristen hadden toen op verschillende plaatsen tegelijk toegeslagen. In Brussel hadden we wel noodplannen voor een grote calamiteit, maar slechts op één enkele plek. Vandaar de geplande oefening.

Om 07:58 uur vond de eerste aanslag plaats, in Zaventem. Plots werden we overstelpt door binnenkomende berichten, zowel via de pers als de noodcentrale van Leuven. Onze eerste gedachte? Dat dit het begin van de oefening was.

Maar de oproepen bleven binnenstromen, voornamelijk bij de noodcentrale van Leuven omdat Zaventem in Vlaams-Brabant ligt. Brandweer Brussel werd meteen betrokken bij de coördinatie en hulpverlening. Normaal werken we met vier in de brandweerd Dispatching, waar we fysiek samen zitten met de noodcentrale, waar zeven mensen werken. Om 8 uur was er net een wissel van de wacht, maar door al die binnenkomende oproepen bleef iedereen aanwezig. Er was ook extra volk door de geplande oefening.

Een uur later kwam de melding van een explosie in het metrostation. Het was mijn taak om een inschatting te maken van de noden op het terrein en ploegen ter plaatse te sturen. Naast het metrostation hadden de hulpdiensten een café ingericht als vooruitgeschoven medische post om er alle gekwetsten naartoe te brengen. Van daaruit werden die door een arts toegewezen aan een ziekenhuis. In de late namiddag gebeurde ook nog een interventie door de brandweer in het appartement van de terroristen. Gelukkig bleken er geen explosieven aanwezig te zijn.

Hoe je dan thuiskomt na zo'n dag? Da's vreemd hé ... (er valt een stilte). De hele dag heb ik op automatische piloot gewerkt. Je wenst niemand toe wat er die dag gebeurde. Gek genoeg is dat wel de reden van je bestaan als hulpverlener.

Er is nadien psychische bijstand voor de hulpverleners voorzien, onder meer door een traumapsycholoog en gespecialiseerde ploegen, zoals FiST (Fire Stress Team). Uiteraard ging de aandacht in eerste instantie naar collega's die aanwezig waren bij de aanslagen. Maar ik heb toch het gevoel dat het te weinig was. Sindsdien is er wel wat veranderd. We zijn nu mee met de huidige wetgevingen en tools om multidisciplinair te werken, ook al vind ik dat laatste nog te weinig.

Ik heb mij erna met een aantal collega's beziggehouden met de transcriptie van alle communicatie van die dag en een tijdslijn gemaakt die diende als info voor het proces en de parlementaire onderzoekscommissie. Ik bleef nauw betrokken, als een vorm van therapie.”



“EN PLOTS BEN JE LEEG. KWAAD. MACHTELOOS. EEN GEVOEL DAT IK NIET KENDE.”



Xavier Jamart is officier bij Brandweer Brussel. “Op 22 maart om 8 uur begon ik aan mijn 24-uursdienst. In de hoofdkazerne beschikken we over drie colonnes die we gelijktijdig kunnen uitscharen naar een incident. Net na het appel kwam de oproep van een ontplofing op de luchthaven binnen. Ik was toen ingedeeld bij de ladderwagen van de tweede colonne. De eerste colonne reed uit naar Zaventem.

Er was een reden dat de tweede colonne in de kazerne bleef. Vier dagen ervoor, op 18 maart, heerste er grote euforie: de meest gezochte terrorist van Europa, Salah Abdeslam, was in Molenbeek opgepakt. Toen het nieuws over de ontplofing in Zaventem binnenkwam, dachten we daarom niet direct aan terreur maar aan een gasontploffing. Heel snel volgde de melding van een tweede ontplofing in Zaventem, toen beseften we dat er iets anders aan de hand was. Toch werd de tweede colonne niet uitgestuurd omdat het Brussels grondgebied ook beschermd moest blijven. Frustrerend, want via de walkietalkies hoorde je constant ‘Ziekenwagens, ziekenwagens’ roepen.

Iets over negen kwam de oproep binnen van een ontplofing in Maalbeek. Het was direct duidelijk dat het om een tweede aanslag ging. Wij waren als eerste ter plaatse bij de metrotoegang aan de Etterbeeksesteenweg. De glazen toegangsdeur lag in de middenberm, er kwam een grote rookwolk naar buiten. Mijn collega's van de pompwagen gingen direct de trap af naar het

perron, mijn collega en ik namen een brancard en volgden. Ondertussen kwam er al een eerste collega terug naar boven met een kind op de arm. ‘Het is daar verschrikkelijk’, riep hij. Op het moment dat ik de trap afdaalde, viel me de geur van stof en explosieven meteen op. Ik kwam terecht in een oorlogssituatie: dode en verminkte mensen, lichaamsdelen, zwaargewonden, een volledig opengereten metrostel ... Wat me ook verbijsterde: het was er muisstil. Na twaalf jaar dienst, was ik hier niet op voorbereid. Dit overtrof alles.

De eerste persoon die nog een teken van leven gaf, hebben we op de brancard gelegd, de trap opgedragen en naar een ambulance gebracht, om daarna direct terug naar beneden te gaan. Ik weet niet hoe lang we bezig waren tot een van de leidinggevendenden het sein gaf dat er geen overlevenden meer waren. Daarna hielp ik buiten mee met de coördinatie van de ziekenwagens. Ik zag collega's die voor de derde keer kwamen aanrijden, ik zag collega's mentaal instorten. Na de middag keerden we terug naar de kazerne. En plots ben je leeg. Kwaad. Machteloos. Een gevoel dat ik niet kende.

"OP HET MOMENT DAT IK DE TRAP AFDAALDE, VIEL ME DE GEUR VAN STOF EN EXPLOSIEVEN METEEN OP. IK KWAM TERECHT IN EEN OORLOGSSITUATIE."

Collega's die geen dienst hadden, boden zich spontaan aan om onze dienst over te nemen. We kregen meteen ook psychologische ondersteuning. Maar in eerste instantie praat je met collega's. Dat is heel emotioneel: er zijn veel

“NIEMAND WAS EROP VOORBEREID, MAAR TOT MIJN VERWONDERING VERLIEP DE EVACUATIE BIJZONDER GOED.”

tranen gevallen. Om half zeven kregen we van onze leidinggevende de keuze. Ik koos ervoor om door te werken. Er gingen collega's naar huis, anderen bleven doorwerken en sommige collega's zijn tot op de dag van vandaag niet meer terug komen werken ...

De volgende ochtend ging ik naar huis. Drie dagen later vertrok ik voor mijn volgende shift. Toen ik Brussel binnenreed, kreeg ik koude rillingen en stond mijn haar over heel mijn lichaam overeind. Ik kon mijn verhaal wel kwijt aan mijn vrouw en mijn vrienden, maar in de kazerne spreek je met mensen die het ook allemaal meemaakten. Dan heb je aan één blik voldoende om elkaar te begrijpen. Tot op vandaag.

Misschien had ik achteraf toch wat meer bijstand moeten vragen. In elk geval is er een stap vooruit gezet sinds 22 maart 2016. Daarvoor was psychologische ondersteuning niet vanzelfsprekend, de wereld en de bedrijfscultuur zagen er toen anders uit. Bij de brandweer moest je tegen alles kunnen, dat was de attitude. Na de aanslag zijn de communicatielijnen korter geworden en is praten algemeen aanvaard.”

Xavier Jamart is een van de getuigen in de documentaire '22/3 tien jaar geleden', nu te zien op VRT MAX.



Herbert Antonneau is controleur bij De Lijn. Meteen na de aanslagen op Brussels Airport startte een grootschalige noodprocedure op om honderden gestrande reizigers op te vangen. De luchthaven werd geëvacueerd en afgesloten, waarna passagiers en personeel werden opgevangen in de nabije omgeving. “Op het moment van de aanslagen, reed ik samen met een collega in een controlewagen in Sterrebeek. Via de dispatching kregen we de oproep om onmiddellijk naar de luchthaven te gaan. Amper tien minuten na de aanslag waren we ter plaatse. In die tussentijd werden ook veel buschauffeurs thuis gebeld met de vraag om bij te springen.”

In eerste instantie werden honderden mensen opgevangen in de sporthal van Zaventem. Tegelijk werd er op de luchthaven een hangar ingericht voor gestrande reizigers. “Ze kregen er allemaal een kleurtje: groen, geel of rood, naargelang de nood aan zorg. De niet- en minder zwaar gekwetsten brachten we met bussen van De Lijn en met commerciële touringcars naar de militaire kazerne in Peutie. Ik stond met een collega van dispatching in voor de coördinatie van het vervoer. Toen de kazerne vol zat brachten we tot in de nacht nog zo'n 1.500 mensen naar de Brabantse Leuven. Het Rode Kruis en de Civiele Bescherming hadden daar een medische hulppost en opvangcentrum met honderden veldbedjes ingericht. Niemand was hierop voorbereid, maar tot mijn verwondering verliep de evacuatie bijzonder goed. De reizigers waren natuurlijk verward door de gebeurtenissen maar uiteindelijk ook blij dat er opvang was.”

Twee weken na de ramp werden Herbert en zijn collega-dispatcher door de directie van De Lijn in de bloemetjes gezet voor hun coördinatie bij de evacuatie. ☺

“Mijn voldoening haal ik nu vooral uit mijn engagement als militant.”

Jouri Bens is sinds 2020 militant bij PZ Carma en lid van de scholenwerking ACV Politie.

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Anton Coene

Militant Jouri Bens startte zijn politiecarrière zo’n 26 jaar geleden, bij de laatste lichting van de rijkswacht. Na omzwervingen bij de lokale politie Antwerpen, internationale drugsbestrijdingsteams en een interne dienst na een zwaar arbeidsongeval, is de cirkel voor hem professioneel rond. Vandaag werkt hij terug bij de federale politie in de schoot van het gespecialiseerde C-UAS-team (Counter Unmanned Aerial Systems): het counter-droneteam van de Directie Openbare Veiligheid (DAS).

Wanneer we spreken over openbare ordehandhaving, denken de meeste mensen aan de sproeiwagens of de cavalerie. Maar de dreiging kan tegenwoordig ook uit de lucht komen. “Ons team focust op alles wat in de lucht hangt en daar niet hoort te zitten”, legt Jouri uit. Of het nu gaat om een festivalganger met een drone op Tomorrowland of een minder onschuldige drone bij een betoging of Europese top: een drone boven een massa kan voor enorme paniek zorgen, met alle risico’s van dien.

“In 99 procent van de gevallen gaat het om mensen die niet weten dat ze in een verboden zone vliegen”, aldus Jouri. Met radarsystemen detecteert ons team drones en hun piloten in realtime. Indien nodig wordt het signaal onderbroken en de drone uit de lucht gehaald, met een stevige boete erbovenop. “Elke opdracht is spannend, want elke drone is een potentieel gevaar. Een drone gaat snel, dus direct schakelen, duidelijk communiceren en strakke procedures zijn cruciaal.”

Sinds 2020 engageert Jouri zich ook als militant. Zijn engagement werd gevoed door zijn eigen ervaringen na een zwaar arbeidsongeval in 2009. Jouri werd tijdens een operatie opzettelijk aangereden door drugsdealers. Wat volgde was een jarenlange revalidatie en een administratieve lijdensweg. “Ik wilde werken, maar door starre regels onder het mom van ‘optimalisatieprocedures’ mocht ik niet herstarten op de nieuwe interne dienst waar ik al was aangenomen. Ik zat jarenlang betaald thuis tegen mijn zin.”

Die frustratie opende zijn ogen voor het belang van een sterke vakbond die écht naast de mensen staat. “Ik wilde niet zomaar lid zijn maar effectief iets betekenen voor collega’s die vastlopen in het systeem.” Als militant staat hij collega’s bij in tuchtzaken en treedt hij vaak bemiddelend op bij interne conflicten. “Ik krijg vandaag ook veel vragen over de pensioenhervormingen en wat die betekenen voor de politiemensen.”

Jouri merkt dat werken voor de mensen op het terrein uitdagender is dan vroeger. “De agressie tegen de hulpdiensten is de laatste jaren sterk toegenomen. Als er iets fout loopt, dan krijg je vandaag als agent minder steun. Mensen die kiezen voor een job bij de politie, brandweer of het leger doen dat met hun hart. Dat verdient meer respect.”

Hij staat heel nauw in contact met de collega’s die hij vertegenwoordigt, via onder andere een WhatsApp-groep. “Ik zal nooit iemand zomaar doorverwijzen maar eerst zelf aan de slag gaan. Daar betalen ze tenslotte hun vakbondsbijdrage voor, om geholpen te worden.”

OOK HULPVERLENERS WAREN SLACHTOFFERS

22 maart 2016. Een datum die in ons nationaal geheugen gegrift staat. Maar bij sommigen zijn de groeven dieper dan bij anderen.

Na de verwoestende aanslagen werd heel snel een onderzoekscommissie in het leven geroepen. Dit leverde een van de meest omvangrijke parlementaire rapporten ooit af.

Een groot deel van de technische en veiligheidsaanbevelingen met als doel betere inlichtingen, coördinatie en noodplanning werd uitgewerkt en opgevolgd. Maar het pijnpunt blijft het slachtofferbeleid. En die slachtoffers zitten ook tussen hulpverleners.

Samen met de toenemende werkdruk door meer te moeten doen met minder mensen, zet men een onhoudbare druk op de schouders van mensen die doorzetten tot ze niet meer kunnen. Dat is wat de besparingen bij de openbare diensten teweegbrengen. En de zogenaamde sterke schouders? Die blijven alweer buiten schot.

Ilse Heylen is voorzitter van ACV Openbare Diensten





“Zonder hulp van Ria zou ik niet thuis kunnen blijven.”

WIE
Agnes Maekelberg en Ria Danneels

KLANT EN POETSHULP BIJ
Kotee, de koepel van thuiszorgdiensten van de openbare zorgorganisatie Motena van Roeselare

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

Sinds 1970 woont Agnes, 92 jaar, in haar huis in Roeselare. Ze heeft er haar twee kinderen grootgebracht en is van plan zo lang mogelijk thuis te wonen. Dat lukt, onder andere met de hulp van Ria. Zij is de vaste poetshulp van Agnes. “Ik kom hier om de twee weken voor vier uur langs. Ondertussen zo’n twee jaar, en het klikt goed tussen ons.” Als er iemand Ria komt vervangen, is het lastig voor Agnes. “Ik ben niet zo goed ter been en dat maakt het moeilijk om de vervangers alles te tonen. Als ze weg zijn, ben ik nog vermoeider dan als ik het zelf zou doen”, glimlacht ze.

Ria werkt ondertussen 26 jaar bij Kotee. “Vroeger was dit de poetsdienst

van het OCMW. Ondanks de nieuwe naam, is het nog altijd een openbare poetsdienst. Kotee heeft ook andere diensten zoals een klusjesdienst, waar Agnes ook gebruik van maakt. Net als privébedrijven werken we met dienstencheques. Er zijn wel verschillende tarieven, naargelang het inkomen van de klanten. Ons doel is om mensen te helpen, ook als ze minder middelen hebben.” Agnes knikt: “De poetsdienst is betaalbaar. Zonder hulp van Ria zou ik niet thuis kunnen blijven.”

Die menselijke aanpak zit ook in de kleine dingen. Ria: “Ik moet veel doen op vier uur, maar we nemen ook de tijd om samen een kopje koffie te drinken.” Met een koekje erbij, uiteraard. ☺

ALLE OGEN OP BKO



Lokale besturen rollen momenteel het decreet Buitenschoolse opvang en activiteiten (BOA) uit. Het doel is een geïntegreerd aanbod voor alle kinderen en gezinnen en voldoende, veilige en kwaliteitsvolle opvang. Alleen op heel wat plaatsen gebeurt net het tegenovergestelde: een dalend aanbod én een vermindering van kwaliteit.

Lokale initiatieven worden afgebouwd, stopgezet of geprivatiseerd. Het aanbod wordt beperkt, de keuzevrijheid van de ouders vermindert en de prijzen van opvang stijgen.

Op 3 april voert de buitenschoolse kinderopvang actie in Brussel want buitenschoolse kinderopvang verdient zekerheid.

71,1%

In een recent onderzoek van de European Transport Workers Federation (ETF) - waarvan ook de sector vervoer van ACV Openbare Diensten deel uitmaakt - geeft 71,1 procent van de vrouwelijke werknemers in de transportsector aan **slachtoffer te zijn van geweld**

of intimidatie. Ruim de helft van de vrouwen verklaart dat het geweld de laatste jaren aanzienlijk steeg en bijna twee op drie overweegt om die reden een andere job te zoeken. Dit zijn zeer verontrustende cijfers en ETF roept werkgevers en overheden dan ook op om meteen actie te ondernemen zodat iedereen en zeker ook vrouwen op een veilige manier hun job kunnen uitoefenen.

EXPO: DE SOCIALE PARTNERS TIJDENS DE TWEEDE WERELDOORLOG

Ontdek een uniek stuk geschiedenis! De Nationale Arbeidsraad presenteert een boeiende expo over de rol van de sociale partners (vakbonden en werkgevers) tijdens de Tweede Wereldoorlog en de eerste naoorlogse jaren. Hoe boden zij weerstand tegen de bezetters en legden zij de basis voor onze sociale zekerheid?

Leer de hoofdrolspelers kennen die al tijdens Wereldoorlog II de blauwdruk voor ons sociaal overleg tekenden. Een must-see voor wie het ontstaan van onze welvaartsstaat wil begrijpen.

Wanneer: tot januari 2027 (ma-vrij, 9-17u)
 Waar: inkomhal FOD Werkgelegenheid,
 Ernest Blerotstraat 1, Brussel
 Toegang: gratis



Referentie: Lancaster, R.T. (fotograaf), AVM (uitgever)