

Onze koers! **ons werk, onze kracht** Congres Vlaams ABVV 29-30 mei 2026



**GOEDGEKEURDE
RESOLUTIES**

Onze koers, ons werk, onze kracht

Vandaag staan we op een kruispunt. Onze sociale bescherming in brede zin, gaande van sociale zekerheid, openbare diensten tot het sociaal overleg, ligt onder vuur, de druk op werknemers ligt torenhoog (koopkracht, werkdruk, flexibiliteit), ons syndicaal werk en de vakbond zelf worden aangevallen.

De Beginselverklaring van het ABVV is brandend actueel. Onze impact op beleid en politiek moet omhoog. Onze hulp en steun aan leden en militanten moet stevig en onwrikbaar blijven. Onze kracht ligt in onze samenwerking, in onze rol als tegenmacht voor werknemers en burgers tegen het grootkapitaal en in onze strijd voor sociale rechtvaardigheid.

In deze onzekere tijden is er nood aan een nieuwe koers. Een nieuwe koers voor werknemers, voor onze samenleving en de politiek én voor het ABVV in Vlaanderen.

Deze congres tekst wil die koers uitzetten. We doen dat expliciet binnen en ter versterking van het brede ABVV en van de nationale, Europese en internationale werkende klasse.

Werken in Vlaanderen moet beter worden. Het ABVV in Vlaanderen moet sterker worden. En het interprofessionele Vlaams ABVV wil daarin haar statutair bepaalde rol ten volle opnemen.

Deze visietekst vertrekt van die uitgangspunten en zet de lijnen uit binnen het kader van een bredere oefening.

Dat betekent ...

- ...dat onze eisen en aanpak in functie staan van de bredere doelen van onze vakbond, nationale en internationale solidariteit en van het versterken van onze syndicale impact op alle bestuursniveaus.
- ... dat onze visie en voorstellen moeten passen binnen de contouren van een breder, vernieuwd ABVV en een globaal plan om daarnaar toe te werken.
- ... dat we als Vlaams ABVV werken binnen de ons toegewezen middelen, wat samenhangt met de bredere en lopende discussie over de financiering van de verschillende onderdelen van het ABVV.

De positie van het ABVV in Vlaanderen is niet beperkt tot wat het Vlaams ABVV doet, maar is het resultaat van de gezamenlijke inspanning van het interprofessionele ABVV (de Vlaamse Intergewestelijke en de ABVV Gewesten) en de beroepscentrales.

Daarin ligt een dubbele opdracht: Ten eerste het ondersteunen, bijstaan, vertegenwoordigen en versterken van onze leden en militanten en, ten tweede, het realiseren van politieke verandering door de problemen van onze leden en militanten zichtbaar te maken, hun belangen te verdedigen, oplossingen voor te stellen en deze af te dwingen via sociaal overleg en actievoeren. In de volgende vier hoofdstukken werken we onze visie op die opdracht verder uit, met het oog op de uitdagingen van de toekomst.

1.

**Een nieuwe koers
voor werknemers**

Het Vlaams ABVV zal altijd blijven strijden voor goede arbeidsomstandigheden en voor een rechtvaardige arbeidsmarkt waar solidariteit en collectieve bescherming op de eerste plaats staan. Binnen het grotere ABVV vormen we mee een tegenmacht tegen onredelijke eisen van werkgevers en onrechtvaardig beleid.

Samen met onze leden en militanten kiezen we voor een koers die werknemers sterker moet maken, met ruimte voor inspraak en zeggenschap in een snel veranderende arbeidsmarkt.

Betaald werk vraagt steeds meer van ons: meer bereikbaarheid, meer flexibiliteit, meer tijd. De afgelopen 20 jaar zijn we meer, langer, harder en meer flexibel gaan werken. We zien dat werkgevers steeds meer eisen stellen, terwijl de beloning en zekerheid achterblijven. Het Vlaams ABVV strijdt voor fatsoenlijke lonen, stabiele jobs en echte kansen om vooruit te komen.

De flexibilisering neemt toe, terwijl de ruimte voor zorg en vrije tijd krimpt. Het Vlaams ABVV blijft vechten voor vaste contracten, normale werktijden en een leefbaar loon. We verdedigen het recht op zorg, vrije tijd én onze sociale zekerheid. Sociale afbraak en verdere flexibilisering wijzen we resoluut af.

Het Vlaams ABVV verzet zich uitdrukkelijk tegen de uitholling van de sociale zekerheid door besparingen en preciaire contracten. Klimaatverandering, digitalisering en nieuwe technologieën zullen een impact hebben op ons werk. De gevolgen ervan dwingen ons tot aanpassingen die nieuwe onzekerheden met zich meebrengen.

We eisen sociale bescherming voor iedereen, ook in het licht van de toekomstige uitdagingen die ons nog wachten. Ongeacht de contractvorm moeten er sociale bijdragen zijn met bijhorende sociale bescherming. De lasten moeten eerlijker verdeeld worden. Als de sterkste schouders naar vermogen bijdragen, kunnen we de financiering van onze sociale zekerheid veiligstellen voor de toekomst. Samen maken we werk van solidariteit en zekerheid, ook voor wie onbetaald zorgt voor anderen.

Het Vlaams ABVV strijdt tegen uitbuiting en werkdruk die ziek maakt. Werk moet zekerheid bieden, niet stress en ziekte. Niemand mag worden opgejaagd of afgestraft. We eisen inspraak in opleiding en het recht op gezonde arbeidsomstandigheden voor iedereen.

Sterke openbare diensten zijn essentieel om waardig werk en sociale bescherming te garanderen. Zonder betaalbare mobiliteit, toegankelijke zorg, kwaliteitsvolle kinderopvang, betaalbaar (gratis) onderwijs en een sterke sociale zekerheid kunnen werknemers hun job moeilijk combineren met hun privéleven. Daarom vraagt het Vlaams ABVV structurele investeringen in openbare diensten, zodat iedereen kan rekenen op een overheid die haar maatschappelijke rol opneemt. Privatisering mag deze fundamentele niet uithollen: publieke taken horen in publieke handen, toegankelijk voor iedereen, niet enkel voor wie kan betalen.

Het moet anders

Het moet anders en het kan anders. We werken niet voor de begroting. We werken niet voor de bedrijfswinst waarin we toch steeds minder delen. Een duurzame job met een goede verloning is een opstap om een toekomst uit te werken voor jezelf en jouw gezin. We werken om onze eigen toekomst uit te kunnen bouwen.

Productiviteit wordt gecreëerd dankzij het werkvolk. Het Vlaams ABVV eist dat werknemers delen in vooruitgang en zeggenschap hebben over hun toekomst.

Het is dus tijd voor een nieuwe koers:

Voor jongeren. De eerste stappen op de arbeidsmarkt zijn bepalend. Daarom mogen afkomst en opleidingsniveau je kansen niet kelderden. We ondersteunen jongeren met begeleiding, vorming en strijd tegen discriminatie.

Voor iedereen die werk zoekt. Iedereen heeft recht op werk en op hulp bij het zoeken naar een nieuwe

job. Werkgevers moeten aangepaste jobs voorzien, zodat iedereen een kans krijgt.

Voor wie een betere job wil. Elke werknemer moet de kans krijgen zich te verbeteren. Leren moet lonen. Niemand mag vastlopen in tijdelijke en onzekere contracten.

Voor wie de werkdruk onhoudbaar wordt. De strijd tegen ziekmakend werk moet worden opgevoerd. Werkgevers moeten ter verantwoording geroepen worden. Sociaal overleg moet centraal staan om de werkdruk aan te pakken. Samen met onze militanten zetten we werkdruk nog hoger op de syndicale agenda. Werk mag niet ziek maken, of dat nu fysiek of mentaal is.

Voor wie worstelt om werk en privé te combineren. We werken om te leven, niet andersom. We willen goed werk én een goed leven. Dat betekent werkbare uren, kwalitatieve kinderopvang en recht op verlof. De politiek moet het mogelijk maken dat de vakbond kan onderhandelen met de werkgevers over meer evenwicht tussen werk en leven. En ze moet aanpakken wat ons daarin tegenwerkt.

Voor wie kampt met ziekte. Wie tegenslag ervaart, verdient alle steun. Genezen staat voorop. En daarna verdien je de volle steun om terug aan de slag te kunnen gaan. We verdedigen het recht op ziekteverlof en re-integratie en bieden steun aan wie tegenslag kent. Preventie en welzijn moeten centraal staan om werknemers gezond te houden.

Voor wie ongelijkheid ervaart. Vrouwen spelen een cruciale rol in onze samenleving én economie, maar zij worden nog steeds benadeeld. Structurele gendergelijkheid is een basisvoorwaarde voor een rechtvaardige arbeidsmarkt. Op discriminatie op basis van leeftijd, afkomst, gender of seksuele oriëntatie is nultolerantie het enige mogelijke antwoord.

Voor wie getroffen wordt door herstructurering. Geen enkele werknemer wil een collectief ontslag of herstructurering. Geen enkele werknemer heeft er schuld aan. Zij moeten de zekerheid krijgen dat alles in het werk wordt gesteld om terug op het spoor te geraken. Wij staan werknemers bij als er herstructureringen zijn. We eisen degelijke bescherming, begeleiding en kwalitatieve her-tewerkstelling na elk ontslag.

Voor wie meer inspraak en bescherming nodig heeft. Goede jobs komen er niet vanzelf. Daarvoor is inspraak nodig en de zekerheid dat wie zijn stem verheft, daarop niet afgestraft wordt. We verdedigen daarom inspraak op de werkvloer. Wie opkomt voor zijn rechten, verdient bescherming en respect.

Voor wie ook vandaag nog het slachtoffer is van uitbuiting. Want sociale dumping schaadt werknemers van hier en elders.

Voor wie niet rondkomt op het einde van de maand. Een goed loon naar werk en een waardig inkomen moet het uitgangspunt zijn. We eisen een minimumloon waarmee je waardig kunt leven. Geen enkele werknemer mag in armoede belanden.

Voor wie de laatste jaren van de loopbaan ingaat. Werknemers verdienen een haalbare finish en een goed pensioen na jaren van inzet. Na een lange loopbaan verdienen werknemers rust en zekerheid. We strijden voor een goed pensioen en werkbare laatste loopbaanjaren.

Voor wie nieuw is in ons land en op onze werkvloer. Want iedereen verdient gelijke rechten, plichten, kansen en bescherming. En een warm welkom.

Voor wie onzichtbaar en onbetaald werk verzet. Zonder wie zorgt, vallen economie en samenleving stil. Zij verdienen erkenning en waardering. We erkennen onzichtbaar werk, zoals zorg en vrijwilligerswerk. Ook voor hen willen we waardering en betere sociale rechten.

Het ABVV in Vlaanderen ondersteunt werknemers in elke fase van hun loopbaan met solidariteit en bescherming bij tegenslag.

Beleid rond Werk, zowel in de private als openbare sector, moet ons daarin steunen, versterken, beschermen en vooruithelpen. Beleidsmakers moeten luisteren naar werknemers en hun problemen.

De arbeidsmarkt moet draaien voor ons. Werk kan niet alles oplossen, maar moet een garantie zijn op zekerheid over inkomen, tijd en toekomst.

We eisen daarom dat het beleid werknemers centraal stelt. Wij eisen inspraak, zekerheid en een arbeidsmarkt die werkt voor mensen, niet omgekeerd.

RESOLUTIES

1. Een sterke start voor jongeren

De wereld waarin jongeren volwassen worden, wordt onzekerder en complexer — het klimaat warmt op, technologische en sociale veranderingen volgen elkaar in snel tempo op, de arbeidsmarkt wordt steeds flexibeler en minder voorspelbaar. De nood aan basisvaardigheden om te kunnen inspelen op deze snelle veranderingen is groot. De eerste stappen op de arbeidsmarkt zijn cruciaal, maar nog te vaak bepalen afkomst en opleidingsniveau de kansen die je krijgt - zowel tijdens de schoolloopbaan als erna. En de druk op jongeren is te groot, al vanaf de schoolbanken en voor de loopbaan begint.

1.1. Voor elke jongere hulp bij studiekeuze.

Alle jongeren moeten een goed geïnformeerde en bewuste studiekeuze kunnen maken die aansluit bij hun talenten en interesses, los van de sociaaleconomische status van het gezin. De overheid faciliteert voor elke jongere een drempelvrije en goed begeleide transitie doorheen de volledige school- en loopbaanweg. Jongeren maken vandaag meerdere cruciale overgangsmomenten mee: van het lager naar het secundair onderwijs, bij studiekeuzes op jonge leeftijd (zoals rond 14 jaar), bij de overgang naar het hoger onderwijs of naar de arbeidsmarkt, en bij eventuele heroriëntering later in hun traject.

- We willen een gecentraliseerd infopunt met online en face to face opties om laagdrempelige en objectieve informatie te krijgen over studiekeuzes, knelpuntberoepen en toekomstperspectieven.
- Een beroepenhuis als provinciaal expertisecentrum waar sectorale opleidingsfondsen en sociale fondsen samenwerken om leerlingen via actieve werkvormen, simulatoren en interactieve ateliers kennismaken met de praktijk van diverse sectoren. De sectorale opleidingsfondsen en sociale fondsen zetten hier vandaag al sterk op in en maken hiervoor de nodige middelen vrij. Deze fondsen hebben ook meer aandacht voor de toenemende digitalisering en de ontwikkelingen inzake artificiële intelligentie.
- Gegarandeerde en gelijke toegang: fysiek en digitaal. Elk onderwijsnet en elke school krijgt de middelen en de verplichting om gedurende de schoolloopbaan (minimaal in het basisonderwijs en de eerste graad secundair) structurele bezoeken aan deze Beroepenhuisen in het curriculum op te nemen. Daarnaast willen we een volwaardig en equivalent virtueel aanbod, zodat jongeren die niet in of nabij centrumsteden wonen, of die om andere redenen minder mobiel zijn, op gelijke wijze toegang hebben tot studiekeuze- en beroepsoriëntatie .

1.2. Steun en advies bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt.

Jongeren hebben nood aan gerichte, toegankelijke informatie over de arbeidsmarkt én de overstap van school naar werk. Dat betekent onder andere: op school leren hoe je vacatures leest, weten bij welke diensten je terecht kan (zoals VDAB of ABVV), en inzicht krijgen in je rechten en plichten als werknemer.

We willen:

- Vlaanderen moet één centrale, gebruiksvriendelijke website voorzien - via VDAB - waarop jongeren, ouders, leerkrachten en begeleiders een helder overzicht vinden van instanties, maatregelen en linken naar projecten (ook van onze vakbond) die de overgang naar de arbeidsmarkt vergemakkelijken. Zo garanderen we toegankelijke en duidelijke informatie over de overstap naar werk.
- Jongeren die de school (dreigen te) verlaten zonder diploma krijgen recht op gerichte ondersteuning bij hun overgang van school naar werk of secundair volwassenenonderwijs. VDAB moet een aparte databank opzetten met leerjobs waarin deze jongeren terecht kunnen en de passende begeleiding voorzien. Daarbij moet het steeds gaan om leerjobs met een duurzaam perspectief (en geen nieuwe vormen van preciaire arbeid).
- Elke kwetsbare jongere wordt via persoonlijk contact vanuit VDAB de kans geboden alsnog een kwalificatie te behalen of intensieve ondersteuning te krijgen bij het zoeken van een job. Deze ondersteuning gebeurt op vrijwillige basis, vertrekt van vertrouwen en mag niet leiden tot sancties.
- Schoolverlaterslessen over je rechten en plichten op de arbeidsmarkt worden standaard opgenomen in het curriculum van scholen. Deze lessen zijn verplicht voor elke leerling in het laatste jaar van alle finaliteiten van het secundair onderwijs. De inhoud en uitvoering worden prioritair toege-

wezen aan de representatieve werknemersorganisaties om de neutraliteit en de bescherming van de toekomstige werknemer te garanderen.

- We zetten ABVV jongeren sterker in de markt als infopunt voor schoolverlaters. Zowel voor de website als andere vormen van communicatie zorgen we ervoor dat iedere schoolverlater in Vlaanderen ABVV-jongeren kent. Hiervoor trekken we een budget uit.
- We organiseren een campagne voor jongeren zodat ze op de hoogte van hun rechten en plichten. Zo zijn we er zeker van dat ze hun rechten en plichten kennen. Daardoor gaan ze er bewuster mee om en vinden ze logisch de weg en het vertrouwen naar en in de vakbond.

1.3. Een eerste kwalificatie halen, moet altijd kosteloos zijn.

- We pleiten voor het invoeren van een maximumfactuur in het middelbaar onderwijs.
- Er moet maximaal worden ingezet op tweedekansonderwijs en het behalen van een kwalificatie.
- In alle opleidingsmaatregelen die Vlaanderen voorziet moet het behalen van een eerste of hogere kwalificatie automatisch het recht erop openen.
- Het uitgangspunt moet zijn: bij het behalen van een eerste kwalificatie mag de kostprijs geen drempel zijn. Daarom is dit altijd kosteloos.
- Ook het statuut mag geen drempel vormen. Het volgen van een traject naar een eerste kwalificatie moet combineerbaar zijn met sociale rechten, zoals het behoud van rechten op werkloosheid, de gelijkstelling voor pensioenrechten en andere sociale zekerheidsrechten.
- Tegelijk moet voldoende aandacht gaan naar het verwerven van basiscompetenties, waaronder een voldoende kennis van het Nederlands, als hefboom voor duurzame tewerkstelling en volwaardige participatie op de arbeidsmarkt en de maatschappij.

2. Werk zoeken, voor het eerst of opnieuw.

Met de beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkering wordt werk zoeken een race tegen de klok. Deze maatregel houdt onvoldoende rekening met de realiteit van een arbeidsmarkt waar niet voor iedereen en niet op elk moment werk beschikbaar is. Dit vergroot het risico op armoede en sociale uitsluiting. Ondersteuning is essentieel om de kansen op duurzame tewerkstelling te verhogen. Vandaag staat die ondersteuning onder druk. De VDAB wordt structureel ondergefinancierd terwijl de nood torenhoog is. Bijna 6 op 10 van de huidige werkzoekenden heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Daarnaast stellen we vast dat de huidige wetgeving onvoldoende rekening houdt met de realiteit van steeds flexibelere loopbanen. Vooral jongeren, mensen in interimwerk en werknemers met opeenvolgende korte contracten werken effectief, maar bouwen onvoldoende rechten op om toegang te krijgen tot sociale bescherming.

Maar begeleiding alleen kan structurele werkloosheid niet oplossen. Iedereen heeft recht op werk, dus moeten we dat recht afdwingbaar maken. Recht op werk betekent dat de overheid de verantwoordelijkheid heeft om te zorgen voor een economisch en sociaal beleid dat voldoende en kwaliteitsvolle werkgelegenheid op maat creëert, om sociale bescherming tegen werkloosheid te garanderen en om te investeren in begeleiding, opleiding en arbeidsmarkttoegang.

Het recht op werk betekent dat overheid en werkgevers elk vanuit hun rol actief moeten bijdragen aan toegankelijke en kwaliteitsvolle werkgelegenheid en bescherming tegen werkloosheid, en mag nooit gebruikt worden om individuele werklozen verantwoordelijk te stellen voor structurele werkloosheid.

2.1. VDAB wordt een nabije en toegankelijke makelaar.

- De werkzoekende komt terug centraal te staan. Dat betekent ook dat er opnieuw meer aandacht komt voor het mentaal welzijn en voor de structurele uitsluitingsmechanismen die werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt ervaren.
- VDAB is in iedere centrumstad alle werkdagen fysiek bereikbaar tijdens de kantooruren.

- VDAB-dienstverlening is altijd fysiek als de werkzoekende dit vraagt.
- De werkzoekende moet toegankelijk diens sollicitaties kunnen bijhouden op diens (digitale) dossier. Om te vermijden dat dit louter als controle-instrument wordt ingezet kan de werkzoekende hiermee ook diens beschikbaarheid aantonen. Indien aan bepaalde sollicitatieopdrachten niet is voldaan maar de werkzoekende wel andere sollicitaties heeft ingediend in diezelfde periode is dit voldoende bewijs van beschikbaarheid.
- Bemiddelaars worden opgeleid tot intensieve jobhunters. Onder jobhunting verstaan we een intensieve vorm van arbeidsbemiddeling waarbij een begeleider actief mee werk zoekt en werkgevers proactief benadert om de toegang tot werk te versnellen.
- Er wordt aan de hand van het intern sociaal overleg een maximum caseload afgesproken voor bemiddelaars.
- De VDAB krijgt voldoende middelen van de overheid om als publieke instelling deze rol te vervullen.

2.2. Vacatures met goede voorwaarden krijgen prioriteit.

- De vacaturedatabank wordt transparanter: de vacaturesjablonen die op publiek gefinancierde sites gebruikt worden, moeten aangepast worden met verplicht in te vullen standaardvelden: Bruto uur- of maandloon, bijkomende financiële voordelen/natura, openbaar vervoer in de buurt/standplaats, werkrooster(s)/-tijden.
- Aan de hand van deze vacaturedatabank kunnen geregeld rapporten worden gemaakt over bv. diplomavooraarden, vereiste ervaring,...
- Vacatures worden steekproefsgewijs gescreend op hun juistheid.
- VDAB zet prioritair in op jobs die bijdragen aan jobzekerheid, duurzame tewerkstelling en kwaliteitsvolle arbeidsvoorwaarden.

2.3. Betaalde Stages voor werkzoekenden worden gekoppeld aan een aanwerving.

- Door de overheid ondersteunde formules van leren op de werkvloer voor werkzoekenden, kunnen enkel nog worden ingezet als er nadien een reële kans op aanwerving is. Bij een IBO-contract moet er terug een contract van onbepaalde duur worden aangeboden.
- Stages hebben een duidelijke finaliteit: een job aan het eind of een grotere kans op aanwerving door attestering van wat er geleerd is. Er is vooraf een objectieve inschatting van de competentieklouf en er geldt een beperkte duurtijd voor het bereiken van de beoogde competenties.
- De werkzoekende krijgt steeds een aanvullende vergoeding bij het vervangingsinkomen die alle kosten moet dekken. De bemiddelaar controleert actief of het opleidingsplan gevolgd wordt.
- Werkgevers die herhaaldelijk in de fout gaan en misbruik maken van stages als goedkope arbeid zonder attestering van competenties of het aanbieden van een concrete vacature, worden uitgesloten van deze systemen.

2.4. Begeleiding op de werkvloer is kwalitatief.

In het kader van maatregelen waarbij werknemers begeleid worden op de werkvloer, wordt gewaarborgd dat het om kwaliteitsvolle en duurzame ondersteuning en begeleiding gaat door erkende aanbieders. Ook de werknemer heeft inspraak in de begeleiding en kan feedback geven als onderdeel van de kwaliteitscontrole.

2.5. Garantie op een echt ultiem jobaanbod.

- Wij verzetten ons principieel tegen de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd en de degressiviteit van uitkeringen. Ondanks onze principiële houding vragen wij aan het Federaal ABVV om te bekijken welke situaties de beperking in de tijd en de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering tijdelijk on hold kunnen zetten .
- Vooraleer iemand de uitkering verliest, moet er een concrete passende job zijn aangeboden. Een passend jobaanbod moet ook rekening houden met de sociale realiteit van de werklozen (vb afstand tot de werkplaats). Vlaanderen zet in op het creëren van passende jobs door o.a. het

economische subsidiebeleid als hefboom te gebruiken.

- De investeringen in de sociale economie worden gekoppeld aan een groeipad dat overeenstemt met de reële behoeften op het terrein.
- Voor diegene die geen recht hebben op een tewerkstelling in de sociale economie en ook geen passende job hebben gevonden, wordt geïnvesteerd in innovatieve projecten zoals ‘Zones zonder langdurige werkloosheid’.
- Zolang er geen passend jobaanbod is gedaan, blijft de uitkering verder lopen.

2.6. Inclusieve werkvloeren worden afgedwongen.

Net zoals er streefcijfers zijn voor de Vlaamse Overheid moeten er algemene beleidsdoelstellingen worden opgenomen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Deze moeten meetbaar zijn en opvolgbaar. De Vlaamse overheid zet haar aankoopbudget in om een inclusief personeelsbeleid af te dwingen via sociale clausules bij overheidsopdrachten.

- Redelijke aanpassingen zijn een belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat er aanpassingen aan de werkpost voorzien worden voor personen met een handicap en chronische ziekte. Het Vlaams ABVV vraagt dat het federaal ABVV de nodige stappen onderneemt om redelijke aanpassingen te integreren in de arbeidswetgeving, o.a. door opname in de welzijnscode.
- Daarnaast moeten de streefcijfers voor de Vlaamse overheid een weerspiegeling zijn van samenstelling van de bevolking in Vlaanderen. Positieve acties moeten centraal staan om deze streefcijfers te behalen.
- Responsabiliseer werkgevers om een werkomgeving op maat te creëren, waarin de noden en talenten van de werknemer centraal staan. We voeren een verbeterde versie van de diversiteitsplannen in met meer erkenning van het Vlaams sociaal overleg.
- Het sluitstuk van het garanderen van een inclusieve arbeidsmarkt is het actief bestrijden van discriminatie. VDAB moet via de data waarover ze beschikt aanwervingsdiscriminatie opsporen en aanpakken. Bij actieve bestrijding hebben we het over controles, handhaving en sancties. Zelfregulering volstaat niet, de overheid dient hierin verantwoordelijkheid op te nemen. Dit mag echter niet beperkt blijven tot interne analyses. Wij eisen dat de overheid en de VDAB actief en laagdrempelig reclame maken voor de bestaande meldpunten, zoals Unia.
- We bepleiten een VMRI dat dwingender kan optreden voor zijn bevoegdheidsdomeinen.
- Praktijktesten moeten op elk beleidsniveau worden uitgerold. Bij een positieve vaststelling van discriminatie volgt een onmiddellijke schorsing van Vlaamse loon- en RSZ-subsidies voor de betreffende werkgever. De verzamelde data van deze testen worden direct gedeeld met de vakbonden in de sectorale overlegorganen om bindende diversiteitsplannen af te dwingen.

2.7. Een oplossing voor wie geen kansen krijgt op de arbeidsmarkt.

- Diegene die vandaag door VDAB een Advies Welzijn krijgen, moeten een uitzondering krijgen op de beperking in de tijd van de uitkering. Deze uitzondering geldt totdat een nieuw statuut wordt uitgewerkt zodat ook zij zekerheid hebben op een inkomen. Een Advies Welzijn betekent niet dat de persoon wordt losgelaten. Een Advies Welzijn wordt gekoppeld aan toegang tot en toeleiding naar Rechtstreeks Toegankelijke Hulp.

3. Leren moet lonen

Wie werkt, moet kunnen blijven leren, bijscholen en zich ontwikkelen, zowel om te kunnen door-groeien naar een betere (passende) job als om mee te blijven in de huidige job. Dat vraagt tijd, financiële ondersteuning en begeleiding zodat niemand achterblijft. Er moet ook extra ingezet worden op vaardigheden rond nieuwe technologieën, want te veel mensen dreigen achter te blijven qua digitale vaardigheden.

Kwetsbare groepen, zoals kortgeschoolden, personen met een migratieachtergrond of gezondheidsproblemen verdienen extra aandacht, want zij zitten nog te vaak vast in preciaire contracten en

stromen vaker en sneller in en uit de werkloosheid.

Wanneer werknemers vat willen krijgen op hun opleidingen moeten ze er eerst zicht op krijgen. Het initiatief van de federale regering hierrond lijkt dood en begraven. Tenzij er alsnog een federaal systeem komt, pleiten we voor een registratie van de opleidingen in Vlaanderen, toegankelijk voor elk werknemer.

3.1. Een 'groei in je loopbaan' pakket voor elke werknemer.

- We hervormen het opleidings- en loopbaanbeleid tot een 'groei in je loopbaan'-pakket waar elke werknemer recht op heeft. Het pakket bestaat uit drie onderdelen: Het Vlaams Opleidingsverlof, Loopbaanbegeleiding en een Omscholingspremie. Deze kunnen afzonderlijk worden opgenomen en spelen in op de factoren tijd, financiële ondersteuning en advies en begeleiding.
- Elke werknemer moet recht hebben op Vlaams Opleidingsverlof ongeacht het arbeidsregime. Werknemers kunnen zelf het initiatief nemen om een opleiding te volgen en hebben daarvoor geen akkoord nodig van hun werkgever over de opleidingsinhoud. Ook arbeidsmarktbrede opleidingen kunnen gevolgd worden. Naast de tijd die de werknemer krijgt om opleiding te volgen kan deze ook een financiële bijdrage ontvangen om tegemoet te komen in de kostprijs van de opleiding.
- Iedere werknemer moet recht hebben op een basispakket van 4 uur loopbaanbegeleiding in gemandateerde loopbaancentra, waarvan de kwaliteit gecontroleerd wordt. Kwetsbare groepen hebben recht op intensievere loopbaanbegeleiding en krijgen boven op het basispakket 3 uur extra ondersteuning. Kwetsbare groepen zijn: jongeren, mensen met een arbeidsbeperking, kortgeschoolden, personen met een migratieachtergrond en 55+'ers. Werknemers met 1 jaar ervaring hebben recht op loopbaanbegeleiding. De huidige anciënniteitsvoorwaarde wordt afgeschaft.
- Om langdurige omscholing mogelijk te maken kunnen werknemers een maandelijkse omscholingspremie ontvangen, boven op de RVA-uitkering die de werknemer ontvangt in het kader van tijdskrediet met motief opleiding.
- We vragen het federaal ABVV om de modaliteiten van de trampolinepremie te verbeteren.
- Vlaanderen moet investeren in een breed opleidingsoffensief. Als eerste stap wordt daarvoor 100 miljoen voorzien.

3.2. Subsidies voor bedrijven worden gekoppeld aan investeringen in opleidingen en blijvende tewerkstelling.

- Werkgevers worden aangesproken op hun opleidingsverantwoordelijkheid door opleidingsvoorwaarden te koppelen aan het subsidie- en ondersteuningsbeleid van ondernemingen.
- De RSZ-korting voor langdurige werklozen wordt enkel nog toegekend wanneer er een opleidingsplan is, goedgekeurd door het sociaal overleg in de onderneming.
- De opleidingsinspanningen van bedrijven moeten in het lokaal sociaal overleg geëvalueerd worden en beoordeeld. Op basis daarvan wordt een ranking opgesteld. Hoe lager de plaats in de ranking, hoe minder financiële steunmaatregelen van de Vlaamse overheid (subsidies, innovatiesteun...) de werkgever kan gebruiken en omgekeerd. Informele opleidingen krijgen hierbij een (veel) lagere beoordeling dan formele opleidingen.

3.3. Iedereen digitaal vaardig.

- Een degelijke internetverbinding is een basisbehoefte. Daarom vragen we een zeer laagdrempelig sociaal internetaanbod (sociaal tarief), en dat bij alle operatoren.
- Het mag van de werkgevers verwacht worden dat de toegankelijkheid tot het internet mogelijk is via door hen aangeboden hardware (vb. smartphone).
- Digitalisering transformeert elke werkplek. Daarom moet er gezorgd worden voor: een individueel en afdwingbaar leerrecht voor elke werknemer, met specifieke aandacht voor digitale geletterdheid. Deze vorming mag geen eenmalige gebeurtenis zijn, maar moet een integraal onderdeel vormen van de loopbaan. Engagements omtrent opleidingen in de sectorconvenants moeten harde garanties bevatten rond kwaliteit, toegankelijkheid en maatwerk.
 - Toegankelijkheid: Vorming plaatsvindt tijdens de werkuren en volledig wordt vergoed.

- Maatwerk: Er extra ondersteuning komt voor werknemers die een grotere afstand hebben tot digitale tools (laagdrempelige 'blijblijf-trajecten').
- De kwaliteit moet gegarandeerd zijn.

Ook moet er aandacht zijn voor mensen bij wie het digitaal vaardig zijn echt niet lukt, ook niet na een opleiding. Voor hen moeten er alternatieven voorzien worden.

- Nieuwe technologieën invoeren moet de werkzekerheid en de kwaliteit van de jobs ten goede komen.
- In tegenstelling tot wat werkgevers beweren is AI een revolutionaire nieuwe technologie. We vragen aan het Federaal ABVV dat CAO 39 daarbij strikt worden toegepast zodat werknemers-vertegenwoordigers voorafgaand en structureel betrokken worden bij beslissingen over nieuwe technologieën en de impact ervan op werk, jobs en vorming. Vlaamse subsidies moeten maximaal gaan naar die innovaties die een win-win betekenen voor werknemer, de maatschappij en onderneming

4. De strijd tegen werkdruk als topprioriteit

Vandaag ervaren steeds meer mensen hoge werkdruk, stress en burn-outklachten volgens de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Achter de algemene cijfers over werkbaarheid in Vlaanderen schuilen grote verschillen per sector. Een algemene aanpak én een aanpak op maat van de sectoren is daarom onontbeerlijk. Een uniforme oplossing bestaat niet: elke sector vraagt maatwerk. Wel zijn twee zaken duidelijk: werkgevers dragen verantwoordelijkheid en sociaal overleg is cruciaal. Werkbaar werk is een collectief issue en mag niet gereduceerd worden tot individuele veerkracht of individueel welzijn.

4.1. Met gerichte acties naar 100% werkbare jobs.

- In overleg met sociale partners moeten er stapsgewijze doelstellingen worden geformuleerd om naar 100% werkbare jobs te gaan. Dit met een concrete timing en tussenstappen. De invulling van wat werkbaar werk uiteindelijk is, vertrekt vanuit de syndicale visie op de kwaliteit van arbeid en de mate van individuele en collectieve werknemersbescherming.
- In sectoren en bedrijven waar het percentage werkbaar werk achterblijft, zal uitval door ziekte toenemen. Dat schaadt werknemers en belast de begroting. Bedrijven die, in vergelijking met de sector, slecht presteren op het vlak van werkbaar werk en re-integratie moeten financieel geresponsabiliseerd worden. Op die manier wordt rekening gehouden met de grote verschillen in de sectoren. De zo geïnde middelen gaan naar initiatieven voor werkbaar werk op sectorvlak.
- Om tot 100% werkbare jobs te komen, zet de Vlaamse overheid haar eigen aankoopbeleid en ondersteuningsbeleid in. Om aanspraak te maken op publieke middelen moeten bedrijven en sectoren jaarlijks meewerken om de werkbaarheid in hun bedrijf/sector in kaart te brengen. Het ondersteuningsbeleid wordt hier vervolgens op afgestemd.
- Om op maat van sectoren te werken wordt een Vlaams Werkbaarheidsfonds opgericht. Dit fonds wordt beheerd door werkgevers én werknemers. De Vlaamse overheid investeert in eerste instantie elk jaar 100 miljoen euro, zodat ook die sectoren die over minder middelen beschikken, acties kunnen opzetten. Dit moet concreet worden uitgewerkt, bv. door aan de sectoren de mogelijkheid te bieden om met een startkapitaal een fonds op te richten om acties rond werkbaar werk op te zetten.
- Nieuwe technologieën houden potentieel nieuwe risico's in, terwijl bestaande risico's mogelijk vervormd en geïntensifieerd worden. Dat betekent dat er gekeken moet worden of de bestaande wetgeving moet aangepast worden en of en in welke mate nieuwe federale wetgeving nodig is. We vragen het Federaal ABVV om hiervoor te ijveren.
- Complementair aan initiatieven in het kader van de federale welzijnswetgeving moet de Vlaamse overheid initiatieven nemen om gezondheid op de werkvloer te stimuleren. Maak middelen vrij voor preventie op sectoraal niveau zodat acties op maat mogelijk zijn. Preventie omvat fysieke, mentale en psychosociale risico's. Bijzondere aandacht moet hierbij gaan naar de ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Werknemers en hun vertegenwoordigers worden structureel betrokken bij de

analyse van werkbaarheid en welzijn.

5. Werk dat ruimte geeft om te leven

Basisvoorzieningen zoals betaalbare kinderopvang, toegankelijke mobiliteit en laagdrempelige gezondheidszorg zijn een noodzakelijke voorwaarde om werk en leven op een goede manier te kunnen combineren. Pas wanneer mensen hun job kunnen combineren met zorg, gezin en verplaatsingen, wordt werk echt haalbaar.

Ondanks onze hoge productiviteit vertaalt deze winst zich steeds minder in extra vrije tijd. Het historische evenwicht van '8 uur werk, 8 uur ontspanning en 8 uur slaap' is achterhaald door de moderne realiteit. De algemene intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt, de doorgedreven digitalisering en de roep om voortdurende flexibiliteit en omscholing hebben de druk op de beschikbare tijd vergroot.

Bovendien zien we dat de huidige 38-urige werkweek botst met de houdbaarheid van fysiek of mentaal zwaar belastende beroepen en functies met een hoge emotionele of logistieke druk. Voor veel werknemers is het voltijds presteren in de huidige arbeidsorganisatie niet langer verenigbaar met een gezonde balans en een duurzame loopbaan. Daarom is er nood aan een nieuwe, collectieve invulling van onze 24 uur, die recht doet aan de huidige maatschappelijke noden en de gestegen productiviteit.

5.1 Geen werkbaar werk zonder kinderopvang, tijd voor zorg en betrouwbare mobiliteit.

5.1.1 Maak jobs bereikbaar.

Met het Vlaams ABVV pleiten we voor een zorgzame samenleving. Want werknemers zijn meer dan werknemers alleen. Ze hebben een leven, dromen, wensen. Ze hebben een gezin. Ze zorgen voor gezinsleden of kennissen. Ze wonen ergens.

Daarom hebben we ook voorstellen voor wat we beter willen voor elke inwoner in Vlaanderen.

De huidige fiscale behandeling van vergoedingen voor woon-werkverkeer met eigen vervoer biedt onvoldoende bescherming en leidt ertoe dat noodzakelijke kosten deels als belastbaar inkomen worden beschouwd. Dit zet werknemers onder druk en stimuleert de verschuiving naar alternatieve verloningsvormen, zoals loonruil voor bedrijfswagens, wat op lange termijn negatieve gevolgen kan hebben voor de sociale zekerheid en de fiscale basis.

Investerings in openbaar vervoer, fietsbeleid en duurzame mobiliteit blijven essentieel. Tegelijk moet het beleid rekening houden met de realiteit van werknemers voor wie deze alternatieven vandaag onvoldoende beschikbaar, betaalbaar of haalbaar zijn. Daarom vraagt het Vlaams ABVV aan het Federale ABVV te ijveren voor eigen woon-werkvervoer betaalbaar te maken opdat het fiscaal correct ondersteund zal worden.

- Extra budget voor De Lijn in plaats van prijsverhogingen. Om een goed functionerend netwerk van openbaar vervoer voor iedereen te garanderen zijn extra buslijnen en extra chauffeurs nodig. Een investeringsbudget dat geen prijzen verhoogt maar daarin investeert is nodig.
- Er dient onmiddellijk 1 ticket voor alle vormen van openbaar vervoer (De Lijn, TEC, MIVB, NMBS,...) te komen
- De uitbouw van de Hoppin-punten die aansluiten op de haltes van het openbaar vervoer moet een versnelling hoger. Op vandaag zijn er iets meer dan 200 gerealiseerd, terwijl dit er volgens de plannen 2000 moeten zijn in 2030. Ook initiatieven als autodelen, fietsdelen, deelsteps en andere nieuwe vervoersvormen beantwoorden aan een maatschappelijke vraag en zijn een goede aanvulling op het echt openbaar vervoer.
- Meer inzetten op veilig verkeer door prioritair te investeren in conflictvrije kruispunten en een fijnmazig netwerk van volledig fysiek gescheiden fietspaden. Voor de actieve weggebruiker moet de nadruk liggen op veilige schoolomgevingen en directe, drempelvrije fietsverbindingen tussen woonkernen en tewerkstellingszones, zodat de fiets een volwaardig en veilig alternatief is voor het woon-werkverkeer.

- Maak milieuvriendelijke bedrijfsvervoersplannen verplicht voor elke bedrijfsvestigingsplaats met meer dan 50 personeelsleden. Wanneer een werkplek niet tijdig bereikbaar is met het openbaar vervoer, is de werkgever verplicht om in overleg met de vakbond een collectieve vervoersoplossing (shuttle, poolwagens) of een mobiliteitsvergoeding te voorzien die de werkelijke meerkost van privévervoer volledig dekt.
- Stimuleer voor het woon-werkverkeer het gebruik van openbaar vervoer en de zachte mobiliteit door de volledige terugbetaling van openbaar vervoer, maximale betaling van fietskilometers en de invoering van mobiliteitsbudgetten die inzetten op minder autoverkeer.
- Beloon bedrijven die met hun werknemers een bedrijfsvervoerplan onderhandelen dat resultaten haalt en een positieve impact heeft op de mobiliteit.

5.1.2 Naar een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.

- Bedrijven moeten meer rekening houden met werknemers die hun job moeten combineren met mantelzorg. Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid met bv. aangepaste uurroosters of extra verlofstelsels maakt niet alleen de combinatie makkelijker voor de werknemer, het maakt de werkgever ook aantrekkelijker in een krappe arbeidsmarkt en vergroot het aantal potentiële kandidaten voor een vacature én helpt zo om tot een voldoende personeelsbezetting te komen.
- Er is nood aan een betere informatieverspreiding, hogere onderbrekingsuitkeringen en een versoepeling van de toegangsvoorwaarden en de modaliteiten om verlof omwille van zorgtaken op te nemen. Daarnaast moeten specifieke mantelzorgpremies fors worden opgetrokken naar een bedrag dat de reële levenskosten en de maatschappelijke waarde van de zorg erkent. Een verhoging van de premies is noodzakelijk sinds de beperking van de werkloosheid in de tijd en om te voorkomen dat mantelzorg leidt tot armoede bij de zorgverstrekkende werknemer of werkzoekende.
- Zet in op redelijke aanpassingen op jobniveau: zowel voor werknemers met een beperking als de redelijke aanpassing door associatie.
- Voldoende en goed zorgaanbod ontlast werknemers met mantelzorgtaken. Voorzie in een voldoende en gebiedsdekkend zorg- en welzijnsaanbod voor de zorgbehoevende in Vlaanderen. De verschillende voorzieningen die in dat aanbod voorzien moeten de zeven B's realiseren (bruikbaar, beschikbaar, betaalbaar, bereikbaar, bekend, begrijpbaar en betrouwbaar). Wachtlijsten in de geestelijke gezondheidszorg, jongerenwelzijn en de gehandicaptenzorg moeten weggewerkt worden. Wij eisen dat hiervoor prioritair een plan van aanpak wordt ontwikkeld.

5.1.3 100% Inkomensgerelateerde kinderopvang.

- We vragen investeringen in méér kinderopvang. In het bijzonder moet worden geïnvesteerd in kinderopvang op flexibele tijdstippen. Iedere ouder moet toegang hebben tot kinderopvang die afgestemd is op zijn of haar job.
- Het kinderopvangaanbod voor baby's en peuters is nog steeds ontoereikend. We zijn voorstander van het veralgemenen van het subsidiesysteem waarbij ouders naar gelang hun inkomen betalen voor de kinderopvang (IKT), omdat dit deze ook gekoppeld is aan hoge kwaliteitsgaranties en een goede leefbaarheid van de kinderopvanglocaties. We blijven pleiten dat de omkaderingsnorm van 1 aanwezige begeleider per 5 kinderen wordt gerealiseerd. Bij IKT dient er een strengere controle op het reële vermogen van de aanvrager te zijn, meer dan een verklaring op eer. Bovendien vragen we voor de planning van nieuwe plaatsen extra rekening te houden met wijken met veel werkloosheid, inactiviteit en kansarmoede.
- Kinderen en werk combineren blijkt nog vaak een heel moeilijke puzzel. De samenleving heeft de opdracht om voldoende en kwaliteitsvolle opvang en activiteiten te realiseren voor kinderen. Dat helpt niet alleen de werkende ouders, maar dat zorgt ook voor meer gelijke kansen en ontmoetingsmogelijkheden voor de kinderen.
- Ook de opvang en de activiteiten voor en na de schooluren voor de kleuters en lagereschoolkinderen moeten beter toegankelijk worden. Vlaanderen moet erop toezien dat elke gemeente een toereikend en toegankelijk aanbod uitwerkt. Voorwaarde voor kwaliteitsvolle kinderopvang is een degelijke verloning voor de werknemers, met aandacht voor de onregelmatige prestaties, en een haalbare begeleider-kind ratio.

- Schaf de voorrangregels in de kinderopvang af. Deze werden reeds veroordeeld door een grondwettelijk arrest. Voer dit uit. De oude voorrangscriteria kunnen weer in overweging genomen worden.

5.2 Meer vrije tijd en zekerheid.

- Collectieve arbeidsduurvermindering, zowel algemeen als op maat van sectoren en bedrijven, is een krachtig middel om de balans tussen werk en gezin te herstellen, verhoogt het aandeel van de welvaart dat naar werknemers gaat en maakt jobs die vandaag onhoudbaar zijn in een 38-urenstelsel werkbaar en financieel houdbaar. We vragen het federaal ABVV daarom om volop te blijven inzetten op deze eis.
- Contracten van onbepaalde duur moeten de regel zijn, tijdelijke contracten, flexijobs en uitzendarbeid de uitzondering. Focus daarom de Vlaamse ondersteuningsmaatregelen die werkgevers financiële steun geven in het kader van een tewerkstelling maximaal op contracten van onbepaalde duur.
- Sterk uitgebouwde en toegankelijke openbare diensten bieden zekerheid op het uitoefenen van rechten voor alle werknemers die er gebruik van maken.

6. Recht op genezen en re-integratie

Iedereen kan ziek worden. Vlaanderen telt, in absolute cijfers, het grootste aantal langdurige zieken van de drie gewesten en de groep stijgt elk jaar. Dat hangt voor een groot deel samen met de dalende werkbaarheid, de stijgende werkdruk van onze jobs, maar ook van het afschaffen van systemen die een (deeltijdse) vervroegde uittrede mogelijk maakten..Onvoldoende aangepast werk (onder meer voor oudere werknemers) speelt een grote rol. De verantwoordelijkheid van werkgevers is groot. Maar ook politieke beslissingen zoals het verhogen van de pensioenleeftijd en de afbouw van einde-loopbaan-mogelijkheden leggen een grote druk op de werkende bevolking. En door die druk vallen mensen uit. Ziek worden is geen keuze, maar een risico waarbij werk een belangrijke rol speelt.

Daarom stellen we:

- Het recht op genezen staat voorop. Een tussenkomst van VDAB kan enkel wanneer de adviserend arts, in samenspraak met de betrokken persoon en de behandelende arts, de inschatting maakt dat stappen naar werk mogelijk zijn.
- De voornaamste verantwoordelijkheid voor jobbehoud en re-integratie ligt bij de werkgever die reële kansen moet creëren binnen de eigen organisatie.
- Breid de mogelijkheden en ondersteuning rond redelijke aanpassingen uit en versterk de verplichtingen t.a.v. de werkgevers hierrond.
- Het recht van de werknemer op aangepast werk en progressieve tewerkstelling, in de eerste plaats op de eigen werkplek, moet in de federale wetgeving worden gebetonneerd. We vragen het federaal ABVV om dit te behartigen. De Vlaamse bemiddelingsdiensten moeten dit in uitvoering brengen.
- Elk advies van de behandelend arts, arbeidsarts of adviserend arts voor een progressieve werkhervatting moet door de werkgever verplicht worden omgezet in een concreet plan voor aangepast werk. Een weigering door de werkgever kan enkel mits grondige motivering en na overleg met de vakbondsafvaardiging.
- Bouw disability management in bedrijven en organisaties in Vlaanderen verder uit.
- Leer ondernemingen hoe ze aanpassingen op de werkvloer moeten doorvoeren om werknemers aan de slag te houden of nieuwe kansen te bieden.
- Sociaal overleg en inspraak van de betrokken werknemers moet de basis zijn voor de re-integratietrajecten, zowel op de werkvloer als op beleidsniveau.
- In de samenwerking tussen RIZIV-VDAB om mensen in arbeidsongeschiktheid aan het werk te helpen moet de focus worden verlegd naar duurzame uitstroom naar werk door in te zetten o.a. op competentieversterking en kwalitatieve ondersteuning. Er moet garantie worden geboden op volwaardig werk bij terugkeer naar de arbeidsmarkt.

- Geef werknemers met gezondheidsdrempels recht op jobcoaching op de werkvloer.
- Ziekenfondsen zijn ledenorganisaties en moeten in de eerste plaats de rechten van zieken vrijwaren. Zij mogen niet worden ingeschakeld in een louter repressief terug-aan-het-werk-beleid

7. Zekerheid bij ontslag of herstructurering

De internationale context zorgt ervoor dat heel wat sectoren (industrie, retail, chemie, diensten, social profit, financiën en IT) in zwaar weer terechtkomen. Het aantal herstructureringen en collectieve ontslagen neemt toe. In het bijzonder de industrie en diensten wordt daardoor getroffen. De werknemers in de getroffen bedrijven hebben geen schuld aan die evolutie en verdienen het om beschermd te worden.

7.1 Financiële ondersteuning voor expertise bij herstructureringen voor de representatieve werknemersorganisaties.

In het kader van het raadplegingsrecht hebben werknemers het recht om een alternatief op tafel te leggen. Dit alternatief moet ernstig onderzocht worden en kan niet ongemotiveerd worden verworpen. Om dit tegenvoorstel grondig aan te pakken moeten Financiële ondersteuning voor expertise bij herstructureringen worden voorzien voor de werknemersafvaardiging.

Bijzondere aandacht moet gaan naar bijstand bij een gerechtelijke reorganisatie. Hieromtrent moeten we zelf expertise in huis halen.

Om de democratie op de werkvloer te versterken, pleiten we bij het Federaal ABVV dat de overheid een 'Recht op Expertise' invoert bij herstructureringen, eventueel naar het Franse model. Waarbij de werkgever financieel een budget voorziet op zijn kosten om het voor de onderhandelaars van de centrales mogelijk te maken om extern expertise te vragen over de juistheid en de pertinentie van de herstructurering die de werkgever voorstelt.

7.2 Regionale toetsing herstructureringsplan wordt versterkt.

Vlaanderen is bevoegd om bij collectieve herstructureringen het outplacementaanbod goed te keuren. Deze regionale toetsing gebeurt aan de hand van een gestandaardiseerd toetsingskader dat bekijkt of de minimale vereisten uit cao 82 bis zijn opgenomen. Als het outplacementaanbod conform is, wordt het standaard goedgekeurd.

Niet enkel formele voorwaarden, zoals minimumaantal outplacementuren moeten in de toekomst worden geëvalueerd. Er moet ook worden gekeken of er voldoende maatregelen op maat worden genomen wanneer kwetsbare werknemers worden geraakt (55+'ers, kortgeschoolden) om een snelle doorstart te kunnen garanderen voor de getroffen enen.

De Vlaamse overheid breidt het toetsingskader voor outplacementplannen bij collectief ontslag uit. Naast de formele conformiteit met CAO 82 bis, wordt een dwingende 'Maatwerktoets' ingevoerd. Deze toets evalueert of het aanbod specifiek is afgestemd op de demografische opbouw van de getroffen werknemers. Plannen die onvoldoende voorzien in intensieve begeleiding, taalondersteuning of herscholing voor kwetsbare groepen (zoals 55-plussers en kortgeschoolden), worden niet goedgekeurd zolang de werkgever geen aanvullende garanties biedt.

7.3 Eerste Hulp bij Herstructurering wordt versterkt.

Via 'Doorstart' wordt er vanuit de vakbonden al enkele jaren ingezet op preventieve vraaggerichte dienstverlening op de werkvloer, tijdens of na het afsluiten van het sociaal plan. 'Doorstart' biedt ondersteuning aan de centrales en hun afgevaardigden, vooral rond loopbaanvragen en dit in permanent overleg met de betrokken secretarissen. Dit moet structureel verankerd worden.

7.4 Overbruggingspremie.

De Vlaamse overbruggingspremie die het mogelijk maakt om in het sociaal plan arbeidsduurvermindering op te nemen in functie van jobbehoud, moet worden opgetrokken. Zo kan een moeilijke periode overbrugd worden door minder uren te gaan werken. Dit is nog belangrijker geworden nu de federale steun voor arbeidsduurvermindering wordt afgeschaft.

7.5 Bedrijfssubsidies

Bedrijfssubsidies moeten gericht zijn op innovatie, duurzaamheid en werkbaar werk, niet op rationalisaties. De toekenning van bedrijfssubsidies moet hieraan getoetst worden.

8. Een job met bescherming en inspraak

Goede jobs komen er niet vanzelf. Werknemers moeten inspraak hebben, collectief kunnen onderhandelen en beschermd worden door sterke vakbonden. Minder inspraak van werknemers creëert ongelijkheid. Ook de OESO bevestigt het belang van werknemersvertegenwoordiging om ongelijkheid tegen te gaan. En nieuwe uitdagingen dringen zich op.

8.1 Verlaag de drempels voor sociaal overleg.

- Gezien in Vlaanderen vele kleine en middelgrote bedrijven actief zijn, eisen we meer vertegenwoordiging van alle werknemers, ook in KMO's. We vragen het federaal ABVV hiervoor te ijveren.
- Vlaanderen moet voorzien dat ondernemingen standaard een informatieplicht hebben aan de OR, het CPBW en /of de SD wanneer zij bij de Vlaamse overheid projecten binnenhalen, subsidies ontvangen of gebruik maken van tewerkstellingsmaatregelen. Daarbij wordt zo veel mogelijk voorzien in beslissingsbevoegdheid van de overlegorganen.
- De verantwoordelijkheden van sociale dialoog in de overlegorganen en in instellingen moet ook op Vlaams interprofessioneel niveau worden versterkt.
- We eisen advies- en onderhandelingsrecht op voor de bevoegde centrales, op de verschillende sectorniveaus, in de privé- en publieke sectoren.

8.2 Bescherming tegen de risico's van AI.

- Maak een brede risicoanalyse op van de impact van Artificiële Intelligentie op werknemers. Op basis daarvan moeten via sociaal overleg nieuwe rechten voor werknemers afgesproken worden op federaal niveau. We vragen het federaal ABVV dit te behartigen. Daarnaast moet elke overheid op haar eigen bevoegdheidsniveau, en zeker ook het Europese niveau, initiatieven ontwikkelen om werknemers te beschermen tegen de risico's die gepaard gaan met AI.
- Een versterkte sociale dialoog over deze risico's is cruciaal. Voer een standaard verplichting in voor elke sector en elke onderneming om de impact van AI in kaart te brengen. In het bijzonder gaat het over jobinhoud en de evolutie daarvan, en opleiding.
- De invoering van AI-systemen die werknemers monitoren, aansturen of beoordelen, is onderworpen aan een voorafgaand akkoord van de werknemersafvaardiging. Sectoren moeten dwingende kaders opstellen die garanderen dat AI-toepassingen nooit leiden tot een verhoogde werkdruk of automatische ontslagen. Wij vragen het Federaal ABVV om het nodige te doen in de NAR de introductie van AI in de ondernemingen te zien als 'nieuwe technologie'
- Bij de invoering van systemen die gebruikmaken van algoritmes of artificiële intelligentie voor de aansturing, monitoring of evaluatie van werknemers, wordt een structureel expertiserecht ingevoerd.
 - Recht op Bijstand: De werknemersafvaardiging heeft het recht om zich te laten bijstaan door onafhankelijke deskundigen op het vlak van data-ethiek en algoritme-analyse. De kosten hiervan vallen ten laste van de werkgever.
 - Informatieplicht: De werkgever is verplicht volledige transparantie te bieden over de gebruikte datasets en de wegingsfactoren van het algoritme, teneinde elke vorm van (onbewuste) discriminatie of onverantwoorde werkdrukverhoging te voorkomen.

- Veto-recht op 'High Risk' AI: Wanneer de expert aantoont dat een AI-systeem een direct gevaar vormt voor het welzijn of de werkbaarheid, wordt de invoering opgeschort tot er een akkoord is over de bijsturing van het systeem.
- Bescherming tegen technostress. Er is een geïntegreerde aanpak nodig die inzet op preventie, bewustwording en ondersteuning. Werkgevers moeten trainingen aanbieden rond digitale veerkracht, tijdsbeheer en gezonde schermgewoonten. Het is belangrijk om duidelijke grenzen te stellen aan digitale bereikbaarheid. Het Vlaams ABVV zal zelf campagne voeren rond dit thema en de werknemer wijzen op zijn eigen rol en verantwoordelijkheid in de drukke digitale wereld.
- Er moet een grondige evaluatie gebeuren van de bestaande federale wetgeving, waaronder arbeidsrecht, privacywetgeving, portretrecht en strafrecht, met het oog op het identificeren van lacunes in de bescherming tegen misbruik van digitale identiteit en AI-manipulatie. Het federaal ABVV moet ijveren voor de nodige wetgevende aanpassingen op federaal niveau.

9. Stop sociale dumping en geef werknemers een eerlijke kans

Sociale dumping ondermijnt de rechten van werknemers, creëert ongelijke concurrentie en maakt achterpoortjes voor de afspraken die voor iedereen zouden moeten gelden. En ook langs de kant van wie hier komt werken creëert dat slachtoffers.

9.1 Nultolerantie voor sociale dumping.

- Misbruik, wanpraktijken en uitbuiting, inclusief constructies met detachering, worden toprioriteit van de versterkte inspectiediensten, die ook beter samenwerken met een versterkte ELA (European Labour Authority). We moeten focussen op de ketenaansprakelijkheid en het doorbreken van de straffeloosheid voor malafide bedrijven.
- Beperk onderaanneming tot maximaal 2 ketens en maak de hoofdaannemer / opdrachtgever aan de top van de keten verantwoordelijk voor de sociale en fiscale schulden in zijn keten, ook voor deze uit het verleden. Stop het misbruik van de detacheringsrichtlijn.
- Voer opnieuw de vestigingwet in, zo wordt het voor malafide ondernemers en fraudeurs moeilijker gemaakt om steeds opnieuw te kunnen beginnen.
- Bedrijven die zich niet aan de regels houden, verliezen het recht op overheidssubsidies. Reeds gegeven subsidies kunnen teruggevorderd worden.
- Bij overheidsaanbestedingen en -opdrachten, zoals bij infrastructuurwerken, moet systematisch worden toegezien op de volledige onderaannemingsketen bij potentiële uitvoerders. Leg wettelijke minimumtarieven op waarin eerlijke verloning en goede werkomstandigheden worden gegarandeerd.
- We streven naar meer bindende regels voor onderaanneming bij de Vlaamse overheid en lokale besturen (gemeenten, provincies, incl. de sociale woonmaatschappijen en intercommunales). Zo wordt de prijszetting ondergeschikt aan kwalitatieve voorwaarden zoals werknemersrechten, eerlijke verloning, goede werkomstandigheden en ecologie in elke fase van de arbeids- en productieketen. Dit geldt zowel bij onderaanneming op lange termijn zoals facilitydiensten (schoonmaak, groenonderhoud, bewaking, ...) als bij opdrachten van kortere duur, zoals bouwopdrachten. Transparantie over alle betrokken onderaannemers, effectieve monitoring en controle op naleving van arbeids- en sociale normen moeten hierbij centraal staan.
- Maak van de beter gereguleerde arbeidsmigratie via de arbeidskaarten een eenvoudig en aantrekkelijk alternatief voor de fraudegevoelige weg van detachering.
- Ook de getroffen werknemers verdienen aandacht. Wie vandaag illegaal tewerkgesteld en uitgebuit wordt, wordt na vaststelling van de overtreding aan zijn lot overgelaten of gewoon uitgewezen. Een recht op herstel moet worden uitgewerkt. Werknemers mogen niet verplicht worden om schakel per schakel in de keten hun rechten af te dwingen. Zij moeten zich rechtstreeks kunnen richten tot de hoofdaannemer of opdrachtgever om hun rechten te laten gelden.
- Bovendien wordt het 'Recht op Herstel' geoperationaliseerd: slachtoffers van ernstige economische uitbuiting krijgen onmiddellijk toegang tot juridische bijstand, een tijdelijk werk- en verblijfsstatuut tijdens het onderzoek, en een schadevergoeding die verhaald wordt op de volledige aannemingsketen.

- Sociale dumping beperkt zich vandaag niet langer tot grensoverschrijdende constructies of klassieke onderaannemingsketens. Ook binnen nationale arbeidsmarkten ontstaan nieuwe vormen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden via atypische statuten, flexibele tewerkstellingsvormen en hybride arbeidsconstructies.
- Deze systemen van parallelle arbeidsstatuten waarbij verschillende arbeidsregimes naast elkaar bestaan binnen dezelfde onderneming en sector, leiden tot een uitholling van arbeidsvoorwaarden, en een verstoring van arbeidsorganisatie.
- Om sociale dumping tegen te gaan, is een eerlijk speelveld voor arbeid en sociale rechten noodzakelijk. Sociale dumping moet daarom in al haar vormen ruimer worden aangepakt.
- We vragen het federale ABVV om de onbeperkte ketenaansprakelijkheid voor inbreuken op arbeids- en sociale rechten te bepleiten.

9.2 Een gratis inburgeringsmodule op maat van arbeidsmigranten.

- Arbeidsmigranten moeten zo vroeg mogelijk toegang hebben tot een inburgeringsmodule, specifiek afgestemd op hun noden. Deze gratis inburgeringsmodule bevat begrijpelijke informatie over arbeidsrechten, huisvesting, taal (NT2), cultuur, veel gestelde vragen en bescherming tegen misbruik. De module is in de eigen taal of een taal naar keuze en zowel digitaal als op papier beschikbaar.
- Arbeidsmigratie mag geen instrument zijn om loon- en arbeidsvoorwaarden onder druk te zetten. Gelijke rechten en voorwaarden voor de werknemers zijn het uitgangspunt, ongeacht statuut, herkomst of achtergrond.
- De inburgering mag geen drempel vormen, noch voor migranten met een tijdelijk contract, noch voor hun gezinnen. De inspanningen moeten werkbaar zijn en mogen de (aanvraag tot) tewerkstelling niet vertragen.
- De inburgeringsmodule moet ook vrij toegankelijk zijn voor de gedetacheerde werknemers die in Vlaanderen werken.
- Vlaanderen moet samen met de vakbonden en andere middenveldorganisaties voorzien in een warm onthaal. Arbeidsmigranten hebben nood aan een plek waar zijzelf en hun partners terecht kunnen met al hun vragen — over werk, wonen, fiscaliteit, opleiding en welzijn — en waar ze een luisterend oor vinden, los van de werkgever of commerciële tussenpersonen.
- We gaan na hoe we arbeidsmigranten (beter) kunnen bereiken, hen organiseren en vertegenwoordigen.
- We blijven ijveren om inburgeringstrajecten voor nieuwkomers terug gratis te maken voor iedereen. Het betalend maken van het inburgeringstraject heeft perverse effecten en duwt de groep die verplicht is een traject te volgen nog verder in armoede.

Ook de groep vrijwillige inburgeraars ziet af van een traject omdat dit betalend is. Zo bekomt de Vlaamse regering het tegenovergestelde van wat ze beoogt: minder integratie in plaats van meer.

9.3 Waardige huisvesting voor arbeidsmigranten.

- Er is nood aan een woonbeleid dat ook de situatie van arbeidsmigranten erkent en aanpakt. Vlaanderen moet daarom, binnen het Agentschap Wonen in Vlaanderen, een gespecialiseerde afdeling 'Huisvesting Arbeidsmigranten' oprichten, dat de regie en coördinatie over een inclusief woonbeleid voor buitenlandse werkkrachten opneemt.
- Daarnaast moet Vlaanderen meer investeren in de bestaande inspectiediensten om misbruik omtrent huisvesting uit te sluiten.
- Een 'Fonds ter Bevordering van Tijdelijke Huisvesting van Arbeidsmigranten' wordt opgericht. Dat fonds moet de ontwikkeling van kwalitatieve, zelfstandige, innovatieve en betaalbare en flexibele woonprojecten mogelijk maken. Los van de werkgever en het arbeidscontract. Het fonds wordt beheerd door sociale partners en (lokale) overheden.
- Werkgevers die arbeidsmigranten tewerkstellen moeten bijdragen aan het oplossen van de wooncrisis. We vragen een structurele bijdrage die ingezet kan worden voor sociale huisvesting voor iedereen die er recht op heeft.

10. Een waardig inkomen

Een inkomen waar je van kan leven is geen luxe maar een basisrecht. Een goed loon staat daarbij centraal. Maar ook Vlaanderen heeft hefboomen in handen om een goed inkomen voor iedereen te helpen garanderen.

- We ondersteunen het federaal ABVV in de strijd tegen de beperkingen op de collectieve loononderhandelingen en voor de hervorming van de loonwet, het garanderen van de automatische indexering, menswaardige uitkeringen en de verhoging van het minimumloon. We vragen het federaal ABVV om die strijd te concretiseren in een campagne voor het versterken van het minimumloon en de lagere lonen.
- Alle bijzondere statuten die op Vlaams niveau worden gebruikt, moeten minstens de bepalingen van het federale minimumloon en/of de lonen onderhandeld op sectorvlak, respecteren.
- Sociale tarieven, toeslagen en premies waar Vlaanderen voor bevoegd is moeten voldoende effectief zijn om ook voor wie het moeilijk heeft een volwaardig inkomen te garanderen.
- We onderzoeken of we een jaarlijkse monitor van de koopkracht in Vlaanderen kunnen ontwikkelen waarmee we de reële impact van Vlaamse toeslagen blootleggen, voornamelijk op mensen met laag inkomen, waar we vervolgens deze data kunnen gebruiken om in overleg en actie ons standpunt kracht bij te zetten.
- De belangrijkste inkomensmaatregel die Vlaanderen heeft is het Groeipakket. We verzetten ons tegen elke ingreep die het kindergeld afroemt om besparingen te realiseren.
- We sensibiliseren onder werknemers en de publieke opinie in Vlaanderen rond het belang van de indexering van het Groeipakket. Waar je als kind woont in België mag geen rol spelen. Wij herhalen onze eis om het kindergeld te herfederaliseren.
- Overheden staan in voor een maximale automatische toekenning van die sociale tarieven, toeslagen en premies. Administratieve drempels en non-take-up moeten actief worden weggevoerd.
- Sterke en toegankelijke openbare diensten zijn een vorm van koopkracht. Ze garanderen rechten en helpen vermijden dat de burger allerlei diensten zelf moet bekostigen.
- Elke werknemer, actief of inactief, moet met zijn/haar loon en/of vervangingsinkomen betaalbaar en kwalitatief kunnen wonen. De huizenprijzen stijgen vandaag aanzienlijk sneller dan de koopkracht. Dat maakt dat het beleid rond Wonen een cruciale schakel is om een waardig inkomen te garanderen voor iedereen. We onderschrijven dan ook opnieuw onze eisen rond Wonen uit het vorige congres van het Vlaams ABVV en blijven hiervoor ijveren.
- We moeten naar een verdubbeling van het aantal sociale woningen op 10 jaar tijd: elk jaar moeten er minstens 15.000 extra energiezuinige woningen bijkomen. Tegen 2040 moet het aandeel sociale woningen opgetrokken zijn tot 30 procent.
- Gemeenten en steden die duidelijk onvoldoende inspanningen doen om het bindend sociaal objectief te bereiken, dienen hiervoor daadwerkelijk gesanctioneerd te worden.
- Er moet aandacht zijn voor mobiliteit bij het uitbreiden van het aanbod publieke woningen. Gezien de mobiliteitsnood van het doelpubliek moet het merendeel van dit bijkomend contingent sociale woningen bij voorrang gerealiseerd worden in de dorps- en stadskernen waar zich clusters van tewerkstelling en openbare dienstverlening bevinden. Zeker in landelijke gebieden is het aanbod van openbaar vervoer sterk afgebouwd. De vestiging van bijkomende publieke woningen moet dan samengaan met een aanpak van de mobiliteitsarmoede.
- De sociale huisvestingsmaatschappijen moeten financieel versterkt worden. De Vlaamse regering moet garanderen dat de sociale huisvestingsmaatschappijen de jaarlijks voorziene budgetten voor bouw en renovatie integraal kunnen aanwenden. Er kan geen sprake van zijn om deze budgetten (deels) door te schuiven naar private initiatieven van projectontwikkelaars.
- De procedures voor projecten van sociale huisvestingsmaatschappijen moeten vereenvoudigd worden waar dat kan, en het blokkeren van bouwplannen met het inroepen van proceduregeschillen moet worden tegengegaan.

11. Een goed loopbaaneinde

Op 20 jaar tijd zijn we geen stap vooruit als het gaat over stijgende werkdruk, emotionele belasting

en belastende arbeidsomstandigheden. Eén op drie werknemers ouder dan 40 geven aan dat het onhaalbaar is om in hun huidige job door te werken tot aan de pensioenleeftijd. Eindeloopbaanmaatregelen zijn broodnodig zodat werknemers gezond hun pensioen kunnen halen.

11.1 Een goed pensioen.

- We ondersteunen het federaal ABVV in de strijd voor een goed pensioen, een haalbare pensioenleeftijd en de mogelijkheden om wanneer nodig vervroegd uit te treden.
- We ondersteunen het federaal ABVV in de strijd voor een pensioen waarbij een menswaardige levensstandaard kan worden aangehouden die afgestemd is op de levensstandaard van tijdens de actieve loopbaan, een wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar en de mogelijkheden om wanneer nodig vervroegd uit te treden.
- We streven naar een pensioen dat voldoende is om de kostprijs van een Woonzorgcentrum te betalen.
- De pensioenmalus staat haaks op dit principe. Wij blijven ons hiertegen verzetten.

11.2 Help werknemers overstappen naar een lichtere job.

- 55+’ers moeten het recht op aangepast werk krijgen. De werkgever moet antwoorden op een vraag tot aangepast werk.
- Een overstap naar lichter en minder belastend werk kan uitval voor de pensioenleeftijd voorkomen. Maar dit wordt onvoldoende gestimuleerd. Een overstappremie voor werknemers met risico op uitval kan helpen om de stap te zetten. Zo’n premie compenseert dan tijdelijk het inkomensverlies dat gepaard gaat met de overstap. Dit kan een eerste maatregel zijn als invulling van een sectoraal werkbaarheidsfonds.
- Landingsbanen moeten opnieuw breed toegankelijk worden gemaakt. Ook voor iedereen die niet in een traditionele vijfdaagse werkweek werkt en voor vrouwen die vaak de toegangsvoorwaarden niet halen om in een landingsbaan te stappen. De hefboomen die Vlaanderen daartoe heeft (aanmoedigingspremies en deels bevoegdheid voor overheids personeel) moeten ingezet worden. De doelstelling moet zijn om het inkomensverlies bij een landingsbaan – tot een bepaald inkomensniveau – volledig dicht te rijden.
- Mentorjobs waarbij oudere en ervaren medewerkers hun kennis en ervaring doorgeven aan minder ervaren medewerkers, moeten via overheidssteuning mogelijk gemaakt worden. Zo kan ervaring doorgegeven worden en wordt de druk op productiviteit aan het eind van de loopbaan verlicht.
- De overheid moet tussenkomen in de opleidingskosten voor mentors, of een expertisecentrum financieren.
- We eisen dat de Vlaamse overheid haar economisch subsidiebeleid als hefboom gebruikt: bedrijven krijgen volledige toegang tot innovatiesteun of subsidies wanneer zij aantoonbaar investeren in werkbaarheidsmaatregelen zoals mentorjobs.

12. Ook onbetaalde arbeid is werk

We mogen niet vergeten dat onze samenleving niet enkel draait op betaald werk. Reproductieve arbeid – zorg voor kinderen, ouderen, gezinnen – is evenzeer arbeid, al wordt ze vaak onzichtbaar gemaakt en ondergewaardeerd. Zonder dit werk zou onze economie en samenleving niet draaien.

- Erkenning en waardering zijn hier cruciaal, zowel in beleid als in loon- en arbeidsvoorwaarden van de voornamelijk vrouwen en sectoren die dit werk dragen en uitvoeren.
- Zolang er genderongelijkheid is, steunen we de jaarlijkse stakingsdag op Vrouwendag, nl. 8 maart. Als vrouwen stoppen met werken, stopt de wereld met draaien.
- Niemand mag financieel afgestraft worden voor het opnemen van zorgtaken. Eventueel inkomensverlies bij het opnemen van een zorgtaak binnen de bestaande stelsels zoals o.a. ouderschapsverlof, tijdskrediet, ... moet – tot een bepaald inkomensniveau – volledig dicht gereden worden.
- Toegang tot en opbouw van sociale rechten, kinderopvang, opleidingsrechten... moeten rekening

houden met de realiteit dat het voornamelijk vrouwen zijn die deze onbetaalde reproductieve arbeid verrichten. We vragen het federaal ABVV om dit ook op federaal vlak mee te bewaken.

- Betere loons- en arbeidsvoorwaarden in de reproductieve sectoren zoals zorg, in de dienstenchequesector en in het onderwijs blijven een prioriteit. In overleg met de betrokken centrales ondersteunen wij, binnen de bevoegdheden van het Vlaams Gewest, actief via onze media en studiedienst de strijd van ABVV-militanten voor betere arbeidsvoorwaarden in deze sectoren

2.

**Samen op weg in
jouw loopbaan**

Het Vlaams ABVV staat voor de bescherming en versterking van de rechten van alle werknemers in Vlaanderen. We werken op drie assen die samen de bestaansreden van onze vakbond vormgeven. We zijn een tegenmacht die strijdt voor een solidaire en meer gelijke samenleving. We voeren sociaal overleg voor betere rechten en inkomen. En we staan onze leden bij met passende en toegankelijke dienstverlening.

Syndicale nabijheid

Onze militanten zijn de eerste aanspreekpunten voor leden op de werkvloer. Samen met onze vakbondssecretarissen zetten zij hun expertise in om een antwoord te bieden op hun problemen.

De centrales en het interprofessionele ABVV ondersteunen leden bij allerhande vragen. We gaan voluit voor een sterke en hechte band met onze leden. Dat doen we via een divers aanbod van diensten, gaande van juridische ondersteuning, tot vorming, advies rond werkloosheid, loopbanen, diversiteit, maatschappelijke uitdagingen zoals klimaatverandering en een aanbod van culturele activiteiten.

Dienstverlening is voor het ABVV een essentieel middel om die band met onze leden te versterken én nieuwe leden aan te trekken. Hoe meer leden en hoe groter hun betrokkenheid, hoe krachtiger onze syndicale stem in sociaal overleg en actie. Door in te spelen op de persoonlijke loopbaanbehoeften van mensen, tonen we onze syndicale betrokkenheid in de praktijk en versterken we het vertrouwen in onze vakbond. Wie goed geholpen is, blijft lid.

Vertrouwen en een persoonlijke aanpak zijn de sleutels tot een kwalitatieve dienstverlening. In een competitieve omgeving waarin we ons als vakbond bevinden, is het belangrijk om in te zetten op een moderne en sterke communicatie en moeten we goed mee zijn met nieuwe maatschappelijke uitdagingen.

Daarom moeten alle dienstverleners binnen het ABVV goed opgeleid en ondersteund worden zodat zij onze leden deskundig en empathisch kunnen begeleiden. Daar moeten we vanuit het Vlaams ABVV volop mee voor zorgen.

Steun in je loopbaan, welke koers die ook volgt

Het ABVV biedt syndicale steun bij elke belangrijke stap in de loopbaan van onze leden, van het zoeken naar werk, het starten van een nieuwe job of het heroriënteren na ziekte of ontslag, tot het omgaan met veranderingen op de werkvloer. We zorgen er samen voor dat niemand er alleen voor staat in een snel veranderende wereld.

Door technologische ontwikkelingen en flexibele arbeidsvormen veranderen loopbanen steeds sneller. Het Vlaams ABVV blijft in de eerste plaats waken over de kwaliteit van werk, met bijzondere aandacht voor wie kwetsbaar is op de arbeidsmarkt. We helpen leden om hun positie in alle omstandigheden te versterken zodat ze duurzaam kunnen werken, vandaag én morgen.

Deze evoluties en uitdagingen maken ook dat onze dienstverlening zich hierop moet aanpassen, niet in het minst met aandacht voor digitale toegankelijkheid, zodat iedereen meekan. En met de vinger aan de pols zodat we ook voor werknemers die met nieuwe realiteiten en nieuwe problemen in hun werk worden geconfronteerd, bij ons terecht kunnen.

De voorbije jaren hebben we sterk ingezet op het begeleiden van leden bij transitionele loopbaanvragen. Elke verandering in de loopbaan brengt onzekerheid met zich mee. Op alle kruispunten tussen onderwijs, werk, opleiding, ziekte en werkloosheid hebben we onze expertise uitgebouwd.

Het Vlaams ABVV is het best geplaatst om de juiste syndicale begeleiding te bieden bij elke overgang: de start van een eerste job, de terugkeer na ziekte of het zoeken naar werk na ontslag.

Leden die verdwalen in de regelgeving van de VDAB of zich willen herscholen, kunnen rekenen op praktische hulp, begeleiding en digitale infosessies. Jongeren ondersteunen we bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. We verdiepen onze kennis rond loopbaanbegeleiding om leden die

vastlopen in hun loopbaan, snel en intensief te kunnen helpen om hun weg terug te vinden. Via korte interventies en webinars delen we onze syndicale en juridische kennis, zodat elk lid toegang heeft tot de juiste begeleiding.

Een echte duurzame loopbaan is alleen mogelijk in een samenleving met sterke, toegankelijke en publieke dienstverlening. Van VDAB tot onderwijs, van mobiliteit tot zorg: werknemers mogen niet de dupe worden van besparingen of commerciële logica. Investeren in kwalitatieve openbare diensten creëert kansen, vermindert ongelijkheid en zorgt ervoor dat iedereen zich kan blijven ontwikkelen. Het Vlaams ABVV pleit daarom voor het versterken van publieke diensten en voor een halt aan verdere privatisering, die de dienstverlening versnipperd, duurder en minder toegankelijk maakt.

Mensen bijstaan op belangrijke overgangsmomenten in hun loopbaan, dat blijft ook in de toekomst de essentie van de dienstverlening van het Vlaams ABVV en in alle geledingen van onze vakbond. Het Vlaams ABVV blijft volop inzetten op sterke syndicale dienstverlening bij elke loopbaanovergang.

Dankzij onze brede dienstverlening en expertise blijven we een sterke en broodnodige stem in het arbeidsmarktbeleid, in het belang van alle werknemers.

RESOLUTIES

1. Dienstverlening als syndicale hefboom: Het Vlaams ABVV ondersteunt en faciliteert de eerstelijns werking van de gewesten en centrales.

De nood om de loopbaanuitdagingen van onze (potentiële) leden in een veranderende maatschappij te kunnen ondervangen blijft overeind in 2026. Een transitionele loopbaanbenadering, loopbaancoaching, het versterken van competenties, loopbaanadvies en loopbaanbegeleiding vormen samen met de ruimere syndicale dienstverlening hoekstenen voor een interprofessioneel loopbaancentrum in gans Vlaanderen.

We leggen ons als Vlaams ABVV toe op inhoudelijke ondersteuning van dienstverleningsvragen die binnen een breed spectrum van loopbaantransities plaatsvinden. En die bij uitstek een interprofessioneel karakter hebben.

We verzamelen arbeidsmarktinformatie, ontwikkelen en verfijnen methodische modellen van arbeidsmarktbegeleiding, good practices, instrumenten en werken rond nieuwe beleidsinitiatieven (VDAB, Vlaamse regering, Europa) opleidingen, digitale content en educatieve ondersteunende pakketten. Onze eerste afnemers zijn de (polyvalente) eerstelijnsmedewerkers vanuit de interprofessionele en professionele diensten.

Zo blijft het ABVV een organisatie waar voldoende ruimte blijft voor fysieke dienstverlening tussen en voor mensen.

2. Werken aan synergiën – transversaal werken

We moeten als Vlaams ABVV meewerken aan optimalisaties om de samenhang tussen het professionele en interprofessionele niveau zoveel mogelijk te versterken. In een algemene visie waarbij het lid centraal wordt gesteld en de structuur die visie moet ondersteunen. We optimaliseren onze IT/datasystemen die deze samenhang kunnen versterken.

Anderzijds moeten we in de schaarste van middelen ook kiezen op welke thema's en doelgroepen we met zijn allen willen inzetten.

Zoals bijvoorbeeld gedeelde informatie, vorming en compatibiliteit/uitwisselbaarheid van onze informaticasystemen.

Hierrond moeten we in overleg met centrales en gewesten een transversale werking doorheen het Vlaams ABVV uitbouwen in gans Vlaanderen.

3. Investeren in innovatie om de dienstverlening toegankelijker en sneller te maken

Onze organisatie heeft een krachtig historisch kapitaal opgebouwd maar wordt door nieuwe politieke-maatschappelijke tendenzen en technologische ontwikkelingen geconfronteerd met een aantal uitdagingen waar we nog onvoldoende het antwoord op bieden. De social media die deels in de plaats kwam van onze publieke megafoon, de individualisering die het belang van onze kracht om te ageren vanuit een collectieve organisatie uitholde en het primaat van de politiek die voortdurend het sociaal overleg beteugelt.

We kunnen pas het etiket van een vakbond van de toekomst labelen als we onszelf een nieuw elan toekennen op die uitdagingen.

De uitbouw van de digitale dienstverlening is welkom en zelfs noodzakelijk. Die mag evenwel de fysieke, persoonlijke dienstverlening niet in de weg staan. Onze leden behouden het recht op een persoonlijk contact.

Praktisch organisatorisch vertrekt die vanuit een sterk uitgebouwde digitale dienstverlening. Daarom maken we werk van een verdere uitrol van chatbots en andere AI-toepassingen voor de transitievraagstukken waarrond het Vlaams ABVV zijn expertise heeft uitgebouwd.

4. Dienstverlening jongeren uitbouwen

Alle geledingen van het ABVV zijn overtuigd dat we, binnen het bestaande budgettaire kader samen moeten inzetten op het overtuigen van jongeren om zich mee in te schrijven in onze collectieve syndicale strijd. Een goed uitgebouwde jongerenwerking is prioritair waarbij de focus moet liggen op scholieren en studenten. Onze dienstverlening kan daarbij een belangrijke springplank worden naar dat bewustzijn.

De focus van de dienstverlening moet liggen op ondersteuning bij vragen rond studentenjobs, stages, studietoelages, opleidingen en solliciteren. Met concrete ondersteuning en antwoorden op hun vragen treden we een stuk in hun leefwereld.

Hierbij is fysieke aanwezigheid op het terrein essentieel om deze jongeren te kunnen bereiken. Zo bouwen we een relatie op waarbij een vakbond al een deeltje van hun verhaal wordt. Met deze dienstverlening wil ABVV-Jongeren focussen op kwaliteit, nabijheid en aanwezigheid om betrokkenheid in de toekomst van jongeren te versterken.) Jongeren worden vandaag geconfronteerd met onzekere werksituaties, stijgende kosten, stress- en burn-outklachten en een snel veranderende arbeidsmarkt.

Ieder ABVV-gewest voorziet hiervoor voldoende personeel en middelen om deze opdrachten uit te voeren.

Onze eerste prioriteit is om meer jongeren rechtstreeks te verbinden met ABVV-Jongeren. Zo willen we o.a. via onze schoolverlaterslessen jongeren bereiken in de klas en op school. Zo pleiten we ervoor om schoolverlaterslessen over rechten en plichten op de arbeidsmarkt en op het werk structureel te verankeren in leerdoelen en lespakketten. Met een betrokkenheid van de vakbonden als experts.

Maar we maken ons als vakbond ook zichtbaar bij jongeren via arbeidsmarkt- en sociale zekerheid gerelateerde workshops, infosessies, spelformules, vorming, job- en studiebeurzen voor jongeren, en blok-faciliteiten.

We doen dit niet alleen in scholen maar creëren ook een aanbod voor jeugdbewegingen, jongerenwerkingen of jeugdhuizen. Zo zijn we niet alleen aanwezig waar jongeren studeren en werken, maar maken we hen ook op een laagdrempelige wijze en geconnecteerd binnen hun vrijetijdsactiviteiten, bewust van onze werking.

Daarnaast verhogen we onze zichtbaarheid op sociale media. En dit op de digitale platforms waar jongeren actief zijn door hen te triggeren met duidelijke, creatieve en toegankelijke communicatie. Een sterke online aanwezigheid is noodzakelijk om onze boodschap krachtig uit te dragen en jongeren te mobiliseren. Onze mediacontent o.a. via TikTok moet jongeren via herkenbare sociaal juridische thema's (studentenarbeid, stages,...) aanspreken en hen warm maken voor een lidmaatschap.

Online is hun collectieve wereld: In een wereld waar jongeren dagelijks uren doorbrengen op sociale media, is online zichtbaarheid een noodzaak. Jongeren halen hun informatie, inspiratie en meningen van platforms zoals TikTok, Instagram en YouTube. Als ABVV-Jongeren moeten we aanwezig zijn in de leefwereld van onze doelgroep en sociale media is een belangrijk onderdeel van hun referentiekader.

Om hierin te lukken, schakelen we een versnelling hoger in het maken van video's, aangevuld met gerichte advertenties om het doelpubliek te bereiken, en mits er voldoende middelen vrijgemaakt kunnen worden binnen het huidige budget.

Tegelijk merken we dat jongeren steeds minder vertrouwd zijn met de klassieke vakbondswerking dan vorige generaties. Veel jongeren weten niet waarvoor we precies staan of denken dat vakbonden "traag", "ouderwets" of "niets voor hen" zijn. Die vooroordelen doorbreken we alleen met frisse, eenvoudige, herkenbare en toegankelijke communicatie aangepast aan hun leefwereld.

Een sterke sociale media-aanwezigheid vergroot niet alleen onze bekendheid, maar ook onze impact. Het stelt ons in staat om jongeren te informeren over hun rechten, hen te betrekken bij maatschappe-

lijke thema's en hen te mobiliseren voor actie. Bovendien ondersteunt het onze ledenwerving en helpt het ons een breed en divers jong publiek te bereiken.

Meer zichtbaarheid op sociale media is cruciaal om jongeren écht te bereiken, te verbinden en te versterken.

Meer en meer jongeren werken als jobstudent in bedrijven. Samen met de centrales bekijkt het Vlaams ABVV hoe ze militanten kunnen stimuleren om deze jongeren aan te spreken.

5. Publiek zichtbaarder met jongeren ambassadeurs als uithangborden

We willen ook jongeren kennis laten maken met ABVV-Jongeren via enkele ludieke en/of publieke acties door campaigning, straatinterviews, thematische actiedagen, en dit samen met de centrales en gewesten. Hierbij focussen we graag bijvoorbeeld op sectoren waar veel studenten actief zijn of op events gericht op jongeren.

Daarnaast proberen we een ambassadeurswerking vanuit ABVV-jongeren te ontwikkelen. We ambiëren een werking waarbij jongeren zelf een rol opnemen in communicatie, werving en uitstraling. We rekruteren hierbij in eerste instantie bij de eigen (kinderen van of jonge) ABVV-medewerkers en binnen ons ABVV-netwerk. En we proberen om hen via bevragingen, feedback op ontwikkelde tools en materialen, mede-aanwezigheid op events, ze een participatieve rol toe te kennen binnen de werking van ABVV-jongeren. En hen op die manier te kunnen vormen tot ambassadeurs van ABVV Jongeren.

6. Sterke jongeren voor een sterke vakbond

Bovendien willen we jongeren ook versterken in hun kennis en vaardigheden zodat zij beter voorbereid zijn op de uitdagingen van de arbeidsmarkt. Met gerichte vormingen, workshops en toegankelijke tools geven we jongeren de nodige bagage om hun rechten te kennen en met vertrouwen hun loopbaan uit te bouwen en ook meer vertrouwen te hebben om hun stem te laten horen. We maken overwogen keuzes waar we prioritair deze werking opzetten.

We bouwen interactieve werkvormen, filmpjes, infographics en e-learnings uit rond de topics soft skills, sociaaljuridische wetgeving, studentenarbeid en solliciteren, platformwerk, schijnzelfstandigheid, interimarbeid en flexijobs. En we organiseren een train-the-trainertraject voor ABVV-medewerkers om hen te versterken in het gebruik en het overbrengen van educatief materiaal aan jongeren.

Om jongeren nog beter te bereiken, is het belangrijk om hen actief te organiseren. Onze dienstverlening fungeert daarbij als een belangrijke kennismaking met het ABVV en vormt de eerste stap in de uitbouw van een sterke jongerenwerking. Het Vlaams ABVV ondersteunt de gewesten als zij opteren voor het organiseren en animeren van een jongerenwerking. Zo investeren we doelgericht in onze afgevaardigden van de toekomst.

7. Aanbod voor langdurig zieken verdiepen

Vanuit het Vlaams ABVV duwen we werkbaar werk als één van de syndicale strijdpunten naar voor. We blijven syndicaal de strijd aanbinden voor jobs die boeiend en motiverend zijn, die kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven. En voor jobs die je niet mentaal en/of fysiek als een citroen uitpersen. Te meer daar we in de realiteit vaststellen dat de toename van (langdurige) arbeidsongeschikten al ruimschoots werkloosheid heeft ingehaald als grootste uitstoot/uitval mechanisme op de arbeidsmarkt.

Inzetten op structurele verbetering van de kwaliteit van arbeid is onze collectieve oplossing. Maar we moeten ook individueel onze leden bijstaan die de stap naar een herintrede op de arbeidsmarkt maken.

Via ABVV loopbaandienstverlening moeten we mensen in arbeidsongeschiktheid ook toeleiden naar onze dienstverlening indien zij een arbeidsvraag hebben en hen kwalitatief ondersteunen wanneer zij

de stap naar werk terug wensen te zetten. Met deze dienstverlening die voor alle ABVV-leden toegankelijk moet zijn, spelen we in op de persoonlijke, psychosociale en multidisciplinaire ondersteuning. En we spelen vooral in op specifieke barrières die de re-integratie belemmeren. Vanaf 1 april 2024 is een Terug Naar Werk-fonds gecreëerd binnen de dienst voor uitkering van het RIZIV, dat wordt beheerd door het Beheerscomité van de uitkeringsverzekering voor werknemers.

In het kader van dit fonds kunnen we gespecialiseerde dienstverlening op maat aanbieden aan de beoogde doelgroep. De leden volgen op vrijwillige basis en op eigen initiatief deze dienstverlening. Zo bieden we gespecialiseerde dienstverlening op maat aan, waardoor we leden kunnen ondersteunen als ze terug wensen te keren naar hun werk. Dit bevordert niet alleen hun re-integratie, maar via tussenkomsten kunnen we ook bijvoorbeeld via redelijke aanpassingen bijdragen aan het creëren van meer werkbare omstandigheden.

Bovendien wordt de expertise van de diversiteitsconsulenten binnen de vakorganisaties structureel erkend om de duurzame re-integratie van langdurig zieken op bedrijfsniveau te garanderen.

We voorzien laagdrempelige informatie voor leden die geconfronteerd worden met (langdurige) ziekte via onze communicatiekanalen en delegees. In het kader van deze TNWF werking faciliteren we laagdrempelige aanspreekpunten zodat leden info en advies verkrijgen rond hun rechten op vrijwillige gespecialiseerde loopbaandienstverlening of bijvoorbeeld de mogelijkheden tot redelijke aanpassingen zoals aangepast gereedschap, werkpostaanpassing of taakverschuiving.

En dit los van de controlerende rol van de adviserend arts. Zo ondersteunen we langdurig zieke leden bij bepaalde stappen in het kader van hun langdurige ziekte zoals het bezoek aan de bedrijfsarts, hulp bij invullen controlebrieven mutualiteit en bedrijfsarts, start RIT 3.0, of beoordeling “definitieve arbeidsongeschiktheid”.

8. Dienstverlenende cultuur uitdragen

Onze rol als tegenmacht staat onder druk, toch behalen we nog grote en kleine overwinningen en slagen we erin massale mobilisaties op de been te brengen (bijvoorbeeld tegen Arizona-maatregelen). We moeten verder bouwen aan het versterken van onze rol als tegenmacht.

Die kracht komt niet alleen vanuit politiek-ideologische gedreven leden maar ook door leden die door een goede dienstverlening een relationele binding met het ABVV opbouwen. Dienstverlening is dus een opdracht voor ons allemaal, waarbij we vanuit de individuele noden kijken hoe wij vanuit het collectief hier een antwoord kunnen op bieden.

Dit vereist dat de interne syndicale grenzen geen hindernissen vormen voor de dienstverlening. Binnen alle geledingen van het ABVV moet er bereidheid gevonden worden om samen te werken zodat onze leden een vlotte en kwalitatieve dienstverlening kan worden aangeboden.

De dienstverlenende cultuur uitdragen betekent ook dat we weer sterker moeten inzetten op het beeld dat de vakbond een soort “coöperatieve organisatie” is, waar mensen samen risico’s delen en dus ook collectief kiezen voor dienstverlening: “Leden dragen bij, en leden worden ook verder geholpen.

De dienstverlening wordt ook regelmatig geëvalueerd op het vlak van bereik, kwaliteit en bijdrage aan syndicale doelstellingen, met betrokkenheid van de ontvangers van de dienstverlening: onze leden en militanten alsook de betrokken medewerkers.

Een goede dienstverlening vormt het vertrekpunt waarin leden vertrouwen opbouwen in het ABVV. Dat vertrouwen maakt het mogelijk om de individuele ervaringen te verbinden met bredere collectieve en dus maatschappelijke, syndicale uitdagingen en structuren. Via gerichte persoonlijke communicatie, info en advies werken we aan een bredere bewustwording die leidt tot die collectieve inzichten. Van hieruit kan een syndicaal engagement groeien als dat wordt ondersteund door verbindende activiteiten, perspectieven en voorstellen.

3.

**Steun bij jouw
koers als militant**

Onze vakbond steunt op de kracht van onze militanten, maar echte verandering vraagt om een breed maatschappelijk draagvlak. Daarom willen we niet alleen onze militanten versterken, maar ook actief inzetten op participatie en verbinding met onze leden, werknemers en andere ambassadeurs van onze vakbond. Luisteren naar hun noden en hen betrekken bij onze acties en besluitvorming is essentieel om onze syndicale doelen te realiseren en onze beweging te laten groeien.

De uitdagingen zijn duidelijk. Er is groeiende ongelijkheid in de samenleving en op de werkvloer. Het werk moet almaar flexibeler, de druk almaar hoger. De sociale zekerheid die ons moet beschermen staat onder druk. Die problemen worden nog versterkt door maatschappelijke ontwikkelingen zoals digitalisering, klimaatverandering, deregulering en automatisering.

Als vakbond vechten we tegen die bedreigingen en de uitholling van het sociaal overleg zelf. We doen dat door onze leden te helpen bij de problemen die ze ervaren, door te ijveren voor politieke verandering en door op de werkvloer en door in de sectoren en bedrijven te zorgen dat werknemers sterker staan tegenover hun werkgever. Onze militanten vormen het fundament van die economische en sociale democratie.

Hen versterken via vorming en ondersteuning is dus cruciaal. We zien daarbij zes pijlers waarop we in de toekomst verder op willen bouwen.

1. Kennis en vaardigheden versterken

We willen onze militanten met vorming versterken zodat ze samen en individueel, op het werk én in de samenleving, de syndicale strijd kunnen voeren. Onze vorming en ondersteuning brengt militanten samen, biedt inspiratie en informatie, leert hen vaardigheden aan en brengt hen in beweging. We vertrekken daarbij vanuit reële problemen op de werkvloer en vanuit de kracht van ervaring. We werken emanciperend en politiserend.

We willen hen zo inzicht bieden in de democratische besluitvorming over hun werk, hun bedrijf, hun inkomen, hun arbeid, hun samenleving en hen mee laten bouwen aan die rechtvaardige, solidaire en duurzame samenleving. Onze militanten worden zo ambassadeurs van de waarden van het ABVV.

We gebruiken daarbij actieve en gevarieerde werkvormen, bevorderen kameraadschap en steunen op de rijke diversiteit aan ervaringen van onze deelnemers. We kiezen voor actieve vorming met groepen deelnemers die verschillen in opleidingsniveau en werkomgeving.

De uitwisseling van die diverse ervaringen laat hen toe nieuwe vaardigheden te verwerven, maar helpt ook om de complexe samenleving en de verschillen tussen mensen en tussen bedrijven beter te begrijpen. Die diversiteit is tegelijk ook een realiteit waarmee we in onze manier van werken rekening moeten houden. Vorming en ondersteuning moeten aansluiten bij alle militanten, ongeacht taal, gender, leeftijd of achtergrond.

Daarom stimuleren we ook het verder inzetten van animatoren en andere experts in onze vormingen. Omdat zij vertrouwd zijn met het syndicaal werk en op die manier onze deelnemers kunnen inspireren en motiveren.

Leren en veranderen doen we door te ervaren, samen na te denken en kritisch te zijn, door samen dingen in beweging te zetten. Onze vorming gaat over competenties én impact hebben. Onze methodiek focust op verandering realiseren, geloof in eigen kunnen en het herkennen van syndicale problemen.

2. Ondersteuning ook na de vorming, met bruikbare tools

Kennis koppelen we aan effectieve veranderingen op de werkvloer leren bekomen. Ook na de vorming is daarbij hulp nodig. Een warm netwerk van deskundigen en ervaren militanten blijven deelnemers daarom ondersteunen.

We ontwikkelen praktische en bruikbare hulpmiddelen die militanten kunnen inzetten op de werk-

vloer. Daarbij kunnen ze naast de ondersteuning die zij krijgen vanuit de beroepssecretarissen, ook rekenen op wat er vanuit het interprofessionele ABVV wordt ontwikkeld.

We stimuleren initiatief en inzet, samen aan de kar trekken en een groeps sfeer van kameraadschap onder militanten. We betrekken hen actief bij onze syndicale werking. Zo worden zij mee eigenaar van de koers van onze strijd. We ondersteunen hen zodat hun zelfvertrouwen aanwakkert, ze een doel kunnen vooropstellen, in actie komen, volhouden en met tegenslag kunnen omgaan.

Maar we willen ook breder gaan en naast militanten ook permanente bijscholing faciliteren en organiseren voor het ABVV-kader, secretarissen en het personeel van de verschillende onderdelen van onze vakbond in Vlaanderen. Ook hen willen we ondersteunen en tools aanreiken om klaar te staan voor de vele uitdagingen die ons wachten.

3. Syndicaal netwerk: sterker door samenwerking

In onze methodiek staat samenwerking centraal. Leren hoe je via samenwerking syndicale doelen kan bereiken, maar ook leren uit de ervaringen van anderen. En kunnen rekenen op de ondersteuning vanuit de andere onderdelen van het grotere ABVV. Een sterk syndicaal netwerk uitbouwen is niet alleen goed voor je eigen syndicaal werk, maar maakt ook de hele organisatie sterker.

Onze vorming en ondersteuning steunt op het engagement van deelnemers en militanten om mee te strijden voor maatschappelijke verandering, voor solidariteit als antwoord op concurrentie en individualisme. Een sterk syndicaal netwerk maakt het mogelijk om persoonlijk te groeien en te weten dat je niet alleen staat.

Wij geloven dat verandering pas echt duurzaam is als ze van onderuit groeit. Daarom zetten we voluit in op participatie en verbinding. Sterke banden binnen het ABVV en waar mogelijk samenspannen met partners uit het sociaal-culturele middenveld, dat kan ons helpen. Want alleen samen kunnen we een krachtige stem zijn voor iedereen die vandaag in onzekere omstandigheden leeft en werkt.

Samenwerking en verbinding maken ons sterk. Met centrales en gewesten, maar ook binnen alle onderdelen van het Vlaams ABVV. Vanuit die collectieve invalshoek kunnen we onze impact en ons potentieel om het verschil te maken maximaliseren.

4. Door vorming collectieve slagkracht opbouwen

Met onze vorming en ondersteuning willen we onze militanten niet alleen sterker maken in kennis en vaardigheden, maar ook in het betrekken van leden en collega's en de onderlinge verbondenheid versterken.

Zo creëren we een breed draagvlak voor onze acties. Zo bouwen we samen aan een syndicale beweging die gedragen wordt door velen, niet door enkelen.

Hoe sterker en overtuigender onze militanten zijn, hoe groter onze collectieve kracht. Zij zijn onze eerste bondgenoten om weerwerk te bieden tegen onrechtvaardigheid en voor meer democratie en inspraak. Het zijn zij die als voorvechters onze beweging vooruitduwen.

Onze vormingsinitiatieven kunnen en moeten ook bijdragen tot een betere werving van nieuwe leden. Delegees en militanten zijn vaak het eerste contact met en dus de echte ambassadeurs voor onze vakbond. Gevormde militanten kunnen de waarde van ons vakbondswerk zichtbaar maken. Hoe beter hun competenties en kennis, hoe meer leden met vertrouwen hun vragen en problemen kunnen voorleggen aan de vakbond.

Kortom, vorming en ondersteuning geeft onze militanten de tools en het zelfvertrouwen om ook actief en overtuigend nieuwe leden te werven, een kwalitatieve dienstverlening en belangenverdediging voor die leden op te zetten en meer werknemers te overtuigen om zich te engageren. Zo worden we als vakbond als geheel sterker.

5. Verbinding en trots versterken

Het resultaat van onze strijd zijn concrete veranderingen op werkvloeren en in de samenleving. En die moeten we ook tonen en vieren zodat ze voorbeelden en motivatie kunnen bieden en zo weer nieuwe militanten aanmoedigen zich te engageren binnen het syndicale werk.

Zorgen dat er naar werknemers geluisterd wordt op de werkvloer, maakt dat ze kunnen participeren en een waardevolle inbreng hebben. En dat ze trots kunnen zijn op het resultaat dat ze samen behalen. Die trots zorgt dat onze syndicale inspanningen breed gedragen worden. Vorming moet niet enkel kennis delen, maar ook verbinden, inspireren en mobiliseren.

6. Syndicale vrijheden: ruimte en bescherming voor syndicaal werk

Wie opkomt voor collega's, moet de zekerheid hebben daarvoor niet te worden afgestraft. Ruimte krijgen om syndicaal werk te doen en zeker zijn van bescherming tegenover de werkgever, is daarbij cruciaal. De garantie op syndicale vrijheden moet dus onze absolute prioriteit blijven.

RESOLUTIES

1. Inspelen op actuele trends en competentienoden

De wereld om ons heen verandert sneller dan ooit. Nieuwe technologieën, demografische evoluties en diversiteit, en de overgang naar een duurzame economie zetten onze samenleving in beweging. Deze veranderingen dagen ons uit om te blijven vernieuwen, om te leren, te verbinden en samen te bouwen aan een toekomst waarin iedereen meetelt.

Met onze vorming en ondersteuning zien we die veranderingen niet alleen als bedreigingen, maar ook als kansen. Kansen om sterker te worden, om meer mensen te betrekken, om samen richting te geven aan een rechtvaardige samenleving.

In onze thematische vorming en ondersteuning spelen we in op actuele interprofessionele trends die een directe impact hebben op onze werkvloeren en op onze syndicale werking.

- Vorming van militanten focust op het versterken van kennis en competenties om met deze actuele trends om te gaan, waaronder individuele en collectieve arbeidsrechten, overlegvaardigheden, opbouwen van collectieve actie, communiceren.
- De impact van precarisering van arbeid en diepgaande flexibilisering op onze syndicale verworvenheden (resultierend in onderfinanciering sociale zekerheid, ondergraven van democratische besluitvorming/sociaal overleg,..) en syndicale aanpak in de bedrijven.
- Veranderingen voor militanten in de syndicale werking binnen een hyperflexibele arbeidsmarkt (reglementering, maar ook andere communicatiestrategieën, overlegstructuren...).
- De ideologische verrechtsing en verruwing op de werkvloer en de politieke en mediaverrechtsing;
- De impact van veranderende bedrijven; uitbestedingen, onderaanneming en isolering.
- Het ondergraven van het sociaal overleg en de syndicale vrijheden.

We willen deze maatschappelijke trends aanpakken en dit concreet vertalen en afstemmen op de noden van onze militanten. Uit eerdere nodenbevragingen detecteerden we een aantal interprofessionele thema's waarrond we ondersteuning kunnen bieden aan de militanten bij hun syndicale werk.

We werken binnen een resultaatgerichte samenwerking met Vorming en Actie en de diversiteitswerking en na overleg met de centrales en met respect voor elkaar autonomie verder aan de kwalitatieve uitrol van een aantal vormingspakketten en ondersteuningstrajecten op de werkvloer. We leggen daarbij prioritair de focus op nabijheid, contact en betrokkenheid op de werkvloer. Als aanzet hiervoor nemen we volgende thema's in het vizier:

- Bereiken en betrekken van collega's op de werkvloer; onder andere via gebruik van cao's en basis arbeidsrecht, contacten leggen en onderhouden, praktijken om met verspreide en geïsoleerde werknemers om te gaan, collega's samenbrengen rond gedeelde problemen, voorstelling ABVV, ledenvoordelen, digitale ondersteuning, onthaal nieuwe collega's en machtsverhoudingen opbouwen,...
- Langdurig zieken en re-integratie; preventie, procedures, ondersteuningsmogelijkheden, re-integratiebeleid, sensibilisering, redelijke aanpassingen...
- Syndicaal aan de slag met meertaligheid op de werkvloer; taalproblemen, omgaan met cultuurverschillen, samenhang en collectief denken, discriminatie, personeelsbeleid anderstaligen,...
- Welzijn op het werk en werkbaar werk.
- Toenemende flexibilisering en werkdruk; overuren, zondagsrust, sectorspecifiek via afstemming centrales, precariteit.
- Groene transitie en klimaatuitdagingen; ondersteuning van militanten.
- Het belang van sociale rechten en syndicale vrijheden, en hoe die bedreigd worden.
- Nieuwe werkvormen, technologieën en arbeidsorganisatie.

We werken ook voorstellen van vormingstrajecten en tools uit, met dezelfde focus op zichtbaarheid, aanspreekbaarheid en collectieve kracht, die inspelen op:

- Het verbeteren van dienstverlening; de militant als zichtbaar en toegankelijk aanspreekpunt, helpen

- bij loon- en premievragen, signalen opvangen en doorgeven vanuit de werkvloer.
- Omgaan met sociale media en online communicatie.
- Digitalisering, omgaan met AI, aandacht voor privacy, werkdruk en arbeidsorganisatie.
- Wervend communiceren; contact en verbondenheid.
- Vorming rond verrechtsing, individualisering, populisme en politiek-syndicale actualiteit.

Via afstemming en overleg met centrales bekijken we ook welke blinde vlekken op interprofessioneel niveau we verder kunnen uitwerken.

2. Samenwerking en projectmatige aanpak

De thema's en concrete eisen rond werk die door het congres naar voor worden geschoven, moeten ook doelgericht mee opgenomen worden in een projectmatig en/of educatief aanbod. Zodat militanten mee eigenaar worden van waar we voor staan. Dat moet ook intern (tussen interprofessioneel en centrales) en extern (via partnerschappen middenveld) verbindend werken.

We trekken eenzelfde focus door over alle diensten en geledingen binnen het Vlaams ABVV. En we werken samen rond concrete projecten. Zo werken we met de vorming, loopbaandienstverlening, studiediensten, diversiteitswerking én centrales acties, projecten en good practices uit rond:

- Werkbaar werk;
- Versterken sociaal overleg door syndicale aanwezigheid in KMO's te verhogen;
- Preventie en re-integratie langdurig zieken;
- Inclusieve werkvloeren en strijd tegen discriminatie, LGBTQ+;
- Syndicaal werk onder geïsoleerde werknemers;
- Strijd tegen extreemrechts;
- Uitbesteding van horizontale diensten in bedrijven; schoonmaak, bewaking en transport op de meeste werkvloeren ;
- Nieuwkomers (onthaal, werving, ...)
- Precariteit en werkende armen met focus op hefbomen op Vlaams niveau; sociale dumping;
- Gender(on)gelijkheid en de arbeidsmarktpositie van vrouwen.
- Mondiale solidariteit en de strijd voor vrede en tegen militarisering.

De verdere concretisering en uitrol van die projecten wordt binnen het Vlaams Bureau vastgelegd. Ze worden doelgericht opgebouwd in functie van brede aangehouden campagnes die vanuit het Vlaams ABVV worden geprogrammeerd.

3. Elkaar versterken

De basisvorming die we vanuit het interprofessioneel niveau en in samenwerking met Vorming en Actie aanbieden, heeft de ambitie om complementair te zijn met de vormingen die vanuit de centrales worden aangeboden. Anderzijds wil ze inhoudelijk een horizontale verbinding vormen met alle centrales rond interprofessionele thema's. We willen de interprofessionele uitwisseling via vorming mee voeden. Om die principes en ambities te concretiseren willen we in dialoog gaan met alle centrales rond de invulling en opbouw van onze (basis)vormingen. Vanuit de nodenbevraging bij centrales kunnen we een gedragen interprofessioneel vraag-gestuurd aanbod ontwikkelen waarin we elkaar optimaal aanvullen.

We verbeteren de samenwerking met vormingsdiensten van centrales door het hanteren van een periodiek overleg zodat we kennis en knowhow maximaal delen, we gemeenschappelijke uitdagingen aanpakken en een sluitend en passend aanbod voor onze militanten creëren waarmee we impact kunnen realiseren.

Onze lerende netwerken met militanten opgezet door de dienst Diversiteit in samenwerking met Vorming en Actie worden uitgebreid om ook te fungeren als verbindingsas rond good practices in

bedrijven, werkvloeren en sectoren. Zo vormen de succeservaringen van onze militanten een hefboom en inspiratiebron voor de andere militanten en versterken we de interprofessionele band tussen onze militanten. Lerende netwerken vormen een startpunt om bredere syndicale thema's grondig aan te pakken.

4. Digitale en alternatieve leervormen

Ons voorbereiden op de toekomst betekent dat we de innovatie moeten omarmen. We versterken en verrijken onze (basis)vorming. Dat vergt een methodische bijsturing en een stevige digitale component in ons aanbod. We moeten ons proactief voorbereiden op wijzigingen die het volgen van klassieke leervormen bemoeilijken.

We blijven ons verzetten tegen maatregelen die syndicale vorming bemoeilijken of beperken, onder meer via wijzigingen in het Vlaams opleidingsverlof (VOV), flexibilisering of drempels die deelname verminderen.

Vorming is geen gunst, maar een recht. Wij blijven ijveren voor het recht om syndicale vorming te volgen tijdens de werkuren, zonder loonverlies en zonder administratieve obstakels.

De dagvullende programma's moeten aangevuld worden met een brede waaier van actie- en leervormen: E-learning, blended leren (combinatie van fysiek en digitaal), afstandslernen, microlearning, webinars, intervisiegroepen, leerplatformen, train-the-trainer programs, ervaringsuitwisselingen, syndicale cafés, digitale infotheek, en andere digitale leervormen moeten inspelen op deze gewijzigde context en behoeften.

Bij het uitbreiden en aanvullen van onze reguliere, dagvullende vormingen met webinars, e-learnings en andere digitale modules, houden we expliciet rekening met de tijdsbesteding van militanten.

Het Vlaams ABVV werkt samen met de centrales, het federaal ABVV en de gewesten aan een digitale infotheek die vraaggericht opgebouwd wordt rond interprofessionele thema's uit de verschillende politieke beleidsniveau's die binnen eigen tijd en tempo door de deelnemers kunnen worden geraadpleegd. Daarin vind je infopagina's, video's en animatiefilmpjes die de gebruiker toelaten kort of lang, diepgaand of punctueel de thema's aan te snijden op eigen tempo en tijdstip.

Korte digitale filmpjes vormen zo een trigger voor een ruimer aanbod maar spelen ook heel concreet in op thematische of specifieke leervragen.

Maar evenzeer proberen we andere vormen uit, zoals podcasts of infographics rond werk gerelateerd thema's.

Verder willen we ook educatieve filmpjes voor kandidaten aanmaken waarin onder andere duiding gegeven wordt rond OR-CPBW, meerwaarde voor militanten, succesverhalen van militanten, ... en bouwen we visueel materiaal uit rond terugkerende thema's zoals EHBO, JAP, EFI... Dit aangevuld met korte video's rond syndicale actua: IPA-onderhandelingen, index, syndicale acties,...

Daarnaast verzamelen we op dit platform en als basis of achtergrondinfo voor vormingsprogramma's ideeën, theorieën en succesvolle toepassingen in de realiteit rond bv werkbaar werk, re-integratie langdurig zieken, omgaan met anderstalige collega's/potentiële leden, telewerk, onthaal van nieuwe collega's gedeeld kunnen worden onder de militanten...

Dit sluit ook aan op de nood aan een meer gepersonaliseerde thematische versterking van de trajecten voor beginnende delegees. Dit geheel moet ontsloten worden in een gebruiksvriendelijk systeem waarin we onze sociale media en databanken kunnen verbinden.

We werken ook ons concept themaloket verder uit. Hiermee willen we de ondersteuning van delegees rond specifieke thema's versterken. Een themaloket wordt als een mobiel pop-up loket lokaal opgezet om delegees de mogelijkheid te bieden hun concrete vragen te stellen en op maat verder geholpen te worden. We bouwen daarmee verder op de eerdere initiatieven rond het klimaatloket.

Hier kregen onze militanten de kans om diepgaandere info te krijgen van een expert rond milieu en transitie issues op de ondernemings- en werkvloeren. De positieve reacties inspireren ons om dit concept ook toe te passen voor andere thema's.

5. Kwaliteits- en impactmeting verhogen

Om de kwaliteitszorg in onze vormingen te sturen, hanteren we in eerste instantie permanente evaluaties op verschillende niveaus van onze werking.

De doeltreffendheid van onze vorming en ondersteuning kan vanuit verschillende invalshoeken beoordeeld worden. Via tevredenheidsmetingen, individuele/collectieve feedback en evaluaties krijgen we een eerste beoordeling op de kwaliteit en nood tot bijsturing van de vorming.

De militanten moeten in hun onderneming aan de slag kunnen met de opgedane kennis en vaardigheden uit onze vorming. We onderzoeken of de impact van de militanten op de werkvloer daadwerkelijk is versterkt.

Of zij dankzij de vorming, veranderingen in gang konden zetten, er meer betrokkenheid van militanten is, hun deelname aan acties verhoogt, en of onze vormingen meer militanten aantrekken. Op basis van deze uitgangspunten sturen we onze vorming bij waar nodig.

6. Interne structuur effectiever maken

We evalueren onze vorming grondig samen met de gewesten en de centrales. We gaan na of we de middelen (centen en medewerkers) goed inzetten.

Samen met de centrales en de gewesten werken we aan een nieuwe vormgeving en organisatie. We willen dat de werking lokaal sterk verankerd blijft en dus dicht bij de militanten staat. Hun noden staan centraal.

We bouwen een organisatie uit waar mensen samen ideeën uitwerken. Daarbij is er een duidelijke sturing op landelijk niveau, maar er blijft ruimte voor lokale initiatieven. Deze nieuwe structuur moet ons sneller, creatiever en sterker maken.

Het bestuur gaat uiteraard mee in dit verhaal. We bouwen samen aan een open en dynamische organisatie, gedragen door onze waarden: solidariteit, rechtvaardigheid, gelijkheid en democratie. In het licht van deze versterkte samenwerking wordt het Bestuursorgaan (RvB) van de toekomstige vzw uitgebreid met vertegenwoordigers van de centrales.

7. Vorming, horizontaal en verticaal en organisatiebreed

In een complexe samenleving is een organisatiecultuur waar leren continu gestimuleerd wordt, een noodzaak om de uitdagingen de baas te kunnen.

Het vormen van onze militanten en delegees helpt ons om proactief te blijven strijden voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden, voor uitdagingen rond rechtvaardige verdeling van winst en rond het versterken van de solidariteit, Maar niet alleen onze militanten hebben nood aan ondersteuning en vorming om zich te wapenen in die strijd rond die maatschappelijke uitdagingen.

We willen als Vlaams ABVV exploreren hoe we ook vormingen en trainingen kunnen faciliteren die afgestemd zijn op de noden van onze secretarissen en propagandisten. Een aanbod dat mee kan opgebouwd worden vanuit onze eigen kenniscentra/studiediensten. En aangevuld met het inbrengen van externe expertise rond (soft) skills en specifieke thema's zoals bijvoorbeeld onderhandelingsstrategieën, omgaan met beïnvloedingstechnieken, presentatiemogelijkheden en -technieken, communicatie-skills, gebruik van AI en andere trends en technologie.

Bij dit onderzoek betrekken we onze collega's van het Federale ABVV, voor inhoudelijke verdieping rond economische en financiële informatie, arbeidswetgeving, collectieve arbeidsbetrekkingen...

4.

**Werknemers aan
het stuur voor
politieke impact**

De maatschappelijke en politieke context waarin we werken is sterk veranderd. Rechts beleid, sociale en technologische evoluties, klimaatverandering, economische en internationale instabiliteit, zorgen voor nieuwe uitdagingen. Openbare diensten worden bedreigd door besparingen en privatisering. Vakbonden zelf liggen onder vuur. Werknemers worden geraakt. Net daarom moeten vakbonden meer dan ooit opkomen voor hun rechten en voor onze syndicale visie op een rechtvaardige samenleving.

Onze politieke impact moet robuuster, harder, steviger, in het belang van onze leden, van alle werknemers en van de maatschappelijke verandering die we willen.

Onze politiek-syndicale doelen behalen we door sociaal overleg, door actievoeren, door lobbywerk, door te wegen op de publieke opinie, door mensen te verenigen. Ons politiek werk moet de vinger op de wonde leggen, problemen zichtbaar maken en er oplossingen voor aanreiken.

We benoemen dus de echte problemen en bieden concrete oplossingen. We zorgen dat ze breed gedragen worden door de publieke opinie. We zetten zo mee druk op beleidsmakers tot onze voorstellen werkelijkheid zijn.

Wegen op de Vlaamse politieke besluitvorming doen we met het hele ABVV in Vlaanderen, niet alleen vanuit de structuren van het Vlaams ABVV. De verschillende geledingen van het ABVV versterken elkaar, ze staan niet in concurrentie of hiërarchie. Zo bouwen we de broodnodige slagkracht op om te overleven en een tegenmacht te blijven in een snel veranderende wereld, zowel in de publieke als in de privésector.

Team ABVV: slagkracht centraal plaatsen

Samen bouwen we aan meer invloed voor het Vlaams ABVV. Binnen het Vlaams ABVV moeten we zo georganiseerd zijn dat we klaar staan om samen met centrales en gewesten ook in de toekomst die politieke slagkracht op te bouwen en te verzilveren. Dat vergt een nieuwe structuur en een nieuwe aanpak, binnen de ons toegewezen middelen.

We breken de hokjes binnen het Vlaams ABVV open. Het gaat om onze doelen, niet om welke dienst aan zet is. Deze doelen worden bepaald door ons Congres en onze instanties. We werken de komende periode dus dienst-overschrijdend, als één Team ABVV en zetten ons in op een manier die het moet mogelijk maken voor het hele ABVV in Vlaanderen om beter, efficiënter en met meer impact te werken. Zodat we met nog meer slagkracht kunnen opkomen voor onze leden.

Op syndicaal-politiek vlak zetten we de stap van een Vlaams ABVV met verschillende diensten die rond onze politieke boodschap werken (een studiedienst, bewegingswerk, doelgroepwerkingen...) naar een Vlaams ABVV dat optreedt als één breed kenniscentrum dat zich als een geheel inspant om onze politieke doelen te bereiken.

We bieden inhoudelijke ondersteuning voor alle geledingen van het brede ABVV die daar nood aan hebben. Sociaal overleg en lobbywerk blijven belangrijk, maar de focus van ons politieke werk moet veel sterker liggen op zichtbaarheid van het ABVV, onze standpunten en alternatieven op het terrein en in de klassieke en sociale media. Zo winnen we aan kracht om onze voorstellen ook tot realiteit te maken.

Focussen op kernthema's

Inhoudelijk werken we de komende congresperiode in eerste instantie verder op de prioriteiten die het Vlaams Bureau voor de legislatuur van de huidige Vlaamse regering al heeft vastgelegd. Deze prioriteiten zijn:

1. We zetten het thema Werk centraal, met nadruk op:
 - De strijd voor werkbaar werk.
 - De strijd tegen discriminatie en sociale dumping.
 - De strijd voor betere lonen en arbeidsvoorwaarden. Vooral daar waar Vlaanderen een invloed kan

- hebben, met extra aandacht voor de werkende armen.
- De strijd voor werkgelegenheid. Meer en kwalitatieve banen, met aandacht voor de veranderingen in de industrie, openbare diensten en economie en voor de impact van klimaatverandering.
2. We bestrijden de bedreigingen, zoals:
 - De impact van besparingen en hervormingen. Een rechtvaardige samenleving kan niet bestaan zonder sterke en betrouwbare openbare diensten.
 - De aanvallen op onze syndicale vorming.
 - Verstrengde activering en de impact van de beperking van de werkloosheidsuitkeringen.
 3. We versterken de rol van sociale partners en het sociaal overleg.
 4. We vieren onze successen.
 5. We strijden voor democratie en tegen extreemrechts.

Deze prioriteiten worden na het congres geactualiseerd en aangevuld op basis van de goedgekeurde congresstukken.

Syndicaal-politiek werken rond doelgroepen

Onze doelgroepwerkingen (senioren, jongeren, werklozen) worden mee ingeschakeld in de politiek syndicale strategie. Extra aandacht besteden we daarbij aan de jongeren en aan de genderwerking. Samen met centrales en gewesten tonen we dat het ABVV de vakbond bij uitstek is die bezig is met de problemen van jongeren.

Onze senioren zijn omwille van hun ervaring, sociaal netwerk, aantal en engagement een sterkte die we moeten uitspelen in de strategie om onze politieke impact te vergroten. Werklozen versterken we om als individu en als groep in de samenleving een volwaardige rol op te nemen. Gendergelijkheid en de arbeidsmarktpositie van vrouwen moet een van onze speerpunten zijn.

Een sterke communicatiestrategie: helder en zichtbaar, verbindend en mobiliserend.

De politieke, technologische en maatschappelijke veranderingen hebben een enorme impact, zowel in positieve als negatieve zin, op de mogelijkheden om als vakbond onze boodschap naar buiten te brengen. Om onze politieke impact te versterken, blijft een overkoepelende en strategische aanpak van onze communicatie nodig. Dat is geen zaak van het Vlaams ABVV alleen, maar wel een uitdaging om samen met het brede ABVV aan te pakken. Komende congresperiode zetten we verdere, concrete stappen om onze boodschap sterker en zichtbaarder te maken.

Communicatie draait niet alleen om zichtbaarheid. Het is ook een middel om te organiseren, militanten te versterken en om de betrokkenheid van onze leden bij wat we doen te vergroten. Onze communicatie moet leiden tot een groter draagvlak, moet mensen mobiliseren, inspireren en tot actie aanzetten.

De brug naar de politiek slaan: van ABVV-voorstellen naar beleid

Het ABVV blijft een sterke tegenmacht, onafhankelijk van politieke partijen. Wat we doen moet de belangen van werknemers een groter gewicht geven in programma's en beleid van politieke partijen. We werken in functie van onze eigen doelen en prioriteiten en niet vanuit de agenda van partijen, of die nu in de regering zitten of in de oppositie. Met extreemrechts sluiten we elke samenwerking uit.

We bouwen onze politieke contacten verder uit met als doel onze voorstellen ook in beleid vertaald te krijgen. De socialistische gemeenschappelijke actie heeft daarin een belangrijke plaats. We zoeken actief verbinding met partij en mutualiteit om onze voorstellen een breder draagvlak en een concrete politieke vertaling te geven. Waar dat lukt, werken we schouder aan schouder samen. Waar dat niet lukt, blijven we trouw aan onze principes en onze rol als vakbond.

‘Samen sterk’ in de praktijk brengen om onze syndicale doelen te bereiken

Wat we doen vanuit het Vlaams ABVV moet de politieke impact in alle geledingen van het ABVV versterken. In functie van de noden van centrales en gewesten werken we daartoe de nodige initiatieven uit. We zetten waar dat zinvol is, ook in op strategische samenwerking met het brede middenveld. Centrales en gewesten staan op hun beurt mee in voor het opbouwen van de slagkracht die nodig is om onze gezamenlijk bepaalde politieke doelen te behalen. Bij elke actie die we ondernemen moet het duidelijk zijn wie welke rol opneemt. Samen bepalen we de verandering die we willen, samen werken we ernaartoe.

RESOLUTIES

1. ABVV in Vlaanderen als één team achter onze syndicaal-politieke doelen

We organiseren het Vlaams ABVV intern zo dat we als een geheel focussen op het vergroten van onze syndicaal-politieke impact en het bereiken van onze doelen. We maken afspraken met gewesten en centrales over hoe we samen die doelen kunnen bereiken en de rol van elke geleiding daarin.

Het Vlaams ABVV is een autonome syndicale organisatie die haar slagkracht inzet om sociale vooruitgang af te dwingen. We laten ons leiden door de belangen van werknemers, niet door partijpolitieke agenda's.

1.1 Een plan- en projectmatige aanpak

Conform de doelen en prioriteiten die onze instanties vastleggen, werken we een basisjaarplan uit met concrete projecten om rond de gekozen thema's politieke slagkracht uit te bouwen, oplossingen te formuleren en deze op de politieke agenda te krijgen. We vertrekken daarbij telkens van prioriteiten die we vastleggen en actief opvolgen. We evalueren regelmatig en sturen bij waar nodig. Het basisjaarplan is dus een leidraad, en zeker geen korset dat een dynamische vakbondswerking in de weg staat.

Het hele Vlaams ABVV werkt aan de uitvoering ervan, de hokjes tussen de interne diensten verdwijnen. Ook de rol die gewesten en centrales waar en wanneer opnemen, moet daarin duidelijk zijn.

Daarnaast laten we ook voldoende ruimte om snel en in functie van de actualiteit te reageren op wat er op politiek en maatschappelijk vlak beweegt en werknemers aanbelangt.

1.2 Syndicaal-politiek werk dichterbij de militanten brengen

We organiseren minstens één comité per jaar, om militanten en delegees te informeren rond wat we doen rond syndicaal-politieke thema's en hen inspraak te geven.

We zetten als ABVV in op meer info- en netwerkmomenten op diverse, wijzigende locaties in Vlaanderen. We kijken daarbij naar nieuwe formules en participatievormen om de drempels te verlagen zodat we de participatie en interactie substantieel te verhogen.

Bij communicatiecampagnes voorzien we steeds ondersteunend materiaal dat militanten helpt om de centrale boodschappen concreet te vertalen naar hun collega's op de werkvloer. Dat materiaal moet hen toelaten om gesprekken aan te gaan, vragen te beantwoorden en de inzet van de vakbond zichtbaar en begrijpelijk te maken.

Om dit verder te ondersteunen organiseren we gewestelijke en/of digitale infosessies, waarin duidelijk wordt toegelicht hoe militanten met deze boodschappen concreet aan de slag kunnen gaan in hun bedrijf of sector. Zo versterken we niet alleen de inhoud van onze campagnes, maar ook de impact ervan op de werkvloer.

Aan gewesten en centrales vragen we om de gezamenlijk gekozen prioriteiten onder de aandacht te brengen in de acties en bijeenkomsten die zij voor militanten organiseren.

2. Het politieke werk van de brede organisatie ondersteunen

Het Vlaams ABVV in haar nieuwe structuur ondersteunt de syndicaal-politieke werking in de bredere organisatie. De komende congresperiode bouwen we aan volgende onderdelen daarvan.

2.1 Syndicaal-politiek werken op lokaal niveau

De afgelopen jaren zien we een toegenomen overdracht van bevoegdheden van het Vlaamse naar het lokale niveau. Steden en gemeenten krijgen in onderdelen van sociaal beleid, armoede- en arbeidsmarktbeleid een grotere rol toebedeeld. Dat vergt ook een syndicale aandacht voor dit

bestuursniveau.

Samen met de gewesten bekijken we daarom op welke manier het Vlaams ABVV hen kan ondersteunen om deze rol verder op te nemen en brengen we de behoeften in kaart. Wij ondersteunen de vertegenwoordigers van het ABVV in het regionaal overleg en verzamelen alle informatie zodat dit kan dienen om kameraden te helpen in hun rol.

2.2 Sectorspecifieke samenwerking

Naargelang de gekozen prioriteiten en met strikte inachtneming van de bevoegdheidsverdeling in ons land, bekijken we met centrales waar het Vlaams ABVV hun sectorspecifieke belangenbehartiging, acties en campagnes kan versterken.

De centrales bekijken met het Vlaams ABVV om samen uit te wisselen rond lopende of nieuwe convenantperiodes.

2.3 Het ABVV-kader versterken

Samen onze syndicale vorming (zie hoofdstuk 3) en na een behoeftebevraging, werken we stapsgewijs een ondersteuningsaanbod uit om secretarissen en ABVV-personeel te versterken in kennis en vaardigheden.

Op onze jaarlijkse Rentree brengen we de actuele problemen van werknemers in Vlaanderen onder de aandacht en geven we onze eisen en voorstellen mee voor de Septemberverklaring van de Vlaamse regering. Daarnaast bouwen we de Rentree ook verder uit als een netwerkmoment voor het bredere ABVV-kader.

2.4 Het federaal ABVV versterken

Samen met centrales en gewesten voeren we een syndicaal-politieke strategie die aangepast is aan de Vlaamse context, maar complementair en versterkend is naar de strategie van het federale ABVV.

Aan het federaal ABVV vragen we om ons syndicaal-politiek werk in Vlaanderen mee te ondersteunen en een coördinerende rol op te nemen voor die zaken die afstemming vergen tussen de verschillende intergewestelijken van het ABVV.

3. Focus op doelgroepen als onderdeel van de syndicaal-politieke strategie

Het Vlaams ABVV heeft als statutaire opdracht om een aantal doelgroepspecifieke werkingen uit te bouwen. In onze politieke standpunten en acties, verdienen deze groepen dan ook extra aandacht. De problemen van ouderen en jongeren, werklozen en zieken, moeten een belangrijk onderdeel zijn van de oplossingen die we voorstellen. En dit steeds vanuit de genderbril en met oog voor de impact op vrouwen en alleenstaanden.

Wat we doen rond specifieke doelgroepen mag niet los staan van onze algemene syndicaal-politieke strategie, maar moet deze versterken. Ook hoe we deze groepen inspraak geven in onze werking als syndicale organisatie, verdient een denkoefening en modernisering.

Om deze inspraak structureel te garanderen, wordt er per doelgroepwerking een vast mandaat (als toehoorder) voorzien op de congressen.

Vooraleer er inspraak is moeten we hen eerst bereiken en dat vergt voor iedere doelgroep een specifieke aanpak. Een juiste communicatie is hierin essentieel.

3.1 Een vakbond voor jongeren

Jongeren zijn het potentieel van de toekomst voor vakbond en samenleving. Als we als vakbond een vaste waarde willen blijven in het maatschappelijk middenveld moeten we een verhaal brengen dat

ook jongeren aanspreekt en betreft.

In onze syndicaal-politieke strategie moeten jongeren dus een bijzondere plaats krijgen. Dat betekent dat we er moeten zijn om hen bij te staan en moeten opkomen voor wat zij belangrijk vinden.

De jongerendienstverlening bouwen we verder uit (zie daarover hoofdstuk 2), zodat jongeren zien dat ze bij het ABVV terecht kunnen voor al hun vragen over werk.

Tegelijk moeten we tonen dat we als vakbond bezig zijn met de problemen van jongeren en zichtbaar maken dat we opkomen voor hun rechten. Het Vlaams ABVV biedt ondersteuning bij het organiseren van jongeren. Dit moet een aparte prioriteit worden binnen onze syndicaal-politieke strategie en binnen onze communicatie-strategie.

De Jongerencommissie moet de vrijheid krijgen om standpunten in te nemen en om initiatieven te nemen die over centrales en gewesten heen, jongeren kunnen aanspreken.

Tot slot blijft het ook van cruciaal belang dat jongeren die zich door dienstverlening of politieke actie aangetrokken voelen tot het ABVV, vervolgens ook de stap kunnen zetten naar deelname aan activiteiten en acties in de eigen regio. Nauwe afstemming met het aanbod van gewesten en centrales is dus absoluut nodig.

3.2 Een sterke seniorenwerking

Meer dan 1 op de 4 kiezers in Vlaanderen is ouder dan 65 jaar. Onze vakbond is een weerspiegeling van de maatschappij en dus neemt ook ons percentage aan seniorenleden toe. Onze senioren zijn omwille van hun ervaring, sociaal netwerk, aantal en engagement een sterkte die we moeten kunnen uitspelen in de strategie om onze politieke impact te vergroten. Zij kunnen mee overtuigen, sensibiliseren, actievoeren rond de thema's die we als prioriteit stellen. Als vakbond hebben we er belang bij om onze historische realisaties te koesteren en over te dragen aan de nieuwe generaties van syndicalisten. Door blijvende incentives te organiseren en actuele thema's te bespreken kunnen we seniorenleden maximaal aan boord houden of terug lid laten worden. De inspraak van onze senioren in het ABVV blijft dus belangrijk.

Via de Seniorencommissie, de vertegenwoordiging in de Vlaamse Ouderenraad en in verschillende besturen binnen het ABVV of lokale adviesraden, wordt er vandaag al politiek werk door onze senioren verricht.

Onze senioren moeten een rol opnemen als ambassadeur van de vakbond. Ze dragen de politiek syndicale boodschap van het ABVV mee uit en helpen hierdoor mee om mensen te overtuigen en mobiliseren. We schakelen hen dus mee in onze algemene syndicaal-politieke strategie.

De komende congresperiode werken we niet alleen met de gebruikelijke werkwijze van jaarthema's, maar ook aan een bredere meerjarendoelstelling.

Centraal daarbij staat een drievoudige boodschap: Senioren zijn waardevol voor de maatschappij. De vakbond is waardevol voor de maatschappij. Senioren zijn waardevol voor de vakbond.

Op die manier proberen we een positieve invloed te hebben op de algemene beeldvorming over senioren, de beeldvorming over onze vakbond en de manier waarop we binnen de vakbond naar senioren kijken.

We ondersteunen onze senioren met de nodige instrumenten en vaardigheden om de ambassadeursrol op te nemen. En we proberen de link te leggen naar de jongeren. Jongere en oudere syndicalisten hebben troeven die elkaar goed aanvullen en hebben mekaar iets te bieden.

We streven voor onze huidige en toekomstige senioren naar een pensioen dat meer dan voldoende is om de kostprijs van een Woonzorgcentrum te kunnen betalen. Een menswaardig pensioen zonder te moeten terugvallen op volgende generaties.

We mogen nooit vergeten dat onze voorgangers de basis voor de welvaart in onze maatschappij hebben gelegd door strijd te voeren, waarvoor sommige leden zelfs hun leven gegeven hebben. We blijven streven naar een zorgzame samenleving.

3.3 Werklozen mobiliseren

De maatschappelijke impact van de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd is enorm. Dit vormt een grote uitdaging voor de dienstverlening die we vandaag vanuit de verschillende onderdelen van het ABVV opzetten (zie daarover hoofdstuk 2) en heeft implicaties voor onze standpunten ten aanzien van het Vlaamse activeringsbeleid (zie daarover hoofdstuk 1).

Daarnaast is er ook nood aan een bredere denkoefening rond hoe we de doelgroepwerking rond werklozen – en bij uitbreiding de bredere groep inactieven - in de toekomst willen vormgeven. Dat moet in samenspraak met de gewesten en het federaal ABVV gebeuren.

Tot slot blijven we uiteraard werklozen versterken én om als individu én als groep in de samenleving een volwaardige rol op te nemen, hun positie te verdedigen en op te komen voor de thema's die voor hen belangrijk zijn. We werken daarbij tevens samen met het federale ABVV aan een communicatieplan dat het culpabiliseren en het demoniseren van de werkloze een halt toeroept. Werkloos zijn is geen keuze.

3.4 Een vakbond met oog voor vrouwen en voor gender(on)gelijkheid

Het huidige federale en Vlaamse beleid heeft een grote impact op vrouwen en op genderaspecten op onze arbeidsmarkt. Ook als Vlaams ABVV moeten we sterker actief zijn rond het thema gender en de arbeidsmarktpositie van vrouwen tot een van onze speerpunten maken en daar specifieke acties, voorstellen en activiteiten rond ontwikkelen.

De Vlaamse Gendercommissie krijgt de opdracht om daartoe voorstellen te doen en dit in goede samenwerking met het Federaal Vrouwenbureau.

De samenstelling en de werking van de Vlaamse Gendercommissie moet worden aangepast om bij centrales en gewesten een breder draagvlak en meer wisselwerking te creëren rond deze thema's. Bij dit alles hebben we er ook aandacht voor dat er meer dan twee genders zijn.

4. Sociaal overleg en politieke contacten als hefboom voor resultaat.

Sociaal overleg vergroot onze slagkracht, zolang we er duidelijke standpunten in kunnen opgenomen zien. Een compromis tussen sociale partners kan, afhankelijk van dossier tot dossier, zwaarder doorwegen dan de eis van één organisatie. Dit betekent dat we constant de afweging moeten maken wanneer een compromis of advies wenselijker is dan een eigen standpunt, eis of reactie. Tegelijk moeten we vaststellen dat de houding van de politiek ten aanzien van het sociaal overleg radicaal aan het wijzigen is. We worden lang niet meer zo vaak gehoord of bevroegd dan vroeger het geval was en de legitimiteit wordt door sommige partijen in vraag gesteld.

We moeten dus investeren in andere manieren om die slagkracht op te bouwen en onze politieke doelen te realiseren. De focus moet veel sterker liggen op zichtbaarheid van het ABVV, van onze standpunten en alternatieven. Overleg is een essentieel instrument, maar zonder voldoende resultaat volgt actie. Politiek-syndicale slagkracht berust ook maatschappelijke druk en mobilisatie.

Dat betekent echter niet dat we onze plaats aan de onderhandelingstafel opgeven. Binnen het kader van de bevoegdheidsverdeling van ons land en daar waar het van toepassing is, is sociaal overleg - zowel met werkgevers als tussen sociale partners en regering - de plaats waar we mee kunnen spreken over de concrete vertaling van onze eisen naar beleid. Ook in de komende congresperiode blijven we dus het maximum halen uit het sociaal overleg en uit het overleg met de politiek. En we blijven onze rol als gesprekspartner opeisen en verdedigen de rol van het sociaal overleg op alle niveaus ten aanzien van iedereen die er afbreuk aan wil doen.

Ook onze politieke contacten en de samenwerking met het bredere middenveld moeten we versterken. We vertrekken daarbij steeds vanuit onze eigen doelstellingen en vanuit een focus op het omzetten van onze voorstellen in beleid.

De relatie ten aanzien van de SGA is overigens niet exclusief. Contacten en samenwerking met andere sociaal-progressieve democratische politieke partijen en/of politieke mandatarissen voor het realiseren van onze agenda zijn mogelijk en wenselijk.

Bij dit alles moeten we steeds afwegen welke resultaten we hiermee beogen, en welk aandeel van onze tijd en middelen dit vergt ten opzichte van ons bewegings- en syndicaal werk en onze dienstverlening.

5. Extreemrechts bestrijden

Extreemrechtse partijen en rechts gedachtengoed staan haaks op de waarden van onze vakbond. Ze gaan uit van sociale afbraak, zaaien verdeeldheid en wantrouwen tussen werknemers, heulen mee met de grote vermogens en ondermijnen democratische rechten en collectieve solidariteit. Hun project richt zich tegen vakbonden en tegen alles waar wij voor staan. De strijd tegen extreemrechtse partijen en rechts gedachtengoed is voor het ABVV daarom een topprioriteit. Ook en zeker in Vlaanderen.

Er is geen plaats voor extreemrechts binnen onze vakbond. Samen met het federaal ABVV, centrales en gewesten, waken we daarover en treden we op wanneer onze waarden worden ondergraven. Op al onze bijeenkomsten (vormingen, besturen, militantenvergaderingen...) dienen we actief te waarschuwen voor extreemrechts (populisme). We blijven pleiten dat 8 mei een officiële feestdag moet worden.

In aanloop naar de verkiezingen van 2024, maar ook daarvoor en daarna, zijn er vele initiatieven geweest binnen het ABVV om deze stromingen ideologisch en politiek te bestrijden en werknemers te informeren over de sociale en democratische gevolgen van hun beleid.

Met het Vlaams Bureau maken we een evaluatie op van deze initiatieven, werken we toe naar een gezamenlijke en versterkte strategie voor de toekomst, waarin heldere syndicale standpunten, politiserend werk en actieve weerbaarheid op de werkvloer centraal staan.

De doelstelling is een campagne op poten te zetten die klaar is tegen de volgende verkiezingen. Daarin zullen we focussen op het ontbloten van extreemrechtse populistische strategieën en technieken, met een luisterend oor voor wie vandaag toch voor extreemrechts stemt.

Wanneer bij militanten rechtse en extreemrechtse uitspraken of houdingen worden vastgesteld, kiezen we in eerste instantie voor open dialoog, vorming en politiserend werk, om de tegenstrijdigheid met onze syndicale waarden duidelijk te maken. Normalisering van haat en uitsluiting is daarbij uitgesloten.

Voor werknemers begint de democratie op de werkvloer. De betrokkenheid van werknemers bij het sociaal overleg in hun onderneming is dus eveneens een dam tegen de antipolitiek en tegen extreemrechts. Extreemrechts bestrijden we ook door als vakbond makkelijk bereikbaar en aanspreekbaar te zijn. Voor werknemers moeten wij de eerste informatieverstrekker en de eerste dienstverlener zijn.

6. Een moderne communicatiestrategie uitbouwen is cruciaal.

Om onze politieke impact te versterken blijft een overkoepelende en strategische aanpak van onze communicatie nodig. Dat is geen zaak van het Vlaams ABVV alleen, maar wel een uitdaging om samen met alle stakeholders binnen het ABVV aan te pakken. Komende congresperiode zetten we daartoe enkele belangrijke stappen. Daarbij houden we voor ogen dat onze communicatie helder moet zijn en gericht op concrete, herkenbare kwesties. We vermijden dus technocratie en focussen op wat de mensen bezighoudt.

6.1 Een herkenbare stem

Het Vlaams ABVV fungeert als platform waar federaal, gewesten en centrales elkaar versterken. We vermijden versnipperde boodschappen en schuiven één duidelijke stem naar voren. Die herkenbaarheid maakt ons sterker tegenover politiek, werkgevers en media. We werken daarbij met een jaarlijkse strategie: bij de politieke rentree lanceren we onze prioriteiten en jaaraanpak, gekoppeld aan campagnes, acties en dossiers die doorheen het jaar zichtbaar terugkeren. In deze aanpak herhalen we consequent de grote politiek-syndicale lijnen. Zo zorgen we voor samenhang, herkenbaarheid en politieke duidelijkheid in al onze acties en standpunten.

6.2 Content- en mediastrategie

We bouwen een geïntegreerde mediastrategie uit die inzet op verschillende kanalen en formats. Onze productieplek breiden we verder uit tot Studio ABVV: een hub voor podcasts, video's, infographics, blogs, interviews en sociale media-content. In deze studio krijgen experts en militanten een stem, zodat hun kennis en ervaringen rechtstreeks in onze communicatie doorklinken. Dat vindt zijn weerslag op sociale media. We versterken onze aanwezigheid op de belangrijkste sociale mediakanalen met content die past bij de taal en cultuur van elk kanaal en houden sterk in de gaten in hoe die sociale netwerken evolueren. Meten is weten en het is dus ook nuttig om, afgestemd en in samenwerking met federaal ABVV, de kijk- en luistercijfers / clicks / shares / likes / bereik te analyseren en bij te sturen of te versterken waar nodig.

Ook op het vlak van pers en communicatie zetten we sterker in: met proactieve en zowel formele als informele contacten met redacties, scherpe persdossiers en persmomenten (en acties) die onze standpunten helder en actueel in beeld brengen.

6.3 AI en digitale vernieuwing

De opkomst van artificiële intelligentie biedt kansen en risico's. Ook voor onze communicatie en dienstverlening moeten we, binnen de bevoegdheden en doelgroepen van het Vlaams ABVV, hiermee leren werken: AI en dienstverlening. Digitale loketten, chatfuncties en slimme Q&A-tools (wiki's) kunnen leden sneller wegwijs maken bij loopbaan- en arbeidsvragen. Tegelijk moeten we erkennen dat ledenvragen vaak complex en onduidelijk geformuleerd zijn. Een AI-systeem kan verkeerde antwoorden geven wanneer een lid bijvoorbeeld spreekt over "verlof" maar in werkelijkheid klein verlet of ADV bedoelt. Menselijke controle is nodig en toont de meerwaarde van de syndicale expertise. Uiteraard blijft fysieke basisbereikbaarheid een must en blijft het verspreiden van informatie in de vorm van drukwerk noodzakelijk.

Maar ook op het vlak van marketing zal AI veel veranderen. Met data-analyse, generatieve AI, contentcreatie en doelgroepgerichte communicatie zullen we leden in de toekomst gerichter kunnen bereiken. Daarbij verliezen we de menselijke toets nooit uit het oog.

Taalmodellen komen op en geven informatie, maar blijven statistische systemen die kunnen hallucineren of foutieve antwoorden genereren. Het is aan ons om ervoor te zorgen dat die informatie juist zit. Transparantie, de privacy van onze leden en ethiek blijven leidend: AI is een hulpmiddel, geen vervanging.

6.4 Van zenden naar betrekken

Communicatie is niet enkel boodschappen verspreiden, maar ook mensen betrekken. Dat betekent dat we de verhalen en getuigenissen van onze leden en militanten centraal stellen en die via Studio ABVV en sociale media delen. Hun ervaringen vormen aanknopingspunten om het brede verhaal van het Vlaams ABVV te vertellen.

Zo wordt communicatie tegelijk een vorm van mobilisatie. Het Vlaams ABVV biedt daarvoor een platform, maar de kracht ligt in de samenwerking tussen gewesten en centrales: gezamenlijke planning, gedeelde content en afgestemde campagnes. We delen good practices en tillen succesvolle lokale initiatieven op Vlaams niveau.

Een moderne communicatiestrategie betekent dat we werken met één herkenbare stem voor het hele ABVV, digitale innovatie en AI om dienstverlening en bereik te versterken, een geïntegreerde content- en mediastrategie via Studio ABVV, podcasts en sociale kanalen, sterke persdossiers en een jaarlijkse politieke lancering. Samenwerking tussen Vlaams ABVV, centrales en gewesten vormt daarbij de basis. Dat betekent dat we elkaar blijven versterken.

Zo vergroten we onze zichtbaarheid, versterken we ons draagvlak en maken we onze syndicale boodschap politiek onmiskenbaar.

Dit is een uitgave van

Vlaams ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

info@vlaamsabvv.be | www.vlaamsabvv.be

Publicatie

Mei 2026

Verantwoordelijke uitgever

Miranda Ulens, Hoogstraat 42, 1000 Brussel