

NT

M A G A Z I N E

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | **Nr. 69** | 2025 |

N I E U W E T I J D — A C V

PRIVATISERINGEN

Militanten getuigen over de impact van outsourcing op hun dienst.

INKANTELING OCMW'S

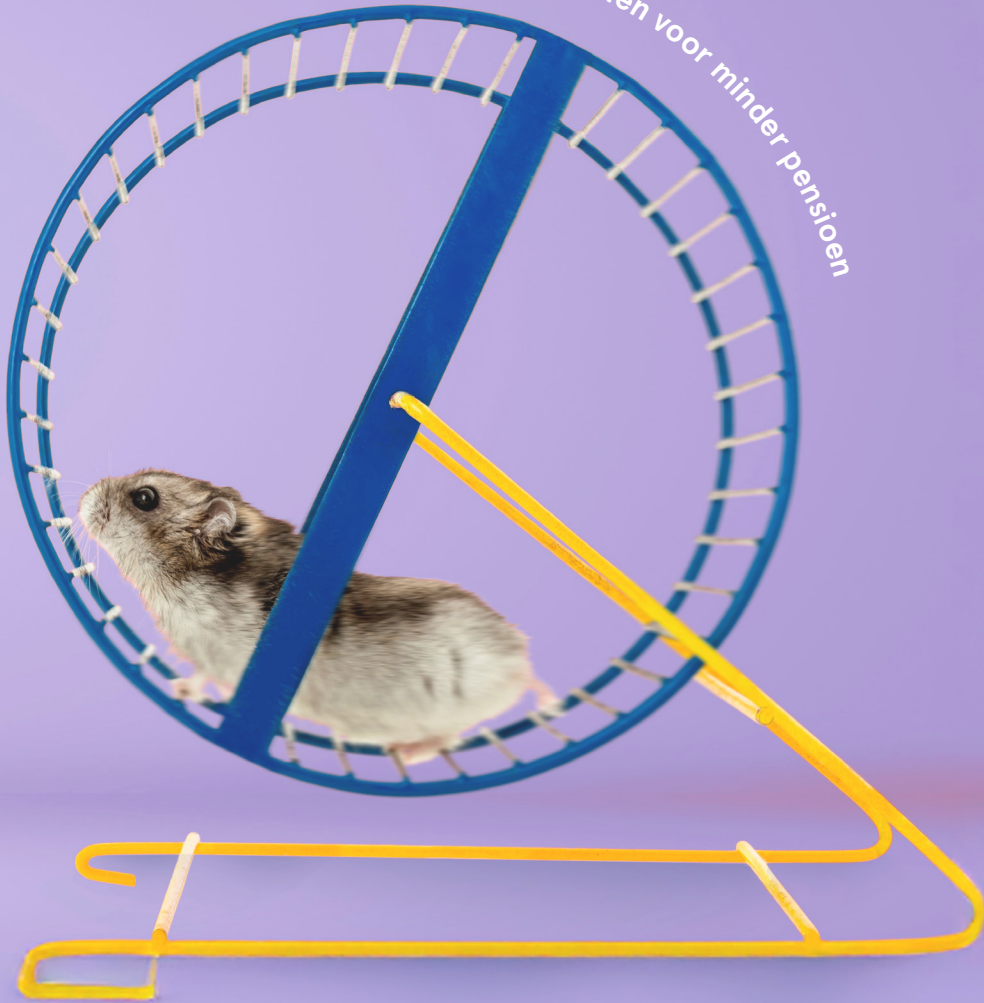
Waar staan we zes jaar later na de integratie van gemeente en OCMW?

OP STAP

Naar de Directie Hondensteun van de Federale Politie.

GEEN PENSIOEN IN ZICHT

Ambtenaren blijven draaien voor minder pensioen



03 In beeld

Studiedag ACV Defensie en CSC Défense.

04 Harmonisering pensioenen

Waarom lagere ambtenaren-
pensioenen een slecht idee zijn.

08 Op stap

Naar de Directie Hondensteyn
van de Federale Politie.

10 Privatiseringen

Steeds meer overheidsgeld
vloeit weg naar aandeelhouders.
Militanten getuigen over de
impact op hun werking.

8



15 De vraag

Wat kan ik doen als mijn
werkgever mijn arbeidsongeval
niet erkent?

16 Inkanteling OCMW's

Zes jaar na de integratie:
waar staan we vandaag?

19 De stelling

Ambtenaren verdienen meer
dan werknemers in de privé.

20 De militant

Buschauffeur Matthias Bude is
sinds een jaar ook militant.

22 De klant

Mieke en Anita zijn babbelbuddy's
via Vierkant Tegen Eenzaamheid.

NT | EDITIE N°69 |
COLOFON

COÖRDINATIE
Dorien De Wit,
Pers & Communicatie
ACV Openbare Diensten

DRUK
Roularta Printing
www.roulartaprinting.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Ilse Heylen
Helihavenlaan 21,
1000 Brussel

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

COVER
Iris van den Akker

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



IN BEELD

3. Fonctionnement d'ILE - Inspections

Inspections réactives - Inspections proactives - Inspections / Campagnes thématiques

Inspections proactives de routine

- visite générale de routine planifiée
- ajustement des calendriers de confirmation de conformité - inspections de routine ou de quartier
- inspections et détection
- schéma
- type de contact: RV
- site: 10 sites à distance - 100 sites par inspection de planification
- durée: 1h
- intervenus (inspecteurs organisationnels)
- objectif principal: visite de lieu
- évaluation: OAT
- rapport remis au CD / Comité de

LA DÉFENSE

ACV Defensie
Samen sterk voor beter werk

Op 2 december organiseerden ACV Defensie en CSC Défense een studiedag voor hun militanten over een veilige werkomgeving, zowel op mentaal als fysiek vlak. De sprekers van binnen en buiten Defensie belichtten onderwerpen zoals beleid gericht op welzijn- en arbeidsinspectie, leiderschap en discriminatie. Een belangrijk aandachtspunt was de noodzaak van een 24/7 bereikbaar telefoonnummer waar (ex-)militairen met mentale problemen terecht kunnen. Hopelijk wordt deze belofte snel werkelijkheid.

2 december 2024
Brussel

HARMONISERING

Zolang er geen federale regering gevormd is, kunnen we alleen maar afgaan op wat in de opeenvolgende supernota's van Bart De Wever staat. Hoog bovenaan zijn lijstje staat een nieuwe pensioenhervorming. Met het vizier vooral op het pensioenstelsel van de ambtenaren.

De gemeenschappelijke noemer van de voorgestelde algemene maatregelen: een jaar langer werken én een verlaging van de laagste pensioenen. En de ingrepen bij de ambtenarenpensioenen zullen op termijn zorgen voor een derde lagere ambtenarenpensioenen.

De ambtenarenpensioenen en alle vormen van solidariteit worden duidelijk geïsoleerd. Voor de ambtenarenpensioenen lijkt impliciet de motivering te zijn dat het om hoge pensioenen zou gaan. Maar het echte probleem zijn de lage en ongelijke pensioenen van de werknemers. Om een leefbaar pensioen na te streven moet hun pensioen omhoog. En solidariteit moet worden versterkt in plaats van aan de kant geschoven.

Joris Lermytte is stafmedewerker pensioenen bij ACV Openbare Diensten. "We hebben nog altijd goede ambtenarenpensioenen. En de werknemerspensioenen van de contractuele medewerkers kregen dankzij de vakbonden een betere bescherming door het systeem van aanvullende pensioenen."

"De Wever en co gaan ervan uit dat de pensioenen van ambtenaren hoge pensioenen zijn. Ze hebben inderdaad een berekeningswijze gebaseerd op 75 procent van de loonbasis, tegenover 60 procent bij een werknemer. Een tweede element is dat het

TEKST
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE
Manonina



VERLAGING

no way



maximumpensioen voor ambtenaren meestal hoger ligt. Maar de hogere pensioenen in de privésector hebben heel vaak een goed aanvullend pensioen. En de echte toppers bouwen dan nog eens een pensioenvermogen op via een vennootschap. Die komen meestal niet voor in de pensioenstatistieken.”

APPELS MET PEREN VERGELIJKEN

“Figuren als professor arbeidseconomie Stijn Baert leggen cijfers op tafel die moeten aantonen dat het gemiddelde pensioen van een ambtenaar dubbel zo hoog is als dat van een werknemer. Op zich kloppen die cijfers, alleen geven ze geen correct beeld. Want ze gaan over zuivere loopbanen en die gelden voor 62 procent van de werknemerspensioenen, maar slechts voor 39 procent van de ambtenarenpensioenen. Zo krijg je een vertekend beeld. En als je kijkt naar wat er netto overblijft, dan houdt zo’n stelling helemaal geen stand. Want dan is het verschil veel kleiner omdat hogere pensioenen meer worden belast. Fiscaal zijn er nog verschillen ten opzichte van de werknemerspensioenen. Heb je als werknemer een hoger loon, dan heb je meestal ook een hoger aanvullend pensioen met een veel lagere belastingdruk dan op de ambtenarenpensioenen. En persoonlijke bijdragen voor de opbouw van het aanvullend pensioen zijn onbeduidend, in tegenstelling tot wat Stijn Baert verkondigde.

De ambtenarenpopulatie is trouwens niet zomaar vergelijkbaar met die van de werknemers. Ambtenaren zijn gemiddeld hoger geschoold en hebben langere loopbanen. De effectieve uittredeleeftijd van ambtenaren ligt op ongeveer 63 jaar, net als in de andere stelsels. Daarenboven bestaat de loopbaan van ambtenaren slechts uit 16 procent verloven. Bij werknemers is dat 34 procent. En er is nog een belangrijk verschil: de genderkloof bij de overheid is veel kleiner. Het verschil tussen gemiddelde werknemerspensioenen van mannen en vrouwen bedraagt maar liefst 25 procent, bij de ambtenaren is dat 3 procent.”

DE VRAAG OF PENSIOENEN TE ‘HOOG’ ZIJN, IS ENKEL RELEVANT IN DE CONTEXT VAN DE LEVENSDUURTE: KAN IEMAND RONDKOMEN MET ZIJN PENSIOEN?

JORIS LERMYTTE, STAFMEDEWERKER PENSIOENEN BIJ ACV OPENBARE DIENSTEN

ZIJN PENSIOENEN EIGENLIJK WEL ZO HOOG?

“Zeker niet vergeleken met andere Europese landen. De vraag of pensioenen te ‘hoog’ zijn, is enkel relevant in de context van de levensduurte: kan iemand rondkomen met zijn pensioen? Voor een gepensioneerde op leeftijd is één van de belangrijkste levenskosten de prijs van het woonzorgcentrum. Op 1 september 2024 bedroeg de gemiddelde

dagprijs van een Vlaams woonzorgcentrum 2.245 euro per maand. De ‘gemiddelde’ ambtenaar kan dit met zijn nettopensioen van 2.254 euro nog net betalen, maar houdt niets over. Voor de ‘gemiddelde’ werknemer met een pensioen van 1.665,25 euro is een rusthuis onbetaalbaar. Maar zoals ik al zei, verbergen de gemiddeldes een gevarieerde realiteit van hoge en lage pensioenen. In beide stelsels is er een groep gepensioneerden die, wanneer ze niet over extra middelen beschikken zoals pensioensparen of de verkoop van een huis, in de armoede belanden. Voor één op vijf Vlaamse ouderen is dat al het geval, bij 75-plussers zelfs één op vier.”

WAT IS DAN HET ALTERNATIEF?

“We zijn absoluut niet tegen een harmonisering van het pensioenstelsel. Maar wat men als een harmonisering wil voorstellen, is vooral een verlaging van de pensioenen. En dat kan voor ons niet. Hoe je het draait of keert: het gaat om de financiering van ons hele stelsel. De keuze voor besparingen of extra inkomsten is een politieke keuze. Vergrijzingskosten kunnen ook opgevangen worden door stijgende welvaart (waarbij een stijging van het bbp leidt tot meer overheidsinkomsten), door nieuwe leningen en vooral door een rechtvaardige taxshift.

De taxshift van de regering Michel en de hervorming van de vennootschapsbelasting hebben de overheidsfinanciën enorm ondermijnd. Voor 2017 betaalden vennootschappen 33,99 procent belastingen, nu bedraagt die nog maar 25 procent (en 20 procent voor kleine vennootschappen). In 2023 leverde de vennootschapsbelasting 23,77 miljard euro op. Aan 33,99 procent zou dit zo’n 32 miljard opleveren, een verschil van bijna 9 miljard euro. Als we weten dat de pensioenkosten tussen 2022 en 2023 met 5,59 miljard euro stegen, dan stellen we vast dat het behoud van de vennootschapsbelasting van vóór 2017 de pensioenkosten ruimschoots zou gedekt hebben.”

CONDITIO SINE QUA NON

Professor Ria Janvier (UAntwerpen) vindt het in dit stadium (bij het verschijnen van dit nummer van NT was er nog altijd geen regering, red.) nog te vroeg om specifiek in te gaan op de plannen van formateur De Wever zoals geformuleerd in zijn zogenaamde ‘supernota’. In december wilde ze voor De Morgen er het volgende over kwijt: “Het is volkomen begrijpelijk dat ambtenaren zich bekocht voelen, aangezien ze ooit bewust hebben gekozen om voor de overheid te werken. Het uitgangspunt in de laatste supernota van formateur Bart De Wever is om de pensioen-systemen van ambtenaren, zelfstandigen en werknemers meer op elkaar af te stemmen. Maar dat kan alleen als er voor ambtenaren ook een aanvullend pensioen wordt opgebouwd. Dat is echt een conditio sine qua non. Dat brengt kosten met zich mee: de overheid zal extra geld moeten uitgeven om die tweede pijler voor ambtenaren te financieren. Zo’n maatregel is dus geen besparing. Sterker nog, dat geld moet de overheid eerst zien te vinden.”

OP STAP ...

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

VANDAAG De Directie Hondensteun van de Federale Politie in Linter

TEKST
Nathalie De Bisschop

FOTOGRAFIE
Josefen Tondeleir



Het is een grijze, mistige dag in Linter. De sneeuw is nog niet helemaal gesmolten en het terrein ligt er modderig bij op het voormalig militair domein in Neerhespen, een klein dorpje tussen Tienen en Sint-Truiden. Hier is de Directie Hondensteun van de Federale Politie (DACH) gehuisvest.

In het kantoorgebouw rondt directeur Rony Vandaele nog een briefing af met journalisten van de internationale nieuwsdienst Reuters. "Ze draaien een reportage over hoe we de lijkhonden extra geuren aanleren", vertelt hij. "Zo kunnen de honden in de toekomst ook de geur van botten herkennen en niet enkel van lichamen in staat van ontbinding."

Een loods vol honden in kooien moet je in Neerhespen niet verwachten. "De honden wonen bij hun baasjes. Hier worden ze enkel opgeleid", legt Rony uit.

Onze hondenteams horen bij de top van de wereld



Het aanbod van die opleidingen is heel divers. "We hebben teams met speurhonden die vermiste mensen opsporen, drugshonden, honden die migranten opsporen in trailers langs snelwegparkeerplaatsen in de strijd tegen mensenhandel, maar ook brandhaardhonden, honden die sperma opsporen in zedenzaken en zelfs honden die digitale dragers zoals computers, USB-sticks en tablets opsporen."

Die honden worden ingezet over het hele land, in opdracht van de Geïntegreerde Politie. "De meeste oproepen zijn dan ook last minute. Eigenlijk weten we nooit wanneer ze opgeroepen worden", vertelt Rony. "Als morgen een president op bezoek komt in Brussel, moeten de explosievenhonden zo snel mogelijk alle gebouwen onderzoeken waar die zal komen."

De goede reputatie van DACH reikt tot ver buiten onze landsgrenzen. "We krijgen regelmatig delegaties over de vloer die komen kijken hoe wij het aanpakken. We kregen zelfs al vragen van

de FBI. Ik kan zonder opscheppen zeggen dat we bij de top van de wereld horen."

Maar DACH is met haar driehonderd personeelsleden, waarvan de helft hond, niet enkel een opleidingscentrum, het is ook een certificeringscentrum. "Honden en hun begeleiders komen hier om de zoveel tijd testen doen. Denk bijvoorbeeld aan honden van private bewakingsfirma's die ingezet worden voor de cargoscreening op luchthavens", vertelt Rony fier. "Zij sporen hier bijvoorbeeld explosieven op in verschillende omstandigheden."

Rony staat al veertien jaar aan het hoofd van de Directie Hondensteun en heeft er al een impressionante carrière bij de politie op zitten. "Toen ik hoorde dat er hier een plek vrijkwam, heb ik me meteen kandidaat gesteld. Ik heb een enorme passie voor honden, dus dit is een droom die uitkwam." Die passie zet hij voort in zijn werk. "Ik mag eigenlijk al even met pensioen, maar wil hier nog niet weg. Misschien tegen mijn 67ste, dat zien we nog wel."



STEEDS MEER GELD VLOEIT WEG VAN DE PUBLIEKE DIENSTVERLENING NAAR AANDEELHOUDERS

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Eva Beeusaert

Je kan er niet naast kijken: de Vlaamse regering heeft een grote privatiseringsdrang. Ook op regionaal en nationaal niveau doet de overheid steeds vaker een beroep op externe bedrijven om vast overheidspersoneel te vervangen. Is privatiseren dan zo veel beter?

Nee, onderzoek wereldwijd toont overtuigend aan dat privatisering niet leidt tot betere dienstverlening. Integendeel. En de reden is duidelijk: winsten worden niet opnieuw in de dienstverlening geïnvesteerd, maar verdeeld

onder aandeelhouders. Burgers betalen een pak meer voor minder kwaliteit. De enige zorg van de aanbieder is zo veel mogelijk winst maken. Ook de toegankelijkheid van de dienstverlening is geen prioriteit bij privébedrijven. Bewijs daarvan zijn de voor velen onbetaalbare prijzen van kinderopvang of ouderenzorg. In heel wat andere landen komt men terug op eerdere privatiseringen en proberen ze de negatieve ontwikkeling terug te draaien door diensten als zorg, mobiliteit en energie opnieuw publiek te maken. Dat zou hier ook moeten gebeuren.

OUTSOURCING BIJ HET FAVV

Outsourcing bij het FAVV is een genuanceerd verhaal, aldus Dominique De Craen. Hij is voorzitter van het militantencomité FAVV en controleur distributie in de Lokale controle-eenheid Antwerpen. Het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen maakt veelvuldig gebruik van zelfstandige diensten. Waarom eigenlijk?



“Soms breekt nood wet, ook al zijn wij als vakbond geen voorstander van uitbesteding. Het FAVV doet vooral een beroep op externe dierenartsen voor keuringen in slachthuizen en certificeringen. Het ligt in de aard van de taken om met zelfstandigen samen te werken. Die taken zijn meestal in de vroege of late uren, tijdens het weekend of op feestdagen en in vakantieperiodes. Keuringen in slachthuizen moeten bovendien verplicht door dierenartsen uitgevoerd worden.

Het gaat ook om zeer onregelmatige opdrachten, zeker wat certificering betreft. Het is niet zo evident om daar zelf de juiste mensen voor aan te trekken. Om een voorbeeld te geven: de luchthaven van Bierset is als enige in België dag en nacht open. In functie van de binnenkomende vluchten en de aanvoer van producten én om budgettaire redenen worden de taken deels uitgevoerd door een ambtenaar en een zelfstandige.

Er wordt binnen het FAVV ongeveer 33 miljoen euro (op een budget van 220 miljoen) besteed aan deze opdrachten. Het grootste deel ervan, ongeveer 65 procent, is bestemd voor het uitvoeren van keuringen in slachthuizen. Op de tweede plaats staan de uitgaven voor het certificeren. De kosten voor beide opdrachten worden betaald door de sector aan het FAVV. Het betreft retributies die de werkelijke kost afdekken en waarop het FAVV geen winst mag maken. Het is dus een break-even takenpakket.

En natuurlijk is er ook de lobby van de beroepsorganisaties van dierenartsen, daar moeten we niet flauw over doen. Zoals elke vereniging of vakbond, verdedigen ook zij de belangen van hun leden. Hoewel we duidelijk geen voorstander van private tewerkstelling zijn, kunnen we, gezien de specificiteit van deze opdrachten, hiervoor wel begrip tonen.”



VAN EEN PRIVATISERING IN ZORG EN WELZIJN IS NOG NOOIT IEMAND BETER GEWORDEN

Al vele decennia hebben zorginstellingen te kampen met privatisering en commercialisering. ACV Openbare Diensten stelt alles in het werk om die trend om te buigen, aangekondigde privatiseringen te bestrijden en beleidsmakers te wijzen op de nefaste gevolgen. Soms met succes maar vaak worden de plannen toch willens nillens doorgedrukt.

In de ouderenzorg is de commerciële sector het verst doorgedrongen. Bijna een op drie van alle woonzorgcentra wordt commercieel uitgebaat met achterliggend een nog nauwelijks te ontwarren netwerk van internationale beursgenoteerde vastgoedbeleggers. Ouderenzorg is dus duidelijk een verdienmodel geworden. De gevolgen zijn gekend: hogere dagprijzen, minder personeel en vooral ook heel wat meer klachten over de

kwaliteit van de zorg. Ook in de ziekenhuissector doen zich ontwikkelingen voor die weinig goeds voorspellen voor het personeel en de patiënt.

OPENBARE ZIEKENHUIZEN IN HET VIZIER

Openbare ziekenhuizen hebben een zeer lange geschiedenis. Ze blijven cruciaal om het recht op een voor iedereen toegankelijke kwaliteitsvolle en betaalbare gezondheidszorg te waarborgen. De voorbije decennia werd het ziekenhuislandschap in Vlaanderen al sterk hertekend. Heel wat kleinere openbare ziekenhuizen verdwenen en werden opgeslorpt door grotere vaak private ziekenhuizen. De situatie van de nog resterende openbare ziekenhuizen leek de voorbije jaren vrij stabiel. Toch worden nu de pijlen gericht op de nog overblijvende openbare ziekenhuizen.

Er was eind 2023 de privatisering van het Henri Serruysziekenhuis in Oostende en sinds 1 januari 2025 is het openbaar ziekenhuis A.S.Z. Aalst opgegaan in de privaatrechtelijke structuur AZORG. Nog meer openbare ziekenhuizen lijken eraan te moeten geloven. Op de agenda staan nu ook de privatiseringen van het AZ Geel, AZ Jan Palfijn Gent ...

Schaalvergroting lijkt opnieuw het modewoord te zijn. Dat er moet samengewerkt worden tussen ziekenhuizen is een feit maar argumenten waarom een openbaar ziekenhuis daarbij ook haar statuut moet verliezen, zijn er niet. Nooit horen we dat de kwaliteit niet zou voldoen, integendeel. Alles blijkt in het teken te staan van een hogere rentabiliteit, efficiëntie, flexibiliteit en winstbejag. Ook is men bijzonder goed in het creëren van

GEKNOEI IN RONSE — PRIVATISERING VAN WOONZORGCENTRUM DE LINDE

28 mei 2018. De OCMW-raad beslist tot privatisering van het woonzorgcentrum De Linde. Het woonzorgcentrum is verouderd en de bestuursmeerderheid meent met de private Zorggroep Eclips van vzw Sint-Vincentius een ideale partner te hebben gevonden om een hypermodern woonzorgcentrum te realiseren. Voordien had Ronse al beslist tot een in Vlaanderen nooit eerder geziene privatisering van al haar zorg- en welzijnsdiensten: thuiszorg, kinderopvang, dienstencentrum, serviceflats ... Het personeel en de bevolking wordt ondertussen gepaaid met animatiefilmpjes van het grootschalige project.

1 januari 2022. De overdracht van alle erkenningen en het beheer van het woonzorgcentrum gaat over naar de vzw. Persberichten kondigen de aanvang van de werken aan maar op het terrein wordt geen steen verlegd. Het

personeel moet in zeer moeilijke omstandigheden werken en de bewoners verblijven in een totaal verouderd woonzorgcentrum. De inspectieverslagen zijn vernietigend en het woonzorgcentrum wordt onder verhoogd toezicht geplaatst. De vzw houdt zich ook niet aan de afspraken en tal van facturen die ze aan de stad Ronse moeten betalen, blijven onbetaald. Kort voor de gemeenteraadsverkiezingen van vorig jaar barst de bom en niemand lijkt nog te weten hoe het verder moet. We waarschuwen in 2017 al voor het avontuur waarin het bestuur zich stortte ...

Januari 2025 of bijna 7 jaar later. Het Departement Zorg en Gezondheid verlengt nog maar eens de vergunning tot 2027. Uit noodzaak, want waar zou men anders de meer dan 150 bewoners onderbrengen? Het bestuur is verzeild geraakt in vele juridische procedures met aannemers, facturen blijven onbetaald en de toekomst voor personeel en bewoners blijft heel onzeker. Het bestuur zou er beter aan doen om de privatisering terug te schroeven en zelf opnieuw in te staan voor de uitbating en de realisatie van een nieuw woonzorgcentrum. Voor zij die eraan twijfelen: de zorg voor het welzijn van oudere inwoners is wel degelijk een kerntaak van een lokaal bestuur.

allerhande managementfuncties. In de eerste plaats is het personeel de dupe, daarna volgt de patiënt. Het is werkelijk onbegrijpelijk dat in een sector waar er zoveel handen te kort zijn, beleidsverantwoordelijken en directies erin slagen om het leven van hun medewerkers zuur te maken. Directies deinen er zelfs niet voor terug om vroeger overeengekomen gunstige loon- en arbeidsvoorwaarden af te pakken. Ze zijn dan verwonderd

dat heel wat personeel de sector verlaat ...

Wanneer zal men eens ophouden met het personeel in een onzekere toestand te brengen? Het personeel heeft voor een job in de zorg gekozen om voor patiënten te zorgen en hen bij te staan. Niet om een speelbal of een pionnetje te worden in een machtsspel dat nog maar weinig met het streven naar kwaliteitsvolle zorg te maken heeft.



VRAAG
AAN ERIKA
DE BACKER

Vakbondsconsulent

WAT KAN IK DOEN ALS MIJN WERKGEVER MIJN ARBEIDSONGEVAL NIET ERKENT?

Regelmatig krijgt Erika vragen over arbeidsongevallen en arbeidswegongevallen. Een arbeidsongeval is een ongeval tijdens en door de uitvoering van het werk, een arbeidswegongeval vindt plaats op weg naar en van het werk met een letsel als gevolg. “Het gebeurt dat werkgevers het arbeids(weg)-ongeval niet erkennen, geven leden soms aan. Af en toe krijg ik ook vragen over de niet-terugbetaling van de medische kosten of het niet langer aanvaarden van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid door de werkgever.”

“Tijdens een eerste gesprek probeer ik altijd te polsen naar het hoe en waarom van de niet-goedkeuring of afwijzing en wat er aan voorafgegaan is. In de meeste gevallen vraag ik het dossier op bij de werkgever, als het lid mij hiervoor toestemming geeft, uiteraard.”

Op basis van al deze gegevens overloopt Erika samen met het lid welke stappen ze verder kunnen zetten. Erika: “Misschien is er een getuige die extra informatie kan geven of kunnen we bijkomende medische verslagen opvragen.”

Als het plaatje compleet is, contacteert Erika de werkgever met de vraag om het arbeids(weg)ongeval toch nog te erkennen, of om de gemaakte kosten of de verdere arbeidsongeschiktheid ten laste te nemen. “In de openbare sector staat de werkgever meestal in voor de arbeids(weg)ongevallen, en niet de verzekeringsmaatschappij.”

“In veel gevallen zal de werkgever dan een bijkomend onderzoek starten of verdere stappen ondernemen om na te gaan of onze vraag al

dan niet terecht is. We hebben niet altijd een oplossing voor elke situatie maar we proberen toch altijd mee te denken over het best mogelijke scenario. Komen we niet tot een akkoord met de werkgever, dan dragen we soms het dossier over aan onze collega's van de juridische diensten om eventueel een procedure op te starten voor de arbeidsrechtbank.”

Uiteraard gebeuren al deze stappen in overleg met het lid. “We houden ons lid ook altijd op de hoogte van alle informatie die we krijgen,” benadrukt Erika. ☺

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

BEZUINIGINGEN TROEF BIJ DE VDAB

Wim De Sutter is secretaris voor ACV Openbare Diensten bij de Vlaamse overheid. In tegenstelling tot Dominique bij het FAVV, ziet hij binnen de VDAB geen enkele reden waarom er taken uitbesteed zouden moeten worden.

“De loopbaanbegeleiding wordt al langer uitbesteed aan partners. In het nieuw Vlaams regeerakkoord staat dat de VDAB zijn kerntaken moet scherpstellen. Terwijl in wezen de bemiddeling en beroepsopleiding (op het lijf van de VDAB geschreven) nog in de kerntaken zitten. Maar als nu ook nog de beroepsopleiding ter discussie staat, dan weet ik niet wat de overheid ziet als taak van de VDAB. Dit gekoppeld aan de opgelegde besparingen, begint het stilaan op een soort verrottingsstrategie te lijken. Ik hoop dat ik mij vergis.

Vorig jaar ging het poets- en kantinepersoneel over naar de private firma ISS. We hebben er als vakorganisatie voor gezorgd dat die mensen met ongeveer dezelfde arbeidsvoorwaarden bij ISS aan de slag konden. Later bleek na een parlementaire vraag dat deze privatisering duurder uitpakte dan toen het personeel nog bij de VDAB aan de slag was. Ik hoor nu stemmen opduiken om dat personeel misschien weer in te sourcen.

Voor de eerste besparingsgolf van 20 miljoen die de

VDAB dit jaar moet doorvoeren, wordt gekeken naar consultancy-opdrachten en het uitbesteden van ICT. Nu viel die consultancy in cijfers wel mee omdat we veel kennis zelf in huis hebben. Maar dit gaat nog maar over 20 miljoen en we moeten naar 80 miljoen euro besparingen. Dat zal onherroepelijk de eigen werking geen goed doen.

Vandaag ligt de tewerkstellingsgraad in Vlaanderen hoog. Maar het aantal faillissementen en als gevolg daarvan het aantal inschrijvingen bij de VDAB zijn weer aan het stijgen. De regering zou beter moeten nadenken alvorens met dergelijke absurde besparingen te komen. Heeft iemand ooit de vraag gesteld of het werkingsbudget van 800 miljoen überhaupt voldoende was voor de VDAB?

De onrust is merkbaar bij de VDAB. Mensen kijken uit naar een andere job. En door de federale plannen rond de pensioenen zal dat niet bij de overheid zijn. Heel jammer want op zich behoort de Vlaamse overheid bij de betere werkgevers van het land.” ☺

Onderzoekers van de UAntwerpen en UHasselt gingen na in welke mate de doelstellingen van de integratie gemeente-OCMW bereikt zijn. Tot nu blijkt die integratie geen succesverhaal, aldus de studie. We toetsen de bevindingen bij twee van onze militanten.

ZES JAAR NA DE INTEGRATIE TUSSEN GEMEENTE EN OCMW.



Hoe ervaren onze militanten de integratie?

1

Hilde Snoeks is omgevings-ambtenaar en deskundige Landbouw voor het gemeentebestuur Kinrooi.

"Van een integratietraject is er amper sprake geweest, het feit dat de diensten elk hun eigen gebouw hebben draagt daar ook al niet aan bij. Op ambtelijk vlak hield de integratie in dat de secretaris en financieel beheerder van het OCMW werden vervangen door een algemeen directeur – de toenmalige secretaris van de gemeente – en een financieel directeur. Nadien werd het managementteam afgebouwd tot slechts drie personen: de algemeen directeur, financieel directeur en directeur personeel.

Dat leidde tot een sterke top-down-cultuur, met weinig ruimte voor

initiatief en dialoog en een gebrek aan empathie. Vanuit het managementteam was er ook een gebrek aan empathie waardoor de groeipijnen en probleempunten niet uitgesproken konden worden en de collega's van het OCMW vaak op onbegrip stuitten. Bij de financiële dienst beseft men bijvoorbeeld onvoldoende dat er bij het cliënteel van het OCMW soms zeer snel geschakeld moet worden.

Het is dan ook geen verrassing dat in een recent doorlichtingsrapport van Audit Vlaanderen vooral het management en de communicatie ondermaats scoren. Het lokale bestuur beschouwt het OCMW gewoon als een bijkomende gemeentelijke dienst met een gelijkaardige werking.

Gelukkig is men bezig met de bemerkingen van Audit Vlaanderen. Het contract met de algemeen directeur werd in onderling overleg beëindigd en er werd een studie-bureau aangesteld. Sinds kort is er ruimte voor dialoog en initiatieven. Er is ook een verschuiving geweest in het college waardoor een jonge, enthousiaste vrouw voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst werd. Lang na de initiële samenvloeiing heerst er het gevoel dat er nu concreter ingezet kan worden op een degelijk integratietraject. Het probleem blijft dat de gemeenten steeds meer op hun bord krijgen zonder dat daar extra mensen of middelen vanuit Vlaanderen tegenover staan, waardoor de druk op de bestaande diensten vaak hoog blijft of zelfs wordt verhoogd."

Hoe ver staan we?

Zes jaar geleden maakte het decreet Lokaal Bestuur de facto een einde aan de twee aparte besturen van gemeente en OCMW. Bedoeling was om zo een sterk geïntegreerd sociaal beleid te realiseren, door onder meer de gemeenteraad sterker te betrekken. Dat betekende concreet dat het armoede- en welzijnsbeleid niet langer een bevoegdheid van de OCMW-raad is, maar van de gemeenteraad en het college van burgemeester en schepenen. Omdat er geen akkoord was om de federale OCMW-wetgeving te wijzigen werd een juridisch trucje toegepast: de OCMW-raad bestaat uit dezelfde verkozenen als de gemeenteraad. En het vast bureau van het OCMW werd geïntegreerd in het college van burgemeester en schepenen.

TEKST
Willem-Jan van Ekert

DE ZES CONCLUSIES VAN DE STUDIE

1. De aandacht voor het sociaal beleid verschuift van de raad voor maatschappelijk welzijn naar de gemeenteraad, het vast bureau en de schepen van sociale zaken. Tegelijk kan een actief BCSD (bijzonder comité voor de sociale dienst) zorgen voor een kwaliteitsvoller beleid.
2. Integratie gebeurt vooral in ondersteunende diensten, minder in de sociale dienst en dienst onthaal.
3. Er blijven grote culturele verschillen bestaan tussen OCMW en gemeente op het vlak van dienstverlening, leiderschap en specialisatie. Deze zorgen voor spanningen.
4. Culturele integratie en niet de structurele integratie van gemeente en OCMW hebben een positieve impact op de kwaliteit van het sociaal beleid en de dienstverlening.
5. De integratie zorgt voor publiekrechtelijke verzelfstandiging (ipv privaatrechtelijke). Toch heeft integratie ook geleid tot een (beperkte) privatisering van sommige OCMW-diensten.
6. Het veranderingstraject is meestal nog niet afgewerkt. Er is nood aan een langere periode van actieve nazorg gericht op een gemeenschappelijke cultuur.

2

Kevin Van Bael is afdelingscoördinator Welzijn voor de gemeente Keerbergen.

"De spanningen zijn deels weggeëbd. Toch zie je geregeld nog nieuwe ontstaan. Zo hebben gemeentelijke diensten hun specifieke regels en werkprocessen waar een maatschappelijk werker

vaak tegenaan botst als die een cliënt wil helpen.

De maatschappelijk werker blijft te vaak met het gevoel achter dat andere diensten te weinig of niet meedenken in functie van oplossingen. Een ander

voorbeeld van een spanningsveld is een cliënt die een woning huurt met gebreken. Wanneer de sociale dienst het gemeentelijke woonloket erbij betreft, is onbewoon-

baarheid het resultaat. Voor het woonloket is de werkwijze en de wetgeving duidelijk en eens de beslissing genomen, is het dossier afgerond. Maar de maatschappelijk werker zit nu ineens met een cliënt die dakloos is geworden. Anderzijds zie je in dit integratieverhaal ook opportuniteiten realiteit worden. Zoals vrijetijdsdiensten die mee denken en werken om de doelgroep te laten participeren aan het vrijetijdsaanbod.

In de aanloop naar de integratie maakte ik nog deel uit van de sociale dienst. Ik kan me weinig tot geen initiatieven herinneren rond het betrekken van de sociale dienst en de zorgdiensten bij de integratie. Ik herinner me nog de uitspraak dat er weinig zou veranderen. Men kon er niet méér naast zitten. Heel wat zaken veranderden, vooral op

organisatorisch gebied. Het onthaal werd eengemaakt waarbij niet elke onthaalmedewerker de juiste evenwichten vond in het omgaan met het doelpubliek van de sociale dienst en de zorgdiensten. Er diende bij de sociale dienst meer aandacht te komen voor achterliggende financiële en administratieve processen, maar dit is onbedoeld ten koste gegaan van de hulpverlening, toch de belangrijkste taak van een sociale dienst.

Rond de integratie ontbrak het ook aan voorbereiding. Zo'n verandering vraagt mensen en middelen die er vaak niet zijn. Komt nog bij dat na de integratie Vlaanderen nog eens een versnelling hoger schakelde door de decretale rol van de lokale besturen nog verder te vergroten. En daar zijn de meeste besturen niet op voorzien." ❊

DE STELLING

Stelling

Ambtenaren verdienen meer dan werknemers in de privé

Deze stelling is waar onduidelijk niet waar
 waarschijnlijk onwaarschijnlijk

Intro

Niet alleen de aanval op de ambtenarenpensioenen is terug ingezet, ook het ambtenarenstatuut ligt weer onder vuur. Zo beweerde voormalig Open VLD-kabinetschef Rudy Aernoudt onlangs in Het Laatste Nieuws dat een ambtenaar bijna 1.000 euro meer verdient dan een werknemer in de privé.

Omschrijving

Rudy Aernoudt baseerde zich voor zijn uitspraak op het Salariskompas van Jobat, maar dat is geen wetenschappelijke loonstudie. Het Salariskompas is gebaseerd op spontaan doorgestuurde info van 62.000 respondenten die niet noodzakelijk een representatief staal van de werkende bevolking zijn. Dat leidt meteen tot grote verschillen. Zo spotte Jobat een loonstijging bij ambtenaren van 17,5 procent tegenover 2023. Maar de toepassing van de perequatie van de ambtenarenpensioenen – die de evolutie van het loon van de actieve ambtenaren volgt – toonde een reële loonstijging van 1,09 procent.

Jobat vergelijkt op basis van gemiddelde lonen en niet op basis van mediaanlonen. Dat heeft veel impact, want een goede vergelijking tussen een ambtenarenloon en een loon in de privé moet gebeuren op basis van doorsneecompensaties, volgens de mediaan dus.

Een dergelijke mediaanvergelijking gebeurt elk jaar door de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning (BOSA), op basis van gelijk functiegewicht (gelijkwaardige complexiteit en verantwoordelijkheid) en leeftijd. Uit hun loonstudie van 2024 komt een heel ander beeld naar voren van het ambtenaren-salaris. Het basissalaris van een statutaire ambtenaar ligt inderdaad 12 procent hoger dan dat van een gelijke werknemer in de privésector. Maar als we kijken naar de totale verloning of de totale compensatie en voordelen meetellen zoals een salariswagen, premies, maaltijdcheques, winstparticipaties ... dan verdienen werknemers in de privé 8 procent méér. Op een doorsnee bruto maandloon van 3.850 euro gaat het om een verschil van 308 euro per maand.

Dit gemiddelde verschil keert terug over alle niveaus en klassen heen. Ook bij de topambtenaren en kaderleden zien we dat de totale compensatie hoger ligt in de privésector. Op niveau C bedraagt het verschil zelfs 12 procent.

Conclusie

Los van de occasionele witte raaf die als ambtenaar meer verdient dan in de privé, is de conclusie duidelijk: ambtenaren verdienen minder dan werknemers in de privé. De creatieve interpretatie van de cijfers van degenen die het tegendeel beweren, heeft vooral een politiek doel voor ogen: de werknemers tegen elkaar opzetten en zo de aanval op de lonen en pensioenen van de ambtenaren legitimeren. ❊

“Ik ben nog jong en kan me nog lang inzetten als militant”

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Jonathan Vos

Met zijn 22 jaar is Matthias de jongste militant op de stelplaats in Kinrooi, waar zo'n 60 chauffeurs werken. Dat ziet hij vooral als een voordeel: "Ik leer veel van de oudere militanten en omdat ik jong ben kan ik me nog lang inzetten als militant. Hoe meer ervaring ik opdoe, hoe beter ik mijn collega's kan helpen." Toen hij een jaar geleden de vraag kreeg om militant te worden, zag hij dat direct zitten. "Mijn sociaal engagement heb ik van thuis meegekregen. Ook sociaal contact vind

Matthias Bude is sinds twee jaar buschauffeur bij De Lijn in stelplaats Kinrooi. Sinds een klein jaar engageert hij zich ook als militant.



ik zeer belangrijk. Daarom koos ik voor een job als buschauffeur en niet als vrachtwagenbestuurder. Ik geniet enorm van de babbels met de reizigers. Ik stap elke dag met heel veel plezier in mijn bus."

Hij volgde onlangs zijn eerste opleiding als militant. "Heel interessant! Ik ben nu volop mijn weg aan het zoeken als militant. Dat ligt in mijn karakter: ik hou me eerst wat op de achtergrond voor ik me in de discussie meng. Maar mijn collega's mogen gerust zijn. Als ik ergens voor ga, dan laat ik me horen."

Hij heeft gelukkig nog geen negatieve ervaringen met reizigers gehad. "Het is wel goed dat De Lijn in de opleiding van de buschauffeurs aandacht besteedt aan omgaan met agressieve reizigers. Er wordt ook ingezet op het welzijn van de chauffeurs. Dat ik vandaag nog niets ergs heb meegemaakt is voor een deel geluk, maar ligt voor een deel ook aan mijn houding. Ik blijf altijd rustig en praat mee met de reizigers om ze wat te kalmeren. Ik mis wel een EHBO-cursus in de opleiding. Terwijl we elke dag met mensen rondrijden en de kans dat er eens iets gebeurt reëel is. Het enige wat we vandaag kunnen doen, is de hulpdiensten bellen."

Er zijn op dit moment geen grote problemen in Kinrooi. Wel een blijvende ergernis zijn de onlogische beslissingen die werden genomen bij de invoering van de nieuwe vervoersplannen begin 2024. "We kregen toen terecht zeer veel reacties op de afgeschafte haltes. Een aantal haltes zijn opnieuw ingevoerd, maar heel wat ook niet. De logica is vaak ver te zoeken. Op zich zijn onze reiswegen verbeterd, maar er zijn nu ook veel plaatsen waar we niet meer rijden. Zo laten we de gebruikers aan hun lot over. Ik weet niet of het met de nieuwe minister nog zal veranderen, maar zeg nooit, nooit. Bij De Lijn zijn er altijd wel verrassingen (lacht)."

Matthias is niet superenthousiast over de aangekondigde investeringen in De Lijn door minister van Mobiliteit Annick De Ridder: "Dat budget hebben we op zich al nodig om de bestaande bussen in orde te zetten, laat staan dat er geld over is om nieuwe bussen te kopen, zoals de minister beweert." 

VERSTERK ONZE OPENBARE DIENSTEN

De voorbije dagen werd de 'supernota' van formateur De Wever aangepast met de finale voorstellen voor arbeidsmarkt, pensioenen en fiscaliteit. Helaas stellen we vast dat buiten enkele cosmetische aanpassingen de kern van de originele tekst bewaard blijft. Wat het eindresultaat zal zijn, is afwachten (dit magazine ging in druk op 28/01) maar ook in de nieuwste nota blijft de besparing van 1,7 miljard euro op de overheid een feit. De afschaffing van een statutaire benoeming voor het personeel van de federale overheid blijft eveneens in de tekst verankerd. En ook de overheidspensioenen blijven in het vizier.

Kortom, overheids personeel moet meer werken voor minder geld. En de openbare sectoren moeten het stellen met steeds minder middelen waardoor hun dienstverlening in het gedrang komt.

Daarom blijft ook onze boodschap dezelfde en manifesteren we op 13 februari voor sterke publieke diensten en waardering voor het personeel. Want goede en kwaliteitsvolle openbare diensten kunnen enkel gegarandeerd worden als er voldoende geïnvesteerd wordt in mensen en middelen, in goede arbeidsomstandigheden en -voorwaarden en een goed pensioen, maar zeker ook in een sterke sociale dialoog en syndicale rechten.

Zorg dus dat je erbij bent op 13 februari!

Ilse Heylen is
voorzitter
van ACV
Openbare Diensten





"Soms kruipen de dagen voorbij
zonder iemand te zien"

WIE

Mieke (rechts) en Anita (links)

KLANT BIJ

Mieke en Anita zijn babbelbuddy's via Vierkant Tegen Eenzaamheid, een project van het OCMW Brugge met verschillende organisaties om chronische eenzaamheid aan te pakken.

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

Mieke (70) is sinds corona een babbelbuddy. Elke maand komt ze langs bij Anita (81) in Zeebrugge. "Maar we leerden elkaar kennen door een katje dat afgelopen zomer opdook aan mijn huis," vertelt Anita. Mieke pikt in: "Ik was mijn katje kwijt en zag Anita's Facebookoproep, dus belde ik haar of ik eens mocht langskomen. Zo is onze vriendschap begonnen. Tijdens ons gesprek kwam haar eenzaamheid naar boven en heb ik meteen voorgesteld om haar babbelbuddy te worden." Vroeger had Anita veel vrienden in haar wijk, maar die contacten vielen met de jaren weg. "Toen ik hier pas woonde, deden we elke week bij een

van de burens koffietafel. Dat was heel gezellig, maar ondertussen is die groep uit elkaar gevallen. Tot niet zo lang geleden had ik een vriendin, maar sinds ze een lief heeft zie ik haar niet meer. Ik voel me vaak eenzaam. Dan kruipen de dagen voorbij zonder iemand te zien en dat maakt me triest." Daarom komt Mieke nu minstens een à twee keer per maand langs in Zeebrugge: "We bellen en sms'en ook veel. Soms om gewoon slaapwel te zeggen. Als babbelbuddy probeer ik mensen uit hun isolement te halen. Als iedereen op de wereld één iemand af en toe een bezoekje zou brengen, zou er veel minder eenzaamheid zijn."



Solliciteren voor een job bij de federale overheid?

Leg je binnenkort een examen af bij Werkenvoor.be (Selor), het selectiebureau van de federale overheid? Zo'n examen is doorgaans niet zo eenvoudig. ACV Openbare Diensten organiseert opleidingen die je erop voorbereiden.

Opleiding postbaketest en situationele beoordelingstest

- Vrijdag 14 februari 2025
- Vrijdag 21 maart 2025
- Vrijdag 25 april 2025
- Vrijdag 16 mei 2025
- Vrijdag 13 juni 2025

Opleiding test abstract redeneervermogen

- Vrijdag 21 februari 2025
- Maandag 10 maart 2025
- Vrijdag 11 april 2025
- Maandag 12 mei 2025
- Vrijdag 6 juni 2025

Opleiding mondelinge test

- Dinsdag 25 februari 2025
- Dinsdag 11 maart 2025
- Dinsdag 25 maart 2025
- Vrijdag 4 april 2025
- Dinsdag 29 april 2025
- Dinsdag 13 mei 2025
- Dinsdag 27 mei 2025
- Dinsdag 10 juni 2025
- Dinsdag 17 juni 2025

Opleiding test dossierbehandeling

- Maandag 24 februari 2025
- Maandag 28 april 2025
- Maandag 23 juni 2025

Opleiding test administratieve vaardigheden en verbaal redeneren

- Woensdag 22 januari 2025
- Woensdag 26 maart 2025
- Woensdag 21 mei 2025

Inschrijven kan enkel via www.acv-federaleoverheid.be of QR code naar inschrijvingspagina:



Kom naar de manifestatie op 13/02!

Op 13 februari voeren we actie voor meer middelen en waardering voor openbare diensten. Wij vragen:

1. Sterke, toegankelijke en betaalbare openbare diensten die iedereen de dienstverlening geven waar ze recht op hebben.
2. Meer middelen en voldoende personeel.
3. Respect voor de gemaakte afspraken en een einde aan de aanvallen op de overheidspensioenen.
4. Een degelijk statuut en goede arbeidsvoorwaarden voor overheidspersoneel.
5. Een ernstig sociaal overleg.

**Versterk en waardeer onze openbare diensten!
Laat van je horen op donderdag 13 februari!**

Waar

Brussel-Noord, Koning Albert II-Laan om 10.30 u

Praktisch

Alle info over deelname via het acv.be/acv-openbare-diensten/onmisbaaropenbaar of scan de QR-code

