



M A G A Z I N E

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | **Nr. 76** | 2026 |

N I E U W E T I J D — A C V

BOA-DECREET

Ouders op de barricades
in Tielt.

DE MILITANT

Het engagement van
rattenvanger Davy.

OP STAP

Naar de Academie
voor Carnavalskunsten.



**“Ik ging van wacht naar wacht,
van actie naar actie. Tot ik instortte.”**

Ambulancier-brandweerman Pieter kreeg erkenning voor PTSS als arbeidsongeval.



12

Achter de schermen
van de Federale Pensioendienst
en de Rijksdienst voor
Sociale Zekerheid.

NT | EDITIE N°76 |
COLOFON

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

COVER
©Josefien Tondeleir

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

04 Op stap

Naar de Academie voor
Carnavalskunsten in Aalst.

06 De vraag

Wat met mijn arbeidsover-
eenkomst van bepaalde of
onbepaalde duur?

07 De stelling

De term 'gezagsfunctie' moet
gelden voor elke ambtenaar
die de rechtspositie van
burgers beïnvloedt.

08 Enquête mentaal welzijn

Resultaten, getuigenis en onze
aanbevelingen om beter te doen.

16 Uitrol BOA- decreet

De buitenschoolse kinder-
opvang uitbesteden aan
externe partners is niet
de beste oplossing.

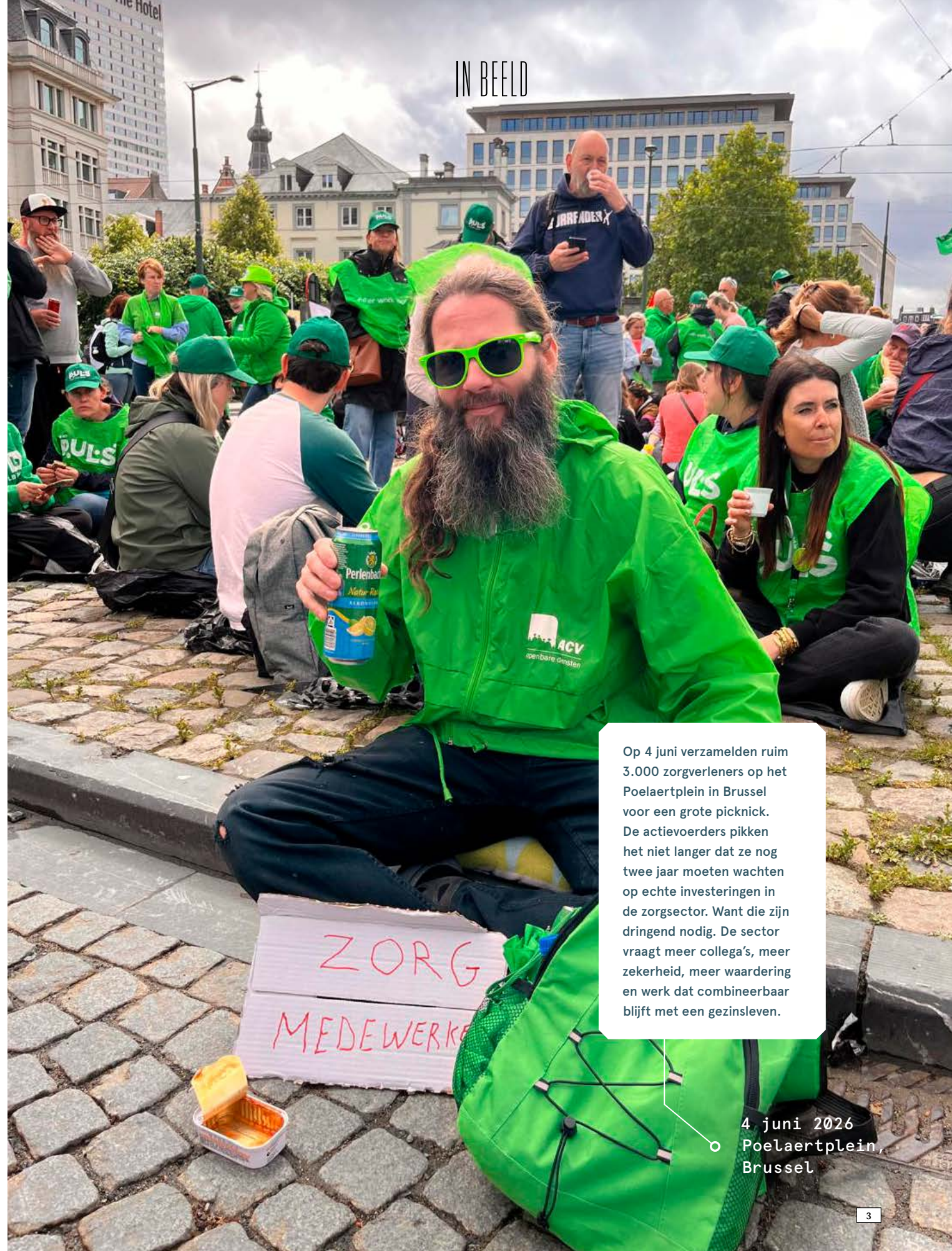
20 De militant

Militant Davy is exoten-
bestrijder bij de Vlaamse
Milieumaatschappij.

22 De klant

Rolstoelgebruikster Kathleen
haar hallucinante ervaringen
met De Lijn.

IN BEELD



Op 4 juni verzamelden ruim
3.000 zorgverleners op het
Poelaertplein in Brussel
voor een grote picknick.
De actievoerders pikken
het niet langer dat ze nog
twee jaar moeten wachten
op echte investeringen in
de zorgsector. Want die zijn
dringend nodig. De sector
vraagt meer collega's, meer
zekerheid, meer waardering
en werk dat combineerbaar
blijft met een gezinsleven.

4 juni 2026
Poelaertplein,
Brussel

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

VANDAAG De Academie voor Carnavalskunsten in Aalst



Het is rustig in het centrum van Aalst, op een doordeweekse dinsdagavond. Begin mei lijken de drukte en ambiance van carnaval ver weg, maar niets is minder waar. Op de Pupillensite, waar vroeger het vrederecht gevestigd was, vond de Academie voor Carnavalskunsten zo'n tien jaar geleden onderdak.

De Academie is een initiatief van De Werf Cultuurhuis, met steun van Erfgoedcel Denderland en de stad Aalst. Gangmaker is grafisch vormgever en carnavalist pur sang Gert Schatteman. "Ik wilde graag mijn kennis doorgeven aan nieuwe generaties, een idee waar toenmalig burgemeester Ilse Uyttersprot wel oor naar had.



"Na een drukke werkdag is dit mijn hoofd leegmaken. Heel therapeutisch eigenlijk."

Guy

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Anton Coene

complexe karikaturen. In de ruimte liggen slakken, dierenkoppen en groteske gezichten in wording. "Een slak lijkt simpel", legt Gert uit, terwijl hij een half afgewerkt werkstuk toont. "Maar eigenlijk zitten alle technieken daarin: overgangen maken, volumes begrijpen, van een kubus een perfecte bol snijden. Je begint met een vierkant blok en moet daar diepte en karakter in steken."

Dat blijkt minder eenvoudig dan het eruitziet. Cursisten werken wekenlang aan één kop. "Je moet ruimtelijk inzicht hebben en vooral geduld", vertelt cursist Peter die al acht jaar langskomt. "In het begin trek je soms letterlijk verkeerde stukken uit je beeld."

Aalst Carnaval werd in 2010 door UNESCO uitgeroepen tot immaterieel cultureel erfgoed en we wilden dat ons carnaval nog generaties zou blijven verder leven."

De brainstorm van Gert en Ilse vormde de start van de Academie voor Carnavalskunsten, die allerlei lezingen, podcasts en workshops organiseert rond carnaval: van kostuums maken, over verftechnieken, 'roitenklasjes' (traditionele straatkunst) tot koppen snijden in piepschuim, een workshop die Gert ondertussen tien jaar begeleidt.

We gaan langs tijdens zo'n avond 'koppen snijden'. De acht cursisten zijn niet allemaal die-hardcarnavalisten. Eén deelnemer komt helemaal uit Wallonië om dierenkoppen te leren snijden. Anderen komen dan weer uit de kunstwereld of willen decorstukken leren maken. "Maar ons erfgoed levend houden, dat blijft de kern", benadrukt Gert. De cursus bestaat uit verschillende niveaus, van eenvoudige vormen tot

De sfeer is ontspannen. Iedereen werkt rustig verder en trekt Gert aan zijn mouw voor hulp en extra uitleg. "In het begin ben ik streng op technieken, maar daarna groeit het vertrouwen. Mensen komen hier ook tot rust. Ze zijn drie uur lang met één ding bezig."

Vader Guy en zoon Robbe, beiden van carnavalsgroep 'De Lodderoeien', volgen al een paar jaar samen de opleiding. Een leuk vader-zoonmoment, maar vooral een manier om de knepen van het vak te leren, vertelt Guy. "Ik ben zelfstandige en dit is een geestige ontspanning. Na een drukke werkdag is dit mijn hoofd leegmaken. Heel therapeutisch eigenlijk (lacht)."

In tien jaar tijd groeide de Academie uit tot een uniek initiatief in België. Ondertussen sijpelt de kennis die de deelnemers hier opdoen terug naar de carnavalsgroepen. Gert: "Je ziet opnieuw groepen die dingen zelf beginnen te maken in plaats van alles uit te besteden." 🎭

Koppen met karakter

Binnenkijken in de Academie voor Carnavalskunsten





CARO
FRANCKEN

Vakbondconsulente

DE VRAAG

WAT MET MIJN ARBEIDSOVEREENKOMST VAN BEPAALDE OF ONBEPAALDE DUUR?

Wie bij een nieuwe werkgever in de openbare sector aan de slag gaat, tekent als contractueel personeelslid een arbeidsovereenkomst. Dat kan ook gaan om tijdelijke contracten.

Caro: “Werknemers die al meerdere tijdelijke contracten na elkaar kregen, vragen ons regelmatig vanaf wanneer deze overeenkomsten worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.”

Werkgevers kunnen tijdelijke contracten gebruiken wanneer daar een geldige reden voor bestaat, maar de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 legt duidelijke grenzen op aan opeenvolgende overeenkomsten voor contractuele werknemers.

“Wanneer een werknemer meerdere overeenkomsten van bepaalde duur na elkaar krijgt, zonder onderbreking tussen de overeenkomsten, ontstaat er een wettelijk vermoeden van een contract van onbepaalde duur, tenzij de werkgever het tegendeel bewijst.” Bovendien mogen er maximaal vier

opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur worden afgesloten, waarbij de duur van elk contract niet minder dan drie maanden mag bedragen.

Eén cruciale toevoeging wordt soms vergeten: de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten mag de maximale termijn van twee jaar doorgaans niet overschrijden.

Na die maximumtermijn worden de opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur gelijkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. “En dat heeft impact op de opzegtermijn en/of opzegvergoeding, die verschilt van die bij andere contractvormen.”

De afgesproken duur is doorslaggevend

De maximumgrens van twee jaar leidt soms tot verwarring, merkt Caro. Bijvoorbeeld wanneer opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur

worden afgesloten voor een periode van langer dan twee jaar, maar de laatste overeenkomst toch wordt verbroken binnen de maximumtermijn van twee jaar.

“Dan kijkt men juridisch naar wat werkgever en werknemer oorspronkelijk zijn overeengekomen. De afgesproken duur is dus bepalend, en niet de effectief gepresteerde periode.”

Een andere, interessante situatie: wanneer werkgever en werknemer na het einde van een overeenkomst van bepaalde duur verder blijven werken alsof er niets veranderd is, wordt de arbeidsrelatie ook beschouwd als een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. ☺

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

DE STELLING

Stelling

De term ‘gezagsfunctie’ moet gelden voor elke ambtenaar die de rechtspositie van burgers beïnvloedt

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

Intro

Alle bestuursniveaus in ons land erkennen dat gezagsfuncties door statutaire ambtenaren moeten worden uitgevoerd. Toch ontbreekt federaal nog steeds een duidelijke definitie van wat een gezagsfunctie inhoudt. Het wetsvoorstel met duidelijke criteria moet worden goedgekeurd door de meerderheid, maar ideologische discussies staan in de weg. Ondertussen versnelt de verschuiving naar contractuele aanwervingen binnen de overheid.

Conclusie

Een duidelijke federale definitie van gezagsfuncties is dringend nodig. Wie staatsgezag uitoefent, moet statutair beschermd zijn om onafhankelijk, neutraal en objectief te kunnen handelen. Dat is essentieel voor het vertrouwen in de overheid en onze democratie. Of willen we dat België nog verder wegzakt op de lijst van corrupte landen? ☹

Omschrijving

Hoewel er brede consensus bestaat dat gezagsfuncties door statutairen moeten worden ingevuld, blijft een federale definitie van wat zo’n functie precies inhoudt uit. Op Vlaams niveau bestaat die wel al.

Door het uitblijven van duidelijke criteria ontstaat ruimte voor interpretatie en worden steeds vaker contractuele ambtenaren aangeworven, zelfs binnen departementen die rechtstreeks staatsgezag uitoefenen. Zoals de FOD Binnenlandse Zaken, die recent besliste om enkel nog contractuelen aan te werven. Geen goede zaak, aldus ACV Openbare Diensten.

Voor ACV Openbare Diensten is het duidelijk: als je met jouw beslissingen de rechtspositie van burgers beïnvloedt, dan oefen je staatsgezag uit. Het gaat dus niet enkel om wie formeel ondertekent, maar ook om de ambtenaren die dossiers behandelen, controles uitvoeren of sancties opleggen. Van parkeerboetes tot je belastingen berekenen.

Statutaire bescherming garandeert daarbij neutraliteit, objectiviteit en onafhankelijkheid tegenover politieke druk. Contractuelen kunnen makkelijker gesanctioneerd of ontslagen worden. Het federale wetsvoorstel dat gezagsfuncties helder omschrijft, is daarom noodzakelijk om de verdere afbouw van het statutaire ambt te stoppen en de democratische werking van de overheid te beschermen.

Ruim een op drie personeelsleden binnen de openbare sector zoekt professionele hulp voor de impact van hun job op hun mentaal welzijn. Dat is een van de opmerkelijke resultaten van een recente enquête van ACV Openbare Diensten bij personeel in de publieke sector.

“VERBALE AGRESSIE LIJKT WEL HET NIEUWE NORMAAL GEWORDEN.”

ACV Openbare Diensten peilde de afgelopen weken naar de impact van de job op het mentaal welzijn. 5.651 personeelsleden uit de openbare sector vulden de enquête in. De resultaten zijn duidelijk: voor 66 procent van de respondenten heeft hun job een impact op het mentaal welzijn. 37,5 procent omschrijft die zelfs als zwaar belastend. Opmerkelijk: de mentale belasting treft niet enkel werknemers die dagelijks geconfronteerd worden met menselijk leed. Ook administratieve krachten, buschauffeurs en andere profielen geven aan dat ze mentale belasting ervaren.

De oorzaken verschillen per functie. Schrijnende situaties van gezinnen die plots zonder inkomen vallen of zelfdodingen van cliënten hakken er bij maatschappelijk werkers hard in, terwijl buschauffeurs, controleurs, dienstverleners en huisvuilophalers geweld en agressiviteit opgeven als belangrijkste reden.

Ook de besparingen in de publieke sector hebben gevolgen voor het psychosociaal welzijn van de medewerkers. 75 procent geeft aan dat de mentale belasting door het werk de afgelopen vijf jaar is gestegen. Voor 71 procent nam het takenpakket toe. Die stijging in combinatie met personeels-tekort zorgt voor grote mentale stress en druk.

Ruim 1 op 3 zoekt het afgelopen jaar professionele hulp voor de werkgerelateerde mentale belasting.

Voor de opvang en verwerking van de mentale belasting kan het overheidspersoneel niet echt rekenen op de werkgever. Slechts een op drie geeft aan dat ze terecht kunnen bij een vertrouwenspersoon, voor bijna een op vijf is er een systeem van debriefing of teamoverleg na ingrijpende gebeurtenissen. Dat is vooral het geval bij personeelsleden binnen bijzondere korpsen (politie, brandweer en defensie).

Amper 11 procent van de respondenten geeft aan dat er aandacht is van de leidinggevendenden voor de werkbelasting en personeelstekorten. Een op vijf geeft aan dat er geen enkele vorm van aandacht is voor mentale belasting.

“Weten dat een klant geen
nieuwe huisvesting vindt. Daar
lig ik `s nachts wakker van.”

OCMW-medewerker



TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Josefien Tondeleir

Pieter Maes kreeg erkenning voor
PTSS als arbeidsongeval

“IK ZIE HET MODDERIGE
VELD NOG ALTIJD VOOR ME.
OVERAL VERSPREID
LAGEN DE INGREDIËNTEN VAN
WAT EEN KERSTMAAL HAD
MOETEN WORDEN.”

Ambulancier-brandweerman
Pieter Maes is de eerste die
posttraumatische stress-
stoornis (PTSS) als arbeids-
ongeval erkend kreeg.
Wel pas na een lange strijd
tegen de symptomen.

Het begon eind jaren 90, ik was een gemotiveerde jonge kerel van rond de 23 en reed twee zondagen per maand als Rode Kruisvrijwilliger met een ambulance in Leuven. Op een late namiddag, in de aanloop naar kerstavond, kwam er een melding van een verkeersongeval. We troffen een autowrak aan met twee grootouders en drie kleinkinderen. De grootouders waren ter plekke overleden, de kleinkinderen hebben we kunnen redden. Ik heb het lang niet beseft, maar op die plek heb ik een stuk van mezelf achtergelaten. Ik zie het modderige veld nog altijd voor me. De kofferbak van de auto was helemaal opengereten. Overal verspreid lagen de ingrediënten van wat een kerstmaal had moeten worden.”



Opeenstapeling van incidenten

“Vanaf dat moment stapelden de gevolgen van incidenten die ik meemaakte zich op. In die tijd kwam je terug van een ongeval en ging men ervan uit dat meteen weer aan de slag gaan de beste manier van verwerken was. Zo dacht ik er ook over. Ik werd ambulancier-brandweerman. Eerst in Leuven, later in Brussel omdat ik meer actie wilde. Ik ging van wacht naar wacht, van actie naar actie. Tot ik instortte.”

“Daarvoor had ik een aantal zeer zware gebeurtenissen meegemaakt: de aanslag in het Joods Museum in Brussel waar ik met de eersten binnenging. Van de vier slachtoffers was er nog een in leven. De kalasjnikov van de dader had de radiator doorboord en het warme water had zich gemengd met het bloed van het slachtoffer. Die geur vergeet ik nooit meer. De hulpverlening bij de aanslagen van 22 maart heb ik vanuit de kazerne ondersteund, in 2022 verloren we een collega-brandweerman bij de brand in het Sheraton-hotel.”

“En dan waren er natuurlijk de talloze ‘kleine’ incidenten. Ik reanimeerde een moeder van 39 na een hartstilstand waar haar vier kinderen bij waren. De papa was niet thuis, dus ontfermde ik me tegelijk ook over de kinderen. De mama heeft het gehaald, maar ik heb me vaak na een reanimatie omgedraaid naar de familie met enkel de melding dat ik mijn best had gedaan. De golf van emoties, verdriet en pijn die je dan meemaakt, komt vaak harder aan dan het overlijden zelf. Dat ik na de reanimatie van de mama met vier kinderen onmiddellijk werd doorgestuurd naar een dodelijke steekpartij in Schaarbeek hielp natuurlijk ook niet ...”

Toch blijven werken

“De prijs voor het werk betaalde ik privé. Ik was thuis niet meer de stabiele persoon die ik altijd had willen zijn, had soms een kort lontje en raakte uren aan een stuk overspoeld door emoties. Na mijn diagnose van PTSS in november 2022 vroeg ik expliciet te mogen blijven werken. Ik zou wel aangeven wanneer het niet meer zou gaan. Ik wilde bij mijn collega’s zijn om te praten over wat wij meemaken. Met hen heb je een unieke band. Zonder die band sta je op losse schroeven.”

“Ik heb intensief therapie gevolgd en mijn huisarts gaf mij elke maand een week recuperatietijd. Dat werkte heel goed. Totdat ik door personeelstekort weer fulltime

begon te werken. Na vier maanden ben ik er volledig onderdoor gegaan en drie maanden moeten thuisblijven. Daar kreeg ik mijn echte klop. Want PTSS neemt een loopje met je hersenen zodat je niet tot rust kunt komen. Ik ben eruit gekrabbeld door goede hulpverlening en het besef dat ik minder moest werken. Mijn therapeut zei dat mijn hoofd pensioengerechtigd is. Ik weet dat er een dag komt dat het niet meer zal gaan. Maar dan kan ik zelf de beslissing nemen om te stoppen.”

“Er ging onlangs een collega met pensioen, die opnieuw niet vervangen wordt. En we werken al met minder. Het wordt tijd dat er opnieuw geïnvesteerd wordt in de openbare sector.”

Administratieve medewerker lokale en regionale besturen

Nauwelijks begeleiding

“Echte begeleiding na dat soort incidenten is er niet. Er is een peer supportinitiatief van collega’s die een beperkte opleiding kregen om een eerste opvang te doen. Dat is belangrijk, maar er is geen doorstroming naar gespecialiseerde traumatherapeuten. En recent werd POBOS opgestart. Dat netwerk probeert te zorgen voor vijf gratis sessies door therapeuten. Het is een begin, maar niet genoeg. Een therapeutisch traject voor PTSS neemt minstens een jaar in beslag.”

“Ik vond ondertussen mijn evenwicht terug en wil mijn verhaal delen omdat ik het schandalig vind hoe er met ons wordt omgegaan. Ik help collega’s die ook een arbeidsongeval willen laten erkennen. Verzekeringsmaatschappijen proberen je zo snel mogelijk genezen te verklaren om de uitbetaling van de therapie en zorg te kunnen stoppen. Maar enkel de behandelende arts kan je genezen verklaren. Toch blijven ze het proberen en sommige collega’s geven het dan maar op.”

“In onze beroepsgroep zijn ontzettend veel echtscheidingen en we hebben de voorbije twee jaar twee collega’s begraven. Een na zelfmoord,

“Als je bij het blussen van een woningbrand alles in het werk stelt, maar toch twee kinderen niet kan redden, dan vloeien er wel wat tranen op de terugweg naar de kazerne.”

Brandweerman

“Als chauffeur krijg ik dagelijks te maken met verbale agressie. Het lijkt wel het nieuwe normaal geworden.”

Buschauffeur

WAT MOET HET BELEID AANPAKKEN?



Ilse Heylen, voorzitter van ACV Openbare Diensten: “Het verhaal van Pieter is bijzonder aangrijpend en zegt veel over de specifieke situatie bij de brandweer. Maar werkdruk en mentale belasting komen ook in andere sectoren en jobs voor. Sowieso moet de werkdruk worden aangepakt. Besparingen worden vandaag doorgevoerd zonder analyse van de impact op de organisatie en de werknemers.”

“Als beleidsbeslissingen streng en kil zijn voor de bevolking, dan hebben die impact op degenen die ze moeten uitvoeren”, aldus Ilse. “Het eerste contact van de burger is niet met de politicus maar wel met de OCMW-medewerker, politieagent, brandweerman, vuilnisman of buschauffeur. Die vangen, soms

letterlijk, de klappen op als reactie op beleidsbeslissingen. We hebben in deze bevraging opnieuw moeten ontdekken dat agressie een belangrijke parameter is voor werkdruk. Koud beleid maakt mensen boos. Bestrijding van agressie moet zeker worden meegenomen in het beleid: voldoende personeel en middelen en kordaat optreden maar ook nazorg, vorming en sensibilisering.”

En dat koud beleid vertaalt zich ook in de manier waarop we moeten werken. “We leven in een tijd waarin alles gechronometreerd en becijferd wordt: je moet zoveel dossiers in een bepaalde tijd afhandelen, zoveel mensen aan een job helpen ... Zo werkt het niet: we zijn bij de overheid bezig met mensen.”

de andere collega hebben we thuis in zijn zetel gevonden. Hij zat heel diep. Bijna niemand meldt een traumatische ervaring. Het is ook heel persoonlijk. Ik ken mensen die zoveel meemaken en schijnbaar makkelijk blijven rechtstaan. Terwijl anderen na vier incidenten crashen. Je kwetsbaar openstellen zit niet in de cultuur van de brandweer. Maar we moeten dat wel leren want met die peer supportinitiatieven en de paar POBOS-sessies alleen gaan we het niet redden. Tot in de jaren 90 vond je in heel wat Belgische kazernes een toog en een tap. Na een zware interventie dronk je een goede pint met je collega’s en dat verzachtte de pijn. Dat bestaat om begrijpelijke redenen niet meer, maar er is niets voor in de plaats gekomen.”

“Door alle geledingen heen horen we de klacht dat er een gebrek aan steun en opvang is. Mensen krijgen de tijd niet meer om met elkaar te praten of hun verhaal te doen. Het welzijnsbeleid moet daarom dringend versterkt worden, zeker als het gaat over psychosociale belasting. Het begint al bij het bespreekbaar maken van die belasting, sensibiliseren om hulp te durven zoeken en erkenning krijgen van leidinggevend, want dat taboe blijft hardnekkig.

Terwijl je sneller een probleem kan oplossen als het nog niet te groot is geworden. Vandaar dat kleine stappen zo belangrijk zijn. Laat personeelsleden hun hart luchten en toon begrip. Dat kan al helpen bij de erkenning van de problemen.”

De beperking van de werkloosheid in de tijd, de pensioenhervorming, de centenindex ... De impact is groot voor de burgers, maar ook voor het personeel dat voortdurend moet omschakelen, herrekenen, informeren en dus (alweer) een tandje moet bijsteken.

ACHTER DE SCHERMEN VAN

TEKST
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE
KAAN

de RSZ &
de Federale
Pensioendienst

Het beperken van de werkloosheidsuitkering in de tijd vraagt een hele nieuwe manier van werken en heeft een grote invloed op het betrokken personeel. Niet alleen bij de RSZ, maar ook bij de Hulpkas, de RVA en niet te vergeten de OCMW's.

Ook de pensioenhervorming vraagt een hele omschakeling. Denk maar aan mypension.be, dat volledig herwerkt moet worden voor elke burger. De complexiteit in zulke dossiers is groot, het werk is moeilijk.

Hoe moeilijk dat is, vragen we aan de **administrateur-generaal van de Federale Pensioendienst, Vincent Mahieu**. “We wisten dat de grote pensioenhervorming heel wat werk met zich mee zou brengen. Daarom hadden we al bij de aankondiging intern een projectteam opgezet. Want bij zo'n hervorming komt heel wat kijken: elke aanpassing vraagt een IT-ingreep, het heeft ook impact op het interne opleidingsprogramma, op de werking van ons contactcenter, ...”

Meer werk, minder mensen

“De besparingen zorgen voor een sterke daling van het aantal personeelsleden terwijl de vergrijzingsgolf op ons afkomt. Elk jaar behandelen we meer dossiers en betalen we pensioenen aan 2,7 miljoen mensen. In 20 jaar tijd is er in verhouding met de aangroei van dossiers meer dan 67 procent personeel tekort.”

“Dankzij efficiëntie in onze processen, de digitalisatie, maar vooral de motivatie van onze medewerkers kunnen we nog net standhouden. Maar er zijn limieten. In het kader van de pensioenhervorming hebben we gelukkig een tijdelijke uitzondering gekregen op de vervangingsratio om de burgers zo goed mogelijk te kunnen informeren. We krijgen immers enorm veel vragen rond de hervorming op een moment dat de grote jaren-60-generatie met pensioen gaat. Er wordt dus heel hard gewerkt op de verschillende diensten.”

Verandering als constante

Volgens Mahieu is betrokkenheid cruciaal om medewerkers gemotiveerd te houden. “Daarom zetten we hard in op samenwerken en sterke teams, autonomie, verantwoordelijkheid, leiderschap en waarden. Werken lukt nu eenmaal beter als je het gevoel hebt deel uit te maken van een geheel. We zetten versterkt in op interne communicatie om betrokkenheid en transparantie te creëren bij elke stap in het proces, zodat medewerkers niet het gevoel krijgen dat alles op ‘het 36ste’ (het kantoor van Vincent Mahieu) wordt beslist.”

“We hebben veel controle-mechanismen gedigitaliseerd, maar ik kan de inspecteur op het terrein niet vervangen door een computer.”

Koen Snyders, administrateur-generaal bij de RSZ

“We tonen begrip en geven tegelijk het vertrouwen dat het ons gaat lukken. We hebben een mooie traditie op het vlak van veranderingsbeheer. Zo bestaat de Federale Pensioendienst 10 jaar, ontstaan uit de fusie van de Rijksdienst voor Pensioenen en de Pensioendienst voor de Openbare Sector. Er was de verdere informatisering en automatisering van onze processen, de introductie en het succes van mypension.be en de creatie van een departement Pension Connect volledig in het teken van dienstverlening en het contact met de burger. Enzovoort.”

“De fierheid bij de medewerker is heel groot. We zijn heel klantgericht, wat onder meer tot uiting komt in duidelijke, transparante communicatie met de burger. Onmiddellijk bij de aankondiging van de pensioenhervorming hebben we eerlijk gecommuniceerd dat we de gevolgen nog niet kenden. Maandag 8 juni viel de raming voor de meeste mensen op mypension.be weg. Geen fijne boodschap om te geven, maar ook dat hebben we ruim op voorhand gecommuniceerd. We gaven samen met de minister een persconferentie om te zeggen wat eraan zat te komen. Zo vermijd je speculaties. Het is in mijn ogen een mooi voorbeeld van een proactieve houding die mensen niet altijd verwachten van een openbare dienst. We krijgen trouwens ook veel begrip en appreciatie voor de situatie waarin we zitten. De meeste burgers begrijpen dat we ons best doen.”

Niet alles valt te digitaliseren

Voor de RSZ hebben de politieke beslissingen op het vlak van werkloosheid en pensioenen weinig impact. **Koen Snyders is administrateur-generaal van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid**. “Wij staan in voor de inning van de sociale bijdragen

en de financiering van het socialezekerheidsstelsel. Maar ook wij moeten het doen met minder personeel. De beperking door de aangekondigde vervangingsratio van 2 op 5 wordt een probleem. We hebben de laatste 25 jaar enorm ingezet op digitalisering, heel veel van onze processen lopen via die weg. Maar de zaken die overblijven zijn zeer arbeidsintensief. Jaarlijks maken we zo'n 14.000 afbetalingsplannen op voor ondernemers in moeilijkheden om hen te helpen. Onze medewerkers zijn dagelijks met hen in gesprek: een zeer arbeidsintensieve en soms stresserende activiteit. Het zijn ook taken die zich niet laten digitaliseren. Wanneer wij verder krimpen, komen die ook in gevaar.”

“Je hoort vaak dat de artificial agent veel personeel overbodig zal maken. Wij experimenteren met AI en we zijn goed geplaatst om te weten dat dit lang niet klopt. Als we die technologie loslaten op de RSZ-reglementering, dan is AI nog altijd glansrijk gebuisd. Het idee om op korte termijn ambtenaren daardoor te vervangen is een pijnlijke denkfout. Negatieve beslissingen over sociale rechten laten nemen door een machine is een brug te ver.”

Maatschappelijk relevant werk

“De RSZ-inspectie deed in 2025 meer dan 40.000 onderzoeken. De helft daarvan heeft te maken met aangifteproblemen, de andere helft met sociale fraude. We hebben veel controlemechanismen gedigitaliseerd, maar ik kan de inspecteur op het terrein niet vervangen door een computer. Als we daar de 2 op 5-ratio zouden toepassen, zal het aantal inspecties verminderen. En dat zal leiden tot een vermindering van de strijd tegen sociale fraude en tot problemen bij de RSZ-aangiften. Al dit werk wordt gedaan door geëngageerde, uiterst professionele ambtenaren. Jongeren kiezen voor de RSZ omdat ze maatschappelijk relevante taken willen verrichten.”

“We hebben maandelijks zo'n 22.000 contacten met onze klanten. Het team van onze frontoffice is erin geslaagd om de responstijd voor inkomende calls te beperken tot 15 à 20 seconden. Door hun werk ontlasten ze gespecialiseerde medewerkers in de tweede lijn. Een bewijs dat de overheid wel degelijk kwalitatieve dienstverlening aanbiedt. De laatste personeelstevredenheidmeting gaf overigens het bijna onwaarschijnlijke resultaat van 94,7 procent van de medewerkers die zich eerder tevreden tot zeer tevreden voelt.”



Lokale besturen zijn volop bezig met de uitrol van het decreet Buitenschoolse Opvang en Activiteiten (BOA). Dat moet zorgen voor een geïntegreerd aanbod dat voor alle kinderen en gezinnen voldoende, veilige, diverse en kwaliteitsvolle opvang garandeert. Mooie ambities op papier. In de praktijk zien we echter op veel plaatsen een ander verhaal: het aanbod krimpt en de kwaliteit komt onder druk te staan. We gingen een kijkje nemen in het West-Vlaamse Tielt.

LOKALE BESTUREN REGISSEREN HUN
EIGEN BUITENSCHOOLSE OPVANG

OUDERS PIKKEN HET NIET



TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Josefin Tondeleir

De stad Tielt biedt buitenschoolse kinderopvang aan via Tanneke (in Tielt en deelgemeenten Aarsele en Kanegem) en in 't Berenhuisje (in deelgemeente Meulebeke). Voorlopig toch, want vanaf januari wil het stadsbestuur de deuren sluiten om de opvang uit te besteden en te laten doorgaan in de scholen. Hierdoor zullen kinderen van 's morgens vroeg tot 's avonds laat én in de schoolvakanties binnen de schoolmuren moeten vertoeven. Kwaliteitsvolle opvang kent een eigen pedagogische aanpak en focus, met specifieke aandacht voor kwetsbare kinderen en gezinnen. Door het aanbod te beperken, vermindert ook de keuzevrijheid van de ouders. En dat pikt een groot aantal ouders niet.

Het begon in Tielt met een ouderbevraging via een brief van het stadsbestuur. Ook **Tine Spiessens** kreeg de brief in de bus: "Nergens bleek dat ze van plan waren om te stoppen met de buitenschoolse opvang. Het bestuur vroeg enkel naar onze tevredenheid over de opvang van één school in Tielt."

Grietje Van Hauwaert: "Ik denk dat mijn zoontje daar welgeteld drie keer geweest is. Natuurlijk klaagde ik daar niet over, wist ik veel wat de onderliggende bedoeling van die bevraging was. Die enquête werd slechts door 162 ouders ingevuld op een totaal van 3.300 kinderen. Het stadsbestuur heeft de resultaten ervan misbruikt om zijn plannen door te duwen onder het mom van 'iedereen in Tielt wil schoolse opvang'. Dat is gewoon niet zo. Bovendien hebben veel mensen die brief niet gekregen."

ouders voelen zich buitenspel gezet

Tine: "Samen met andere verontruste ouders stellen we vragen aan de burgemeester en schepenen op de gemeenteraad. Daar worden we de mond gesnoerd: elke keer als wij daar zijn, zijn er politieagenten in burger aanwezig. Ik weet niet waarvoor ze bang zijn, maar wij willen gewoon antwoorden op onze vragen. En die krijgen we niet."

Grietje: "Ouders en begeleiders zijn nergens bij betrokken. Alles werd zonder inspraak beslist en ook nog eens op basis van gegevens die helemaal niet kloppen. Zo laat het bestuur uitschijnen dat er geen opvang is voor elk kind, maar dat is wel zo. En ik weet uit heel betrouwbare bron dat er budget was voor een nieuwe opvang in Meulebeke. Waar is dat budget plots naartoe?"

waar gaat het geld naartoe?

Tine: "Het uitbesteden aan een externe partner kost trouwens massa's geld. De subsidies die ze van de overheid zullen krijgen, gaan daar integraal naartoe. Ze hadden iemand ingeschakeld om de uitrol van het BOA-decreet voor te bereiden en het plan te komen toelichten op de gemeenteraadscommissie. Kostprijs: 42.000 euro."

Grietje: "Puur budgettair is het heel goed mogelijk om beide systemen te behouden, zonder externe partner: korte opvang op school en langere opvang buitenschools. Ook voor de privé-initiatieven. Er is een opvang in Tielt die al 30 jaar bestaat en nu beslist het stadsbestuur dat hun levenswerk in één keer weg moet."

jaren ervaring dreigt verloren te gaan

Tine: "Er zit zoveel knowhow bij de mensen die het al jaren doen: de 30 begeleiders, de coördinator en de twee pedagogische coaches. Maar ze willen daar geen gebruik meer van maken. Waarom extra geld over de balk smijten, zoals die 42.000 euro? Tijdens de presentatie van hun plannen liet het stadsbestuur zien wat onder andere Tanneke kost. Maar de belangrijkste slide, die aangeeft wat de externe partner gaat kosten, ontbrak."

"HET STADSBESTUUR BEWEERT DAT HET UITBESTEDEN IN VEEL STEDEN EN GEMEENTEN GOED WERKT. MAAR ER ZIJN ER OOK VEEL DIE ER AL VAN TERUGKWAMEN."

Tineke



Die had de presentator er op bevel van hogehand uit moeten halen ... We wachten nog altijd op die cijfers.

Het stadsbestuur beweert dat het in veel steden en gemeenten goed werkt. Maar er zijn er ook veel die er al op terugkwamen. Bij onze burens in Deinze bijvoorbeeld. Waarom gaan ze daar niet polsen naar de reden daarvoor?"

ouders trekken zelf aan de alarmbel

Grietje: "We hebben zelf ook een bevraging gedaan waaruit bleek dat de ouders in Tielt helemaal niet achter de plannen van het stadsbestuur staan. De burgemeester stuurt ons met een kluitje in het riet. Na een handtekeningactie kregen we een hele tijd geen nieuws. Bleek dat ze alle e-mailadressen hadden gecontroleerd en erachter waren gekomen dat een paar grootouders niet in Tielt wonen en dus zou onze bevraging niet representatief zijn. Maar die grootouders letten wel op onze kindjes, hé!"

"Tanneke is zijn tweede thuis"

Tines dochtertje en Grietjes zoontje gaan nu nog naar Tanneke in Tielt. Grietje: "Ik wil niet dat mijn kind elke dag op een betonnen vloer tussen jongens van 12 jaar moet spelen. In Tanneke speelt hij met leeftijdsgenoten en zijn er activiteiten die aan zijn leeftijd aangepast zijn. Ik ben voltijds alleenstaande moeder. Zonder een opvang als Tanneke ben ik verloren. Het is zijn tweede thuis. Ze kunnen dat toch niet zomaar afpakken van al die kindjes?"

STANDPUNT AGV OPENBARE DIENSTEN

Dat lokale besturen moeten optreden als regisseur van buitenschoolse kinderopvang leidt vaak tot negatieve gevolgen: de kwaliteit van de opvang vermindert doordat kinderen van 6u30 tot 19u op school zullen zitten; de kind-begeleiderratio van 1 op 14

wordt afgeschaft wat de werkdruk nog verder zal verhogen; de infrastructuur van scholen is niet aangepast; werknemers verliezen hun werkzekerheid of zullen moeten werken aan minder gunstige loon- en arbeidsvoorwaarden.

Bovendien worden kinderbegeleiders naar andere locaties uitgestuurd en goed functionerende teams uit elkaar gehaald waardoor expertise verloren gaat.

Waar zit de financiële winst wanneer externe partners met die middelen gaan lopen? En waar zit de winst voor de ouders die in ruil een slechter aanbod krijgen?



"IK WIL NIET DAT MIJN KIND ELKE DAG OP EEN BETONNEN VLOER TUSSEN JONGENS VAN 12 JAAR MOET SPELEN."

Grietje



Voor alle duidelijkheid: wij hebben niets tegen de scholen die nu opvang moeten aanbieden, want die worden ook voor een voldongen feit geplaatst."

hoe moet het nu verder?

Jan Mortier, coördinator openbare zorgsector ACV Openbare Diensten: "Dankzij onder andere het protest van de ouders heeft het schepencollege beslist om de vestiging van Tanneke in het centrum te behouden. De uitbating wordt echter toevertrouwd aan de private aanbieder die ook de opvang in de scholen moet organiseren."

De buitenschoolse opvang in Tielt wordt dus volledig geprivatiseerd. Dat is onbegrijpelijk, vooral omdat Tanneke jarenlang een voorbeeld in de regio was van kwaliteitsvolle buitenschoolse opvang.

Wat Tielt nu doet, druist regelrecht in tegen de geest van het BOA-decreet. We hebben dan ook een klacht ingediend bij het Agentschap Binnenlands Bestuur tegen de goedkeuring van het lokale erkenningskader door de gemeenteraad én een tweede klacht tegen de goedkeuring van het bestek door het schepencollege. Ondertussen loopt de gunningsprocedure verder en moeten we het resultaat van onze klachten afwachten." 🗣️

Ik ben verpleegkundige en heb het geluk dat een begripvolle hoofdverpleegkundige mij geen vroege diensten geeft. Maar als ik om 8.30 uur in het ziekenhuis in Gent moet beginnen, moet mijn zoontje al om 6.45 uur in Tanneke zijn. Als Tanneke stopt, zit hij vanaf dat tijdstip tot 's avonds op school. Mijn papa is 83 jaar, ik kan hem toch niet vragen of hij elke avond mijn zoontje wil opvangen."

Tine brengt haar dochter naar Tanneke op schoolvrije dagen, in de vakanties en op woensdagnamiddagen. "Mijn ouders zijn ook 70+ers. Ze willen haar best vaker opvangen, maar ze wil natuurlijk met kindjes van haar leeftijd spelen."

“Als het aantal rattenvangers daalt,

Davy De Meersman werkt als exotenbestrijder bij de Vlaamse Milieumaatschappij. Sinds 2021 is hij militant voor ACV Openbare Diensten.

verliezen we de controle.”

TEKST
Stijn Fraeters

FOTOGRAFIE
Anton Goene

Na een job als marktkramer trad Davy in de voetsporen van zijn vader en werd hij rattenvanger. “Rond 2000 nam de Vlaamse Milieumaatschappij die taak over van privébedrijven. Zo kwam ik daar terecht, maar mijn werk bleef hetzelfde.”

Davy rukt dagelijks uit op basis van meldingen, metingen en eigen inspecties. “Ik beheer de waterlopen in de Markvallei nabij Geraardsbergen. Vinden we er sporen van muskusratten, dan plaatsen we vallen.” Dat populatiebeheer is broodnodig. “De muskusrat ondergraaft oevers en dijken, wat kan leiden tot dijkbreuken en overstromingen.” Davy bestrijdt ook ander ongedierte en zelfs planten. “Niet alleen andere dieren rukken op, zoals de wolhandkrab, maar ook heel wat planten zoals parelvederkruid of waternavel. Bij mooi weer nemen die op enkele dagen volledige waterlopen in. Snel ingrijpen is de boodschap.”

Na ruim twintig jaar doet Davy zijn werk nog steeds dolgraag. “Je bent altijd in de natuur en geen enkele dag is hetzelfde: de ene dag ga je te voet op prospectie, de dag erop zit je met een boot of kano op het water.” Sinds 2021 is Davy ook actief

als militant van ACV Openbare Diensten. “De vorige militant in ons team viel langdurig uit. Ik wilde graag de stem van mijn collega’s vertegenwoordigen in het groepscomité en bij de directie. Je hoort ook wat er leeft op andere afdelingen en krijgt zo zicht op het grotere geheel.”

Met de signalen van de werkvloer gaat Davy meteen aan de slag. Wat het meeste voldoening geeft? De kleine successen. “Onlangs wijzigden onze werkuren: we mochten niet meer voor zonsopgang het veld in. Onlogisch voor onze job en vooral met een grote impact op de werk-privébalans van mijn collega’s. Na stevig onderhandelen hebben we dat kunnen terugschroeven.”

Davy blikt ook bezorgd vooruit. De overheidsplannen om nog maar één op de drie gepensioneerde ambtenaren te vervangen, baren hem zorgen. “Toen ik begon waren we met honderd rattenvangers in Vlaanderen, vandaag nog met 55. Als onze mankracht nog verder zou dalen, dreigen we de controle over de rattenpopulatie te verliezen. Dat kan zware gevolgen hebben. Op de veiligheid van burgers mag je simpelweg niet besparen.”

INVESTEER IN MENSEN, VERSTERK DE PUBLIEKE SECTOR

23 juni is onze dag: de dag van de publieke dienstverlening. Een moment om elk personeelslid binnen de openbare sector te bedanken voor zijn of haar dagelijkse inzet.

Deze inzet is niet evident en vormt een steeds grotere uitdaging. Want de politiek pakt de openbare sector bijzonder hard aan: besparingen, afbouw van arbeidsvoorwaarden en kil beleid waarmee het overheidspersoneel als eerste wordt geconfronteerd. Onze bevraging rond mentaal welzijn liegt er niet om: meer dan 70 procent van de meer dan 5.500 deelnemers geeft aan dat hun takenpakket de afgelopen 5 jaar is gestegen.

Dringend tijd dus om te investeren in sterke openbare diensten. Dit roepen we niet alleen. Ook onze Europese partners werkten aan een resolutie die het belang van sterke openbare diensten onderschrijft. Omdat goed gefinancierde openbare diensten essentieel zijn, niet alleen voor sociale cohesie en gelijkheid, maar ook voor democratie, voor kwaliteitsvolle banen en economische vooruitgang in heel Europa.

*Ilse Heylen is voorzitter
van ACV Openbare Diensten*





“De mensen die afhankelijk van het openbaar vervoer in de Westhoek worden vandaag compleet aan hun lot overgelaten.”

WIE

Kathleen Bevernage

KLANT BIJ

De Lijn

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

Kathleen Bevernage is fan van het openbaar vervoer, maar ziet de dienstverlening in de Westhoek sterk achteruitgaan. “We waren altijd al een vergeten hoek, maar sinds de aanpassingen van januari 2025 en de nieuwe besparingen is het nog erger geworden. De vervoersarmoede wordt alleen maar groter. Niet alleen het beperkte aanbod speelt mee, maar ook de slechte dienstverlening”. De beloofde basisbereikbaarheid is volgens haar een lege doos. “Mensen met een beperking zouden overal geraken, maar in veel dorpen rijdt nog amper een bus, vaak alleen op schooluren.” Vaak betekent dat uren wachten of overvolle bussen. “En nu verdwijnen nog meer lijnen en haltes.”

Als rolstoelgebruiker ervaart Kathleen zelf dagelijks hoe omslachtig het systeem is. “Ik moet 12 uur vooraf reserveren en weet nooit wanneer ik aankom. Spontane uitstapjes zitten er niet in.” Volgens haar werken de chauffeurs van de flexbusjes vaak in onderaanneming en zijn ze onvoldoende opgeleid om met rolstoelgebruikers om te gaan. “Een chauffeur vroeg mij hoe de lift werkte omdat ze nieuw was. Een andere zette mijn rolstoel niet vast, heel gevaarlijk.” Na haar klachten reden medewerkers van De Lijn mee tijdens drie ritten. “Op elke rit liep iets mis. Chauffeurs wisten niet hoe een rolstoel correct moest worden vastgezet of waarom de lift soms niet werkte. Er werd een rapport opgesteld, maar op basis van mijn ervaringen daarna zie ik geen verbetering.”

54,5 miljoen



Lo’n 54,5 miljoen euro liep onze schatkist mis door de belastingontduiking van Fernand Huts. Stel je even voor welke besparingen we kunnen vermijden, als we alle fiscale achterpoortjes zouden sluiten en er geen belastingontduiking zou zijn!

Jij kan helpen door onze petitie te tekenen. Intussen deden al ruim 75.000 mensen dat. Dat betekent dat het federaal parlement naar onze voorstellen moet luisteren. Hoe meer handtekeningen, hoe luider onze stem.

Het ACV blijft vechten voor eerlijke belastingen en een begroting waarin iedereen meetelt.

Ontdek onze alternatieven en onderteken de petitie: www.hetacv.be/alternatieven

BRANDWEERHERVORMING

GEVAARLIJKE BESPARINGMAATREGEL

De nieuwe categorie ‘vrijwilliger 2.0’ zorgt voor heel wat onrust bij vakbonden en brandweerlui. De nieuwe categorie krijgt minder opleiding maar zal toch tot 80 procent van de interventies kunnen uitvoeren.

Deze vrijwilligers zijn de helft goedkoper, en dus voor de brandweezones aantrekkelijker om in te zetten. Dit dreigt zowel het aantal interventies als de vergoeding van de huidige brandweer-vrijwilligers aanzienlijk te verminderen.

Volgens ACV Openbare Diensten is de hervorming vooral een besparingsmaatregel met zeer negatieve gevolgen voor het personeel, de dienstverlening en de veiligheid van de burger. Ondanks heel wat pogingen weigert minister Quintin voorlopig elk sociaal overleg over de hervorming.

IEDEREEN VERDIENT EEN JOB ZONDER GEWELD

Werknemers- en werkgeversorganisatie hebben recent een agressieprotocol opgemaakt met richtlijnen voor de aanpak van agressie tegen personeel van lokale en provinciale besturen. Dat is een goeie zaak, want eind 2023 bleek al uit onze enquête dat 28 procent van het overheids-personeel al slachtoffer was van fysiek geweld en ruim 75 procent van verbaal geweld.

Het agressieprotocol is een belangrijke stap vooruit, maar niet het eindpunt. Een veilige werkomgeving vraagt dagelijkse aandacht, voortdurende bijsturing en vooral: luisteren naar medewerkers wanneer zij aangeven zich onveilig te voelen. We vragen dan ook om een agressieprotocol voor elke openbare sector.

ER MAG BEST EEN SCHEPJE BIJ

Elke dag én nacht zorg jij ervoor dat onze samenleving blijft draaien. Vaak onder hoge druk, met beperkte middelen en veel te weinig erkenning.

Dat verdient **een welgemeende en welverdiende dankjewel.**

Maar echte waardering stopt niet met applaus of een symbolisch gebaar. In een context van besparingen, personeelstekorten en toenemende druk op publieke dienstverlening blijven jij en je collega's doen wat nodig is voor iedereen. **Je inzet verdient meer,** zoals structurele ondersteuning, vertrouwen en versterking, geen afbouw of verdachtmaking.

Op 23 juni, de internationale dag van de publieke dienstverlener, trokken we met verschillende ijskarren door het land om personeel van de **overheidsdiensten** te trakteren op een verfrissend ijsje. Onder het motto 'Er mag best een schepje bij!' doen we tegelijk een oproep aan het beleid: **maak de juiste keuze, investeer in mensen, versterk de openbare diensten.**

We wensen jullie allemaal een deugddoende zomer!



23 juni

Internationale dag van
de publieke dienstverlening

1018 101